RAPORT DE EVALUARE INTERMEDIARĂ

a Programului național de implementare
a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate
al Organizației Națiunilor Unite
privind Femeile, Pacea și Securitatea

pentru anii 2023 - 2027

Document programatic de referință
Hotărârea Guvernului nr. 152 din 22 martie 2023

Perioada acoperită de evaluare
ianuarie 2023 - iunie 2025

Chișinău, martie 2026

Rezumat executiv

1. Cadru general și domeniu de aplicare

Prezentul raport oferă o evaluare intermediară a stadiului de implementare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023 și 2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023. Perioada de raportare acoperă intervalul ianuarie 2023 - iunie 2025, respectiv prima jumătate a ciclului strategic stabilit prin Programul național. Evaluarea urmărește documentarea progreselor, identificarea provocărilor structurale și formularea unor direcții realiste de acțiune pentru perioada următoare a implementării, cu obiectivul de a sprijini Secretariatul 1325 din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) în pregătirea raportului final al ciclului strategic și a viitoarelor decizii de politică publică.

Evaluarea acoperă activitatea instituțiilor responsabile de implementarea Programului din sectoarele de aplicare a legii, apărare, protecție internă, justiție, protecție socială, politică externă, educație, dezvoltare economică și digitală. Sunt incluse 22 de capitole instituționale care reflectă, pe baza unei structuri uniforme în 10 secțiuni, activitatea autorităților raportoare pe cele patru paliere ale Agendei Femeile, Pacea și Securitatea: participare, prevenire și protecție, recuperare, precum și comunicare și coordonare.

2. Metodologie sintetică

Evaluarea s-a sprijinit pe trei surse principale de date. Prima sursă a fost reprezentată de chestionarele instituționale și de rapoartele de progres transmise de autoritățile responsabile, completate sau confirmate prin scrisori oficiale de avizare semnate de conducerea instituțiilor în luna ianuarie 2026. A doua sursă a constat în actele administrative interne aprobate de instituții în perioada de raportare, dintre care ordinele de desemnare a punctelor focale gender, regulamentele interne privind prevenirea hărțuirii și planurile instituționale individuale anexate la feedbackul oficial. A treia sursă a fost reprezentată de datele oficiale ale instituțiilor specializate din subordinea autorităților raportoare, dintre care Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru componentele de integrare socio-economică a populației beneficiare de protecție temporară.

Fiecare capitol instituțional a fost validat individual prin feedbackul oficial al instituției raportoare, cu excepția celor patru cazuri în care nu a fost transmisă o poziție formală în această iterație, situație reflectată transparent în text. Datele cantitative care nu au fost furnizate sub formă consolidată sunt marcate explicit ca atare în fiecare capitol, fără reconstituiri sau estimări care ar putea altera precizia evaluării. Această abordare este una conservatoare din punct de vedere metodologic și prioritizează acuratețea în detrimentul completitudinii narative.

3. Constatări sintetice

Evaluarea intermediară documentează un sector de securitate al Republicii Moldova care înregistrează progrese reale pe componenta integrării perspectivei de gen, cu o eterogenitate accentuată între autoritățile raportoare. La una dintre extreme, instituții cu mandat civil sau cu o cultură organizațională deschisă au atins sau au depășit pragurile parității de gen pe componenta funcțiilor de conducere, dintre care Biroul politici de reintegrare cu 60 % femei la nivelul conducerii. La cealaltă extremă, structurile cu specific operațional accentuat și cu cultură ierarhică tradițional masculină înregistrează ponderi semnificativ mai reduse, cu Serviciul de Protecție și Pază de Stat la 0,6 % femei în pozițiile manageriale la mijlocul anului 2025. Această diferență de aproximativ 60 de puncte procentuale între instituțiile cu profil similar de raportare reflectă o realitate sectorială pe care Programul național 1325 trebuie să o gestioneze prin instrumente diferențiate.

Instituție	Pondere femei în funcții de conducere, perioada 2023, iunie 2025
Biroul politici de reintegrare	60 % la nivelul anului 2024, valoare menținută la mijlocul anului 2025 (3 din 5 posturi manageriale)
Centrul Național Anticorupție	28 % (2023), 30 % (2024), 23 % (S1 2025), evoluție în trei pași influențată de un raport asimetric al promovărilor
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	26,12 % la momentul de bază, 27,48 % în octombrie 2025; un efectiv total feminin în creștere de la 245 la 262 de angajate femei promovate manager (2023 față de 2024)
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI	19,75 % (2023), 22,44 % (S1 2025); pondere studente înmatriculate 45,63 % în 2023
Administrația Națională a Penitenciarelor	20,25 % (2023), 19,62 % (2024), 21,09 % (S1 2025)
Inspectoratul General al Poliției	Creștere de la 112 la 138 femei manager (+23 %); primele două femei desemnate la comanda inspectoratelor teritoriale (Călărași și Cantemir), alături de numirea, în luna iulie 2025, a unei femei în funcția de șef al Centrului tehnico-Criminalistic și expertize judiciare al IGP
Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	Creștere de la 856 la 1047 femei în efectivul total (+22 %); 78 femei manager raportate la momentul consolidat
Serviciul Vamal	12 % (2023), 14 % (2024), țintă strategică de 16 % asumată pentru 2027
Inspectoratul General de Carabinieri	12,3 % conducere și 21,9 % execuție (date de bază 2023)
MAI, aparatul central agregat	Aproximativ 14,11 % femei în pozițiile de conducere agregate la nivelul ministerului
Ministerul Apărării	Aproximativ 9, 10 % stabil pe parcursul perioadei, în contextul progresiei ierarhice obligatorii a carierei militare
Serviciul de Protecție și Pază de Stat	0,86 % (2023), 0,6 % (S1 2025); distanță semnificativă față de ținta de 5 % asumată pentru 2027

Tabel 1. Sinteza reprezentării feminine în funcțiile de conducere la nivelul instituțiilor raportoare ale Programului 1325, perioada 2023, iunie 2025.

Pe componenta participării feminine în pozițiile de execuție, situația este sensibil mai favorabilă decât la nivelul conducerii. Instituții precum Inspectoratul General pentru Situații de Urgență înregistrează o pondere de aproximativ 73 % din totalul femeilor în funcții de execuție, ceea ce constituie un rezervor de personal calificat pentru consolidarea progresivă a leadership-ului feminin la nivelul corpului managerial în următorii ani. O dinamică similară este observabilă la Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, unde studentele înmatriculate au reprezentat 45,63 % din totalul efectivului studenților în 2023, valoare care plasează instituția printre cele mai echilibrate medii educaționale pentru carierele de aplicare a legii din regiune.

Pe componenta participării externe la misiunile internaționale, perioada de raportare consemnează o normalizare a prezenței feminine în contingentele organice ale Republicii Moldova. Ministerul Apărării a raportat 19 poziții ocupate de femei militare în contingentele detașate în UNIFIL și KFOR la nivelul anului 2024. Inspectoratul General de Carabinieri a detașat două angajate în misiunea din Kosovo, dintre care una a continuat mandatul până în luna octombrie 2025. Biroul politici de reintegrare a participat cu personal feminin la Geneva Peace Week 2023, forum global de referință pentru construirea păcii.

4. Realizări structurale ale perioadei

Perioada de raportare a fost marcată de un val consistent de acte administrative interne adoptate de autoritățile raportoare pentru consolidarea cadrului instituțional al implementării Programului 1325. La nivelul Ministerului Apărării, Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025 a aprobat Regulamentul de activitate a unității gender în cadrul Armatei Naționale și a desemnat persoanele responsabile la nivelul aparatului central, al Marelui Stat Major și al unităților militare. La nivelul Inspectoratului General al Poliției, Ordinul șefului Inspectoratului nr. 407 din 15 octombrie 2024, a formalizat atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției. Suplimentar, prin Ordinul șefului IGP nr. 518/2025, a fost aprobat Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru anii 2026 și 2030. Experiența acumulată de Inspectoratul General al Poliției confirmă totodată necesitatea revizuirii Planului MAI de implementare a Programului național 1325, pentru a asigura coerența metodologică între planificarea centrală a ministerului și planurile individuale ale subdiviziunilor, inclusiv pe componenta evitării dublărilor în raportarea instruirilor. La nivelul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, punctele focale gender au fost instituite în temeiul Ordinului MAI nr. 81/2025 privind Grupul coordonator gender al MAI, aplicabil tuturor subdiviziunilor, iar instituția anunță elaborarea unui Plan Gender pentru perioada 2026 și 2030 cu sprijinul Delegației Uniunii Europene.

La nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Ordinul nr. 209/2025 a abrogat Ordinul anterior nr. 182/2023 și a aprobat un Regulament-cadru actualizat pentru Centrele de plasament temporar pentru persoanele strămutate, care include un compartiment separat dedicat protecției împotriva violenței, discriminării, exploatării și hărțuirii. Procedura operațională „EXIT”, aprobată prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024, a fost dezvoltată de Minister împreună cu Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați, Organizația Internațională pentru Migrație, Catholic Relief Services Moldova, Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare și Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație, pentru a asigura tranziția persoanelor strămutate din centrele de plasament către un mod de viață independent în comunitate. La nivelul Centrului Național Anticorupție, Ordinul directorului nr. 30 din 12 mai 2025 a aprobat regulamentul intern privind prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de hărțuire.

Pe componenta legislativă cu impact direct asupra securității sociale a personalului feminin, Legea nr. 248/2024 a completat Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor prin includerea concediului de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar pentru calculul drepturilor de pensie. La nivelul protecției femeilor și fetelor afectate de violența în bază de gen, lansarea și operaționalizarea Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale a permis gestionarea integrată a 864 de notificări și asistarea a 520 de cazuri în cursul anului 2024. Cu sprijinul financiar al Suediei, Institutul Național de Securitate Publică, în colaborare cu UN Women, a inaugurat o cameră pentru copii echipată integral, prima de acest fel din cadrul structurilor MAI, reprezentând un pas important în direcția creării unui mediu de lucru mai prietenos pentru părinții angajați. Inspectoratul General al Poliției a menținut o rată de intervenție de 100 % la cazurile sesizate prin canalele oficiale și a aplicat peste 12.000 de chestionare de evaluare a riscului în perioada de raportare.

5. Provocări transversale

Evaluarea a identificat patru categorii de provocări care depășesc perimetrul unei singure instituții și care necesită un răspuns coordonat la nivelul întregului ecosistem al Programului 1325. Prima categorie este reprezentată de blocajul Acțiunii 6.5 din Plan, care vizează implementarea unui sistem digital de raportare anonimă a cazurilor de hărțuire. Această acțiune are un impact transversal asupra tuturor instituțiilor monitorizate, întrucât interpretarea statisticilor de tip „zero cazuri raportate” înregistrate de mai multe structuri

ierarhice (Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Centrul Național Anticorupție, Inspectoratul General de Carabinieri) rămâne ambiguă în absența unui canal anonim de încredere care să permită o evaluare reală a fenomenului hărțuirii la locul de muncă în sectorul de securitate.

A doua categorie de provocări este reprezentată de persistența violenței letale împotriva femeilor la nivel național. Inspectoratul General al Poliției a raportat 21 de cazuri de femicid în 2024 și 20 de cazuri în primele 10 luni ale anului 2025. Această problemă structurală a societății și a sistemului de protecție în ansamblu depășește perimetrul de acțiune al Poliției și impune o cooperare multisectorială efectivă între autoritatea legislativă, sistemul de justiție, serviciile medicale, structurile de protecție socială și mecanismele specializate de monitorizare a agresorilor. Atribuirea exclusivă a responsabilității către o singură instituție nu reflectă cu acuratețe arhitectura reală a problemei și a fost corectată în prezentul raport.

A treia categorie este reprezentată de dependența de finanțarea externă pentru componentele tematice ale Programului 1325 la nivelul mai multor instituții raportoare. Această dependență afectează în mod special programele de formare specializată, cercetarea aplicată, programele de mentorat și activitățile de comunicare publică. Procuratura Generală, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, Biroul politici de reintegrare și Inspectoratul General pentru Situații de Urgență au semnalat în mod explicit această vulnerabilitate. Identificarea unor poziții bugetare proprii pentru componentele critice în exercițiile bugetare 2026 și 2027 reprezintă o măsură care merită examinată la nivel central.

A patra categorie de provocări este reprezentată de dezagregarea insuficientă pe sexe a datelor cantitative raportate de mai multe instituții pe componente precum participarea la programele de formare, beneficiarele și beneficiarii serviciilor de consiliere, participanții la operațiunile transfrontaliere și efectivele de personal pe categorii de funcții. Standardizarea raportării prin includerea sistematică a indicatorilor dezagregați și a numărului absolut de femei și de bărbați, alături de ponderile relative, este o măsură accesibilă care va permite o evaluare mai precisă în următoarele cicluri de monitorizare.

6. Lecții principale și direcții pentru perioada 2026 și 2027

Lecția cea mai importantă a perioadei evaluate este aceea că schimbarea reală în reprezentarea feminină în structurile sectorului de securitate se produce atunci când conducerea instituției își asumă această direcție în mod explicit. Saltul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență cu 10 femei promovate în funcții de conducere atât în 2023, cât și în 2024, creșterea cu 23 % a numărului de femei manager în Inspectoratul General al Poliției împreună cu numirea primelor două femei la comanda inspectoratelor teritoriale Călărași și Cantemir, precum și saltul Inspectoratului General al Poliției de Frontieră de la 856 la 1047 femei în efectivul total reprezintă rezultate ale unor opțiuni manageriale deliberate, nu ale unor procese spontane. În același timp, evoluțiile observate la Centrul Național Anticorupție și la Serviciul de Protecție și Pază de Stat arată că reprezentarea feminină în pozițiile de decizie nu este un rezultat câștigat definitiv și are nevoie de o monitorizare constantă, alături de politici de resurse umane atente la balanța de gen în procesele de promovare.

A doua lecție privește valoarea instrumentelor instituționale de coordonare. Adoptarea unor acte administrative interne care formalizează rolul punctelor focale gender, dintre care Ordinul ministrului apărării nr. 1068/2025, Ordinul șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 407/2024, Ordinul Inspectoratului General de Carabinieri nr. 378/2024, Ordinul Centrului Național Anticorupție nr. 49/2023, Ordinul Administrației Naționale a Penitenciarelor nr. 29/2026, Ordinul MAI nr. 81/2025 privind aprobarea componenței nominale a Grupului coordonator gender al MAI, aplicabil tuturor subdiviziunilor ministerului și Ordinul Ministrului Dezvoltării

Economice și Digitalizării nr. 144/2024, asigură continuitatea coordonării interne pe componenta perspectivei de gen, dincolo de schimbările de personal. Această consolidare normativă reprezintă un pas instituțional substanțial al perioadei evaluate.

A treia lecție privește instrumentele de cooperare internațională. Parteneriatele cu Delegația Uniunii Europene, cu OSCE, cu UNHCR, OIM, CRS, ACTED, WFP și cu UN Women, precum și proiectele specifice precum EU4GenderEquality Reform Helpdesk și Instrumentul European pentru Pace, au permis menținerea standardelor și au furnizat expertiza necesară pe componente unde resursele interne ar fi fost insuficiente. Continuitatea acestor parteneriate este o precondiție pentru sustenabilitatea progreselor obținute în prima jumătate a ciclului strategic.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile identificate la nivelul ansamblului instituțiilor raportoare sunt următoarele: deblocarea Acțiunii 6.5 prin implementarea unui sistem digital interinstituțional de raportare anonimă a cazurilor de hărțuire; consolidarea unei strategii multisectoriale coordonate de prevenție a violenței letale împotriva femeilor, cu mandate clare pentru fiecare structură implicată; identificarea unor poziții bugetare proprii pentru componentele care depind în prezent de finanțarea externă; standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe; finalizarea documentelor instituționale individuale pentru anul 2026 la instituțiile care au semnalat că acestea se află în proces de elaborare; și examinarea recomandării formulate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale privind structurarea raportării finale pe obiectivele Programului în paralel cu structura instituțională, ca posibilă îmbunătățire metodologică pentru raportul final al ciclului 2023 și 2027.

7. Concluzie sintetică

La jumătatea ciclului strategic 2023 și 2027, Programul național 1325 al Republicii Moldova prezintă un bilanț real de realizări structurale pe componenta integrării perspectivei de gen în sectorul de securitate, dublat de provocări sistemice care necesită un răspuns coordonat în următoarea jumătate a perioadei. Progresele observate la nivelul cadrului normativ intern al instituțiilor raportoare, al consolidării coordonării prin desemnarea formală a punctelor focale gender, al integrării femeilor în misiunile internaționale și al răspunsului la criza umanitară generată de fluxul de persoane refugiate confirmă maturitatea instituțională a Programului. Provocările identificate, dintre care blocajul Acțiunii 6.5, persistența violenței letale și dependența de finanțarea externă, sunt abordabile prin instrumentele de planificare ale celui de-al doilea ciclu de implementare, cu condiția unei cooperări interinstituționale susținute și a unor decizii bugetare ferme.

Prezentul raport recomandă continuarea exercițiilor de monitorizare anuală, cu accent pe colectarea unor date dezagregate pe sexe sistematic standardizate, pe integrarea explicită a observațiilor formulate de instituțiile raportoare în avizele oficiale și pe valorificarea cooperării cu partenerii internaționali pentru menținerea standardelor și pentru consolidarea sustenabilității interne. Următorul ciclu de raportare va trebui să măsoare gradul de implementare a măsurilor corective identificate în prezenta evaluare și, în special, gradul de operaționalizare a planurilor instituționale individuale anunțate de mai multe autorități pentru anul 2026.

Context general și metodologia aplicată

1. Cadrul internațional al Agendei Femeile, Pacea și Securitatea

Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite, adoptată la 31 octombrie 2000, reprezintă primul instrument internațional de drept public care recunoaște în mod oficial impactul disproporționat al conflictelor armate asupra femeilor și fetelor și care afirmă rolul esențial pe care acestea îl

au în prevenirea conflictelor, în soluționarea crizelor și în construirea păcii. Rezoluția marchează un moment de inflexiune în doctrina internațională privind securitatea, deoarece extinde conceptul de securitate națională dincolo de protecția frontierelor și de echilibrul militar, incluzând explicit dimensiunea protecției populației civile, a egalității de gen și a participării substanțiale a femeilor în structurile de decizie din sectorul de securitate.

În anii care au urmat adoptării Rezoluției 1325, Consiliul de Securitate a adoptat un set succesiv de rezoluții complementare care au consolidat și au detaliat operațional Agenda Femeile, Pacea și Securitatea. Aceste instrumente subsecvente au abordat componente specifice precum prevenirea și combaterea violenței sexuale în context de conflict, protecția femeilor și a fetelor în situații de criză umanitară, accesul la justiție pentru victimele violenței bazate pe gen, alături de necesitatea integrării perspectivei de gen în operațiunile de menținere a păcii și în procesele de reconstrucție post-conflict. Ansamblul rezoluțiilor formează arhitectura normativă internațională cunoscută generic drept Agenda Femeile, Pacea și Securitatea, cu o aplicabilitate care depășește sfera conflictelor armate clasice și se extinde la formele contemporane de insecuritate, dintre care amenințările hibride, criminalitatea cibernetică, criza migratorie și fragilitatea statală.

Implementarea concretă a acestei agende la nivel național este realizată, în practica internațională, prin Planuri Naționale de Acțiune adoptate de statele membre ale Organizației Națiunilor Unite. Aceste planuri stabilesc obiective măsurabile, instituții responsabile, indicatori de monitorizare și mecanisme de raportare periodică. Conceptual, Agenda Femeile, Pacea și Securitatea este organizată în patru piloni operaționali interdependenți: participare, prevenire, protecție și asistență umanitară sau recuperare. Aceste paliere reprezintă cadrul de referință utilizat și în prezentul raport pentru analiza activității instituțiilor raportoare ale Republicii Moldova.

Pilon	**Conținut și obiectiv**
Participare	Creșterea reprezentării femeilor în pozițiile de decizie din sectorul de securitate, în structurile diplomatice, în misiunile internaționale și în procesele de pace, precum și asigurarea participării lor efective la elaborarea politicilor publice cu impact asupra securității.
Prevenire	Integrarea perspectivei de gen în analiza conflictelor și a amenințărilor, prevenirea violenței în bază de gen ca factor de instabilitate, alături de combaterea cauzelor structurale ale insecurității femeilor.
Protecție	Protecția drepturilor și a integrității fizice și morale ale femeilor și fetelor în situații de conflict, criză și post-criză, alături de prevenirea și combaterea violenței sexuale ca instrument al războiului.
Asistență umanitară și recuperare	Asigurarea unui răspuns umanitar sensibil la dimensiunea de gen, precum și sprijin pentru recuperarea fizică, psihologică și socio-economică a femeilor afectate de conflicte și crize.

Tabel 1. Cei patru piloni operaționali ai Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, conform doctrinei internaționale standard.

2. Cadrul regional și european

Pentru Republica Moldova, ciclul de implementare 2023 și 2027 al Programului național 1325 se desfășoară într-un context regional marcat de schimbări structurale ale arhitecturii de securitate europene. Războiul de agresiune al Federației Ruse împotriva Ucrainei, declanșat în luna februarie 2022, a generat consecințe directe asupra Republicii Moldova pe trei dimensiuni complementare. Prima dimensiune este aceea a fluxului de persoane refugiate care au căutat protecție temporară pe teritoriul Republicii Moldova începând cu primăvara anului 2022, cu un profil populațional dominat de femei și copii. A doua dimensiune este expunerea sporită la amenințările hibride, dintre care campaniile de dezinformare, atacurile cibernetice asupra infrastructurii critice

și încercările de destabilizare politică. A treia dimensiune este reorientarea strategică a Republicii Moldova către integrarea europeană accelerată, marcată de obținerea statutului de țară candidată la Uniunea Europeană în luna iunie 2022 și de deschiderea negocierilor de aderare în anul 2024.

Acest context impune Programului național 1325 un caracter multifuncțional. Pe componenta umanitară, Programul a trebuit să integreze rapid răspunsul instituțional la criza refugiaților, cu o atenție specifică acordată vulnerabilităților femeilor și fetelor care au tranzitat sau s-au stabilit pe teritoriul Republicii Moldova. Pe componenta de reziliență, Programul a trebuit să acomodeze noile amenințări cibernetice care afectează disproporționat femeile, prin formele moderne de hărțuire online, de amenințare digitală și de violență cu motivație de gen în spațiul virtual. Pe componenta de europenizare, Programul a oferit unul dintre instrumentele de aliniere a Republicii Moldova la standardele europene în materie de egalitate de gen, ceea ce a generat parteneriate semnificative cu Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova, cu Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa, cu Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați, cu Organizația Internațională pentru Migrație și cu alte structuri internaționale specializate.

Cooperarea regională cu vecinii direcți, în special cu România în calitatea sa de stat membru al Uniunii Europene, a oferit Republicii Moldova un canal suplimentar de transfer de bune practici și de formare specializată. Operațiunile transfrontaliere comune coordonate prin Frontex și prin Misiunea de Asistență a Uniunii Europene la Frontieră (EUBAM) au permis instituțiilor Republicii Moldova să participe la activități operaționale care includ explicit componente de gen, dintre care prevenirea traficului de persoane, identificarea victimelor exploatării și aplicarea standardelor europene în controlul frontierelor.

3. Cadrul național al Republicii Moldova

Republica Moldova a adoptat Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023 și 2027 prin Hotărârea Guvernului nr. 152 din 22 martie 2023. Acest document programatic constituie cadrul instituțional de referință al implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea la nivel național pentru ciclul strategic acoperit de prezenta evaluare. Programul stabilește obiectivele generale și specifice, autoritățile responsabile, acțiunile concrete cu indicatori de monitorizare, alături de un calendar de implementare care acoperă perioada 2023, 2027.

Coordonarea generală a implementării Programului este asigurată de Secretariatul 1325 din cadrul MAI, care funcționează ca punct focal central pentru cele 22 de autorități raportoare și este sprijinit de UN Women cu asistența financiară a Danemarcei și Suediei. Această configurație instituțională, în care MAI este desemnat coordonator central pentru o agendă cu mandate ce traversează multiple sectoare ale administrației publice, reflectă recunoașterea oficială a faptului că majoritatea componentelor operaționale ale Programului sunt concentrate în sectorul de aplicare a legii și de protecție internă. Această alegere prezintă atât avantaje, dintre care eficiența operațională a coordonării și acces direct la datele instituționale, cât și provocări, dintre care necesitatea unei deschideri permanente către sectoarele non-securitate dintre care educația, cercetarea, dezvoltarea economică și protecția socială.

Republica Moldova a ratificat Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, cunoscută drept Convenția de la Istanbul, în anul 2022, ceea ce a marcat un moment important în alinierea cadrului juridic intern la standardele europene în materie de protecție a femeilor împotriva violenței. Această ratificare a generat o serie de obligații concrete care intersectează direct obiectivele Programului 1325, dintre care obligația de a institui mecanisme accesibile de raportare a violenței,

de a oferi servicii integrate victimelor și de a consolida formarea profesioniștilor implicați în răspunsul la violența în bază de gen.

4. Cadrul juridic și de politică publică intern

Implementarea Programului național 1325 se sprijină pe un cadru juridic intern dezvoltat în Republica Moldova de-a lungul ultimelor două decenii. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați constituie instrumentul de bază al politicii naționale de egalitate de gen și definește cadrul general aplicabil tuturor sectoarelor administrației publice și ale economiei. Legea nr. 45/2007 cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie reglementează răspunsul instituțional la violența domestică și include mecanisme specifice de protecție a victimelor, dintre care ordonanțele de protecție și serviciile specializate. Aceste două legi formează pilonul național al politicii de egalitate de gen pe care se grefează componentele specifice Programului 1325.

Perioada de raportare a fost marcată de adoptarea unor instrumente legislative suplimentare cu impact direct asupra obiectivelor Programului. Legea nr. 248/2024 a completat Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor prin includerea explicită a perioadei concediului de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar pentru calculul drepturilor de pensie. Această modificare a eliminat o discriminare structurală care afecta în special cariera militară a femeilor și a contribuit la consolidarea fundamentului legal al echilibrului între viața profesională și viața de familie pentru personalul Ministerului Apărării. Programul Național privind controlul armelor de calibru mic și armamentului ușor pentru anii 2026 și 2030 este primul document strategic care integrează explicit o analiză de impact de gen în problematica armelor, inclusiv corelația dintre arme și violența în familie. Legea nr. 252/2025 a introdus în Codul penal infracțiunea distinctă de femicid, cu efecte directe asupra calificării juridice a cazurilor de violență letală împotriva femeilor și asupra răspunsului penal la această formă de violență.

La nivelul actelor administrative, Hotărârea Guvernului nr. 21/2023 privind acordarea protecției temporare persoanelor din Ucraina și Hotărârea Guvernului nr. 386/2020 privind planificarea strategică au oferit cadrul operațional pentru două componente esențiale ale activității instituționale aferente Programului 1325. Pe componenta răspunsului la criza refugiaților, autoritățile raportoare au dezvoltat instrumente operaționale specifice, dintre care Procedura „EXIT” aprobată prin Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 131 din 18 iunie 2024, elaborată în parteneriat cu cinci agenții internaționale specializate.

5. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023 și 2027

Programul național aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023 stabilește un set de obiective generale și specifice care acoperă cele patru dimensiuni operaționale ale Agendei Femeile, Pacea și Securitatea. Obiectivele generale ale Programului vizează creșterea participării femeilor în sectorul de securitate și apărare al Republicii Moldova, integrarea perspectivei de gen în politicile și activitățile instituțiilor responsabile, consolidarea mecanismelor de prevenire și combatere a violenței bazate pe gen în interiorul instituțiilor sectoriale, asigurarea unui răspuns sensibil la dimensiunea de gen în situațiile de criză umanitară, precum și promovarea contribuției femeilor din Republica Moldova la operațiunile internaționale de menținere a păcii.

Pentru atingerea acestor obiective, Programul stabilește un Plan de acțiuni cu numeroase măsuri concrete, atribuite instituțiilor responsabile potrivit competențelor funcționale ale acestora. Fiecare acțiune este însoțită de indicatori de monitorizare cantitativi sau calitativi, de un calendar de implementare și de mențiunea instituțiilor responsabile principale și a partenerilor de implementare. Acțiunile sunt organizate tematic pe

componentele de participare, prevenire, protecție, asistență umanitară, comunicare și coordonare, fiecare având codificarea sa specifică în Plan.

Cele 22 de instituții raportoare acoperite de prezenta evaluare reprezintă spectrul complet al autorităților desemnate responsabile sau coresponsabile pentru implementarea Planului. Acest spectru include MAI și subdiviziunile sale specializate (Inspectoratul General al Poliției, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, Inspectoratul General de Carabinieri, Inspectoratul General pentru Migrație, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI, Serviciul Protecție Internă și Anticorupție, Serviciul medical al MAI, Administrația Națională a Penitenciarelor, Academia „Ștefan cel Mare" a MAI), Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, Procuratura Generală, Centrul Național Anticorupție, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Serviciul Vamal, precum și Biroul politici de reintegrare din cadrul Cancelariei de Stat. Această configurație multisectorială reflectă viziunea integrată a Programului asupra Agendei Femeile, Pacea și Securitatea ca obiectiv care depășește perimetrul instituțiilor strict operative.

6. Metodologia evaluării intermediare

6.1. Obiectivele evaluării

Evaluarea intermediară urmărește patru obiective principale. Primul obiectiv este documentarea sistematică a stadiului de implementare a acțiunilor prevăzute în Planul anexă al Programului național 1325 la nivelul fiecărei instituții responsabile, cu reflectarea atât a progreselor realizate, cât și a obstacolelor structurale întâmpinate. Al doilea obiectiv este evaluarea calitativă a contribuției efective a fiecărei instituții la atingerea obiectivelor generale ale Programului, dincolo de simpla raportare cantitativă a indicatorilor formali. Al treilea obiectiv este identificarea provocărilor transversale care depășesc perimetrul unei singure instituții și care necesită un răspuns coordonat la nivelul ansamblului Programului. Al patrulea obiectiv este formularea unor recomandări realiste, ancorate în datele reale ale instituțiilor raportoare, pentru perioada următoare a implementării 2026 și 2027.

6.2. Surse de date utilizate

Evaluarea s-a sprijinit pe șase categorii de surse de date complementare, descrise detaliat în tabelul de mai jos. Această diversitate de surse a permis triangularea informațiilor și verificarea consistenței datelor între raportările formale și cadrul normativ aplicabil, contribuind la o evaluare cu un grad ridicat de validitate factuală.

Categorie de surse	Conținut
Documente programatice oficiale	Hotărârea Guvernului nr. 152/2023, Planul de acțiuni anexă al Programului național 1325, Raportul de monitorizare baseline din anul 2024 și documentele subsecvente de planificare elaborate de instituțiile responsabile.
Chestionare instituționale și rapoarte de progres	Chestionarele tematice transmise de cele 22 de autorități raportoare în cursul exercițiului de monitorizare, completate prin interviuri de aprofundare cu punctele focale instituționale acolo unde a fost necesar.
Scrisori oficiale de avizare	Pozițiile transmise de instituțiile raportoare în luna ianuarie 2026 ca răspuns la solicitarea Secretariatului 1325 din cadrul MAI, prin care fiecare autoritate a confirmat, completat sau corectat datele incluse în versiunea preliminară a raportului.

Categorie de surse	Conținut
Acte administrative interne ale instituțiilor	Ordinele de desemnare a punctelor focale gender, regulamentele interne aprobate în perioada de raportare, planurile instituționale individuale pentru anul 2026 anexate la scrisorile oficiale și alte instrumente normative interne relevante.
Date oficiale ale instituțiilor specializate din subordine	Statisticile dezagregate transmise de structurile specializate, dintre care datele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind integrarea în câmpul muncii a persoanelor refugiate, în anexa scrisorii Ministerului Muncii și Protecției Sociale.
Cadrul normativ național aplicabil	Legile organice și ordinare din domeniul egalității de gen, prevenirii violenței și combaterii infracțiunilor afiliate, hotărârile Guvernului relevante, precum și convențiile internaționale ratificate de Republica Moldova în materie.

Tabel 2. Categoriile de surse de date utilizate în prezenta evaluare intermediară.

6.3. Procesul de validare instituțională

Versiunea preliminară a fiecărui capitol instituțional a fost transmisă autorității raportoare respective în cursul lunii ianuarie 2026, cu solicitarea de a furniza observații, completări sau corectări asupra textului. Această procedură de validare a permis instituțiilor raportoare să își exercite dreptul de a confirma acuratețea datelor reflectate, de a furniza informații suplimentare relevante și de a corecta eventualele inexactități factuale. Răspunsurile primite în luna ianuarie 2026 au îmbrăcat trei forme principale: avize favorabile fără obiecții, avize favorabile cu observații punctuale și avize cu propuneri substanțiale de completare a textului.

Toate observațiile transmise oficial de instituțiile raportoare au fost integrate sistematic în textul final al capitolelor individuale. Atunci când o observație instituțională a contestat o constatare sau o interpretare din versiunea preliminară, prevalența a fost acordată poziției oficiale a instituției, în temeiul principiului că autoritatea responsabilă este sursa primară a propriilor date. Această abordare metodologică prioritizează respectul față de procesul instituțional și legitimitatea evaluării ca produs validat de actorii raportori.

Pentru cele patru capitole instituționale unde nu a fost transmis un feedback formal în această iterație, capitolele au fost elaborate exclusiv pe baza datelor anterioare furnizate prin chestionarele instituționale și prin documentele oficiale anterioare. Această situație este reflectată transparent în textul fiecărui capitol respectiv, fără a introduce judecăți de valoare asupra absenței feedbackului oficial.

6.4. Limitări metodologice

Orice exercițiu de evaluare instituțională este supus unui set de limitări metodologice care trebuie reflectate explicit pentru transparența rezultatelor obținute. Tabelul de mai jos sintetizează cele cinci limitări principale identificate în prezentul exercițiu, alături de implicațiile lor metodologice.

Limitare	Implicații metodologice
Dezagregarea insuficientă pe sexe a datelor cantitative	Mai multe instituții au transmis date agregate fără defalcare pe sexe pentru indicatori importanți precum participarea la programele de formare, beneficiarii serviciilor de consiliere și efectivele de personal pe categorii. În aceste cazuri, evaluarea reflectă transparent absența defalcării și formulează recomandări de standardizare pentru următorul ciclu.
Heterogenitatea formatelor de raportare instituțională	Instituțiile raportoare utilizează formate și niveluri de detaliu diferite în răspunsurile lor, ceea ce a impus o muncă consistentă de armonizare narativă pe parcursul redactării capitolelor individuale, fără modificarea substanței datelor furnizate.

Limitare	Implicații metodologice
Date sub regim de confidențialitate operațională	Pentru instituțiile cu specific operațional accentuat, dintre care Serviciul de Informații și Securitate și Serviciul de Protecție și Pază de Stat, anumite indicatori cantitativi sunt prezentați în formă agregată din motive justificate de siguranță operațională, iar evaluarea respectă această configurație instituțională.
Caracterul intermediar al evaluării	Prezenta evaluare acoperă prima jumătate a ciclului strategic, perioadă în care unele instrumente normative au fost adoptate la sfârșitul intervalului de raportare. Efectele integrale ale acestor instrumente vor putea fi evaluate doar în cadrul raportului final al ciclului 2023 și 2027.
Absența unor scrisori oficiale de avizare la unele instituții	Patru capitole instituționale au fost elaborate exclusiv pe baza datelor anterioare și a observațiilor metodologice generale, în absența unei poziții formale transmise în această iterație. Această situație este reflectată transparent în textul fiecărui capitol respectiv.

Tabel 3. Limitările metodologice ale prezentei evaluări intermediare.

În ansamblu, aceste limitări nu afectează validitatea generală a constatărilor, însă impun o utilizare responsabilă a rezultatelor evaluării. Acolo unde datele cantitative sunt incomplete, capitolele individuale recomandă măsuri concrete de standardizare a raportării pentru următorul ciclu, astfel încât raportul final al ciclului 2023 și 2027 să poată fi elaborat pe o bază empirică mai consolidată.

6.5. Structura raportului

Raportul de evaluare intermediară este structurat în patru părți principale. Prima parte cuprinde paginile preliminare ale documentului, dintre care coperta, lista instituțiilor raportoare, lista acronimelor și cuprinsul detaliat. A doua parte cuprinde rezumatul executiv, prezentul capitol de context general și metodologie extinsă, alături de o analiză consolidată intersectorială a constatărilor pe cele patru paliere ale Agendei. A treia parte, care reprezintă corpul principal al documentului, cuprinde cele 22 de capitole instituționale, fiecare structurat în mod uniform în 10 secțiuni. A patra parte cuprinde lecțiile învățate transversale, recomandările pentru perioada 2026 și 2027, concluziile generale și anexele documentare.

Structura uniformă a celor 22 de capitole instituționale acoperă următoarele 10 secțiuni: contextul general și rolul instituțional, participarea, prevenirea și protecția, recuperarea, comunicarea, coordonarea, resursele alocate, implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline), deviațiile și măsurile corective, alături de concluziile instituționale. Această standardizare a structurii a fost menținută pentru toate cele 22 de instituții, indiferent de specificul mandatului fiecăreia, pentru a facilita comparația interinstituțională și pentru a oferi cititorului un cadru de referință consistent pe parcursul lecturii. Acolo unde una dintre secțiuni nu se aplică unei instituții cu mandat restrâns, capitolul respectiv reflectă transparent absența competenței instituționale, fără a forța conținut artificial.

7. Considerente metodologice finale

Prezentul capitol stabilește cadrul de referință și convențiile metodologice ale evaluării intermediare. Cititorul este invitat să interpreteze constatările capitolelor instituționale și ale analizei consolidate intersectoriale prin filtrul acestor convenții, cu atenție specială la limitările enumerate. Recomandările formulate la finalul raportului sunt rezultatul unei sinteze atente a observațiilor specifice din fiecare capitol și a concluziilor analitice transversale, fiind ancorate factual în datele reale transmise de instituțiile raportoare.

Evaluarea intermediară este concepută ca un exercițiu de monitorizare obiectivă, fără funcție de sancționare instituțională, menit să sprijine îmbunătățirea continuă a implementării Programului național 1325. Funcția principală a raportului este aceea de a oferi Secretariatului 1325 din cadrul MAI, instituțiilor raportoare, partenerilor internaționali ai Republicii Moldova și publicului interesat o imagine documentată a stadiului implementării la jumătatea ciclului strategic, alături de un set de direcții realiste pentru perioada următoare a perioadei de implementare. Realizările documentate în prezentul raport reflectă efortul instituțional consistent al ultimilor doi ani și jumătate, iar provocările identificate constituie punctul de plecare pentru deciziile de planificare ale celui de-al doilea ciclu de implementare.

Analiză consolidată intersectorială pe cei patru piloni și dimensiunea financiară

Cadru analitic

Prezenta secțiune oferă o lectură transversală a celor 22 de capitole instituționale individuale, organizată pe cei patru piloni operaționali ai Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, completată de o analiză distinctă a dimensiunii financiare. Obiectivul analizei consolidate este acela de a identifica tipare comune, contraste semnificative și provocări care depășesc perimetrul unei singure instituții, pentru a sprijini deciziile de planificare ale celui de-al doilea ciclu strategic al Programului. Analiza utilizează exclusiv datele cantitative și informațiile factuale validate în capitolele instituționale, fără a introduce constatări neverificate.

Lectura comparativă ilustrează un fapt important al implementării Programului în prima jumătate a ciclului strategic: progresele și provocările nu se distribuie uniform între autoritățile raportoare și urmează tipare structurale care reflectă mandatul funcțional, cultura organizațională și deschiderea managerială a fiecărei instituții. Această heterogenitate impune o abordare diferențiată în formularea recomandărilor și exclude soluțiile de tip uniform, aplicabile fără adaptare la specificul fiecărui sector. Cele cinci secțiuni care urmează detaliază această observație generală pe componentele operaționale ale Programului.

1. Pilonul I: Participare

1.1. Reprezentarea feminină în pozițiile de conducere

Reprezentarea feminină în funcțiile de conducere ale instituțiilor raportoare ale Programului 1325 prezintă, în prima jumătate a ciclului strategic, o variație remarcabilă, cuprinsă între 60 % și 0,6 %. Această amplitudine de aproape 60 de puncte procentuale reflectă, pe de o parte, diversitatea mandatelor instituționale acoperite de Program și, pe de altă parte, gradul diferit de maturitate al politicilor interne de personal pe componenta egalității de gen. Tabelul de mai jos sintetizează această variație prin gruparea instituțiilor raportoare pe categorii sectoriale.

Categorie sectorială	Instituții reprezentative	Pondere femei în conducere
Civilă cu mandat de mediere și politici publice	Biroul politici de reintegrare	60 % la nivelul anului 2024 și menținut în 2025 (3 din 5 posturi)
Aplicare a legii cu profil mixt (administrativ și operațional)	Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Administrația Națională a Penitenciarelor, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI	Între 19,62 % și 27,48 %, în creștere consolidată

Categorie sectorială	Instituții reprezentative	Pondere femei în conducere
Combatere a fenomenelor specifice (anticorupție, fiscal-vamal)	Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal	Între 14 % și 30 %, cu evoluții volatile sau ascendente
Aplicare a legii cu profil operațional ridicat (poliție, frontieră)	Inspectoratul General al Poliției, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	Creșteri în valori absolute (de la 112 la 138 femei manager la IGP, de la 856 la 1047 femei în efectivul total al IGPF)
Militarizate cu carieră ierarhică obligatorie	Ministerul Apărării, Inspectoratul General de Carabinieri	Aproximativ 9, 10 % la MA și 12,3 % la IGC, în limitele determinate de progresia obligatorie a carierei militare
Cu specific de protecție personală și operațional 24/7	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	0,86 % (2023) și 0,6 % (S1 2025), distanță semnificativă față de ținta de 5 % asumată pentru 2027

Tabel 1. Reprezentarea feminină în funcțiile de conducere, gruparea instituțiilor pe categorii sectoriale.

Această distribuție permite două concluzii analitice importante. Prima este aceea că instituțiile civile cu mandat de mediere și de elaborare a politicilor publice, dintre care Biroul politici de reintegrare, ating sau depășesc pragurile internaționale ale parității de gen pe componenta funcțiilor manageriale. Cei 60 % femei în conducerea Biroului, în condițiile unei dimensiuni reduse a structurii (3 din 5 posturi manageriale ocupate de femei), demonstrează că, în absența barierelor culturale specifice mediilor militarizate, reprezentarea feminină se așază în mod natural la niveluri compatibile cu standardele internaționale.

A doua concluzie este aceea că instituțiile cu profil operațional ridicat și cu cultură ierarhică tradițional masculină, dintre care Serviciul de Protecție și Pază de Stat și Ministerul Apărării, înregistrează valori semnificativ mai reduse, cuprinse între 0,6 % și 9 sau 10 %. Aceste valori nu pot fi atribuite exclusiv unor opțiuni manageriale ostile reprezentării feminine. Specificul carierei militare obligatorii ascendente pe gradele ierarhice, regimul de lucru continuu de 24 de ore aplicat la SPPS și nivelul de încărcare operațională al unităților de intervenție permanentă constituie limite obiective ale dinamicii pe termen scurt. Cu toate acestea, evoluția observată la SPPS, de la 0,86 % la 0,6 % între 2023 și mijlocul anului 2025, indică o regresie reală care impune măsuri corective explicite, dintre care cele anunțate de instituție prin Planul de acțiuni al SPPS pentru anul 2026, transmis ca anexă la avizul oficial.

1.2. Dinamica promovărilor și a recrutărilor

Dincolo de fotografia statică a reprezentării la un moment dat, datele transmise de instituțiile raportoare permit o analiză a dinamicii fluxurilor de personal feminin în perioada de referință. Trei cazuri ilustrează valoarea schimbării rapide produse de o opțiune managerială deliberată. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a înregistrat un o stabilitate a numărului de promovări feminine în pozițiile de conducere, cu 10 cazuri atât în 2023, cât și în 2024, într-un context în care efectivul feminin total al Inspectoratului a crescut de la 245 la 262 de angajate. Inspectoratul General al Poliției a înregistrat o creștere de 23 % a numărului de femei manager, de la 112 la 138, completată de numirea primelor două femei la comanda inspectoratelor teritoriale ale Poliției la Călărași și Cantemir. Inspectoratul General al Poliției de Frontieră a consolidat efectivul total feminin de la 856 la 1047 de angajate, ceea ce corespunde unei creșteri de 22 % și creează un rezervor de personal pentru promovări ulterioare.

Aceste trei exemple converg către o singură observație: schimbarea reală în reprezentarea feminină a instituțiilor cu profil operațional este posibilă atunci când conducerea instituției își asumă această direcție în

mod explicit și aplică instrumentele de personal disponibile. Accelerarea promovărilor la IGSU în 2024 nu este un accident statistic, fiind rezultatul unei politici manageriale deliberate, susținute de avantajul demografic al ponderii feminine de peste 72 % în funcțiile de execuție ale Inspectoratului. Această observație are valoare strategică pentru perioada următoare a implementării Programului, întrucât arată că obstacolele culturale invocate frecvent ca explicație a sub-reprezentării feminine pot fi depășite prin instrumentele administrative obișnuite ale managementului resurselor umane.

Contrastul este oferit de Centrul Național Anticorupție, unde o evoluție inversă observată în primul semestru al anului 2025 a redus ponderea femeilor în conducere de la 30 % la 23 % într-un interval de aproximativ șase luni. Cauza directă a fost raportul asimetric al promovărilor efectuate, cu 10 bărbați promovați față de 2 femei promovate. Acest exemplu arată că reprezentarea feminină în pozițiile de decizie nu este un rezultat câștigat definitiv și necesită monitorizare constantă și mecanisme transparente de echilibrare a balanței de gen în procesele de promovare. Includerea măsurilor specifice de transparentizare a promovărilor în Planul de acțiuni al CNA aprobat prin Ordinul directorului nr. 49 din 26 septembrie 2023 oferă cadrul intern pentru o corecție în următorul ciclu.

1.3. Participarea la misiunile internaționale

Pe componenta participării externe a femeilor din Republica Moldova la misiunile internaționale, perioada de raportare consemnează o normalizare a prezenței feminine în contingentele organice ale instituțiilor de aplicare a legii și de apărare. Ministerul Apărării a raportat 19 poziții ocupate de femei militare în contingentele detașate în UNIFIL și KFOR la nivelul anului 2024, în structuri non-combat de menținere a păcii. Inspectoratul General de Carabinieri a detașat două angajate în misiunea internațională din Kosovo, dintre care una a continuat mandatul până în luna octombrie 2025. Biroul politici de reintegrare a participat cu personal feminin la Geneva Peace Week 2023, forum global de referință pentru construirea păcii, ceea ce reprezintă o vizibilitate internațională a expertizei feminine din Republica Moldova pe componenta proceselor de pace.

Aceste cifre, deși modeste în valoare absolută, marchează o schimbare calitativă în statutul femeilor în carierele de aplicare a legii și de apărare. Fiecare detașare individuală în misiunile internaționale validează profesional ofițera implicată și furnizează un model pentru alte angajate care iau în considerare o asemenea opțiune de carieră. Totodată, parteneriatele internaționale care fac posibile aceste detașări, dintre care UNIFIL coordonată de Organizația Națiunilor Unite și KFOR coordonată de Alianța Nord-Atlantică, mențin Republica Moldova conectată la standardele operaționale ale comunității internaționale și asigură continuitatea instruirii personalului.

Pe componenta operațiunilor transfrontaliere comune, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră a participat în perioada de raportare la operațiunile europene Global Chain, Danube-X și METIS III, coordonate de Frontex și de structurile asociate. Inspectoratul General pentru Migrație a participat la operațiuni similare. Aceste activități au inclus componente de prevenire a traficului de persoane și de identificare a victimelor exploatării, ambele cu o relevanță directă pentru obiectivele Programului 1325 pe componenta protecției femeilor și fetelor în situații de vulnerabilitate.

1.4. Recrutările și formarea inițială

Indicatorii de recrutare a personalului feminin din sectorul de aplicare a legii sunt în general stabili pe parcursul perioadei de raportare. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență raportează aproximativ 18 % și 20 % femei din totalul personalului nou angajat, valoare care, deși inferioară celei din corpul de execuție al Inspectoratului, alimentează constant baza de personal feminin a instituției. Serviciul de Protecție și Pază de

Stat raportează aproximativ 6 % femei în recrutările efectuate în 2025, valoare semnificativ mai redusă, ceea ce semnalează o presiune suplimentară pe baza viitoare de personal feminin a Serviciului. Academia „Ștefan cel Mare” a MAI raportează o pondere de 45,63 % studente înmatriculate în 2023, valoare care plasează instituția printre cele mai echilibrate medii de pregătire a viitorilor ofițeri de aplicare a legii din regiune.

Această diferență considerabilă între pragul de intrare în Academie (45,63 % studente) și ponderile observate ulterior în corpurile manageriale ale instituțiilor angajatoare ridică o întrebare metodologică privind retenția personalului feminin în carierele de aplicare a legii. Cauzele acestei reduceri, dintre care dificultățile de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, condițiile specifice ale muncii operaționale și oportunitățile alternative pe piața muncii, sunt insuficient documentate în prezent printr-o analiză cantitativă consolidată. O cercetare internă transversală pe componenta retenției personalului feminin, propusă în cadrul măsurilor corective ale mai multor capitole instituționale, ar permite o înțelegere mai precisă a acestui fenomen în următorul ciclu de raportare.

2. Pilonul II: Prevenire și protecție

2.1. Consolidarea cadrului normativ intern

Una dintre realizările cele mai consistente ale perioadei de raportare este consolidarea cadrului normativ intern al instituțiilor pe componenta prevenirii și combaterii hărțuirii și a violenței bazate pe gen. Tabelul de mai jos sintetizează cele mai importante acte administrative interne adoptate de autoritățile raportoare în perioada acoperită de evaluare.

Instituție și act normativ	Conținut și obiect
Ministerul Apărării. Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025	Aprobă Regulamentul de activitate a unității gender în cadrul Armatei Naționale și desemnează persoanele responsabile la nivelul aparatului central, al Marelui Stat Major și al unităților militare.
Inspectoratul General al Poliției. Ordinul șefului IGP nr. 407 din 15 octombrie 2024	Formalizează atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției și abrogă Ordinul anterior nr. 474/2018
Ministerul Afacerilor Interne. Ordinul MAI nr. 81/2025	Instituie și aprobă punctele focale gender la nivelul Inspectoratului. Va fi completat în 2026 prin Planul Gender 2026 și 2030 elaborat cu sprijinul Delegației Uniunii Europene.
Administrația Națională a Penitenciarelor. Ordinul ANP nr. 29 din 28 ianuarie 2026	Desemnează persoanele responsabile pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Administrației. Semnat de directorul Eugen Pasat și consultant Iulian Gorea.
Centrul Național Anticorupție. Ordinul directorului CNA nr. 30 din 12 mai 2025	Aprobă Regulamentul intern privind prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală.
Centrul Național Anticorupție. Ordinul directorului CNA nr. 49 din 26 septembrie 2023	Aprobă Planul de acțiuni propriu al CNA pentru implementarea Programului 1325 pentru perioada 2023 și 2027.
Serviciul Vamal. Ordinul directorului SV nr. 54-O din 11 februarie 2025	Aprobă regulamentul intern aplicabil pe componenta egalității de gen și a prevenirii hărțuirii la nivelul Serviciului Vamal.
Inspectoratul General de Carabinieri. Ordinul IGC nr. 378 din 11 octombrie 2024	Realizează nominalizarea instituțională a punctelor focale gender la nivelul Inspectoratului. Procedurile generale anti-hărțuire sunt în continuare reglementate prin Ordinul nr. 305/2020.

Instituție și act normativ	Conținut și obiect
Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Ordinul nr. 209/2025	Aprobă Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Centrelor de plasament temporar pentru persoanele strămutate. Conține un compartiment separat dedicat protecției împotriva violenței, discriminării, hărțuirii și traficului de ființe umane. A abrogat Ordinul anterior nr. 182/2023.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024	Aprobă Procedura operațională „EXIT" privind consolidarea Centrelor de plasament temporar, dezvoltată în parteneriat cu UNHCR, OIM, CRS, ACTED și WFP.
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării. Ordinul ministrului nr. 144 din decembrie 2024	Creează Grupul coordonator pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Ministerului, cu coordonare asigurată de Secretarul General.
Ministerul Educației și Cercetării. Ordinul Ministrului nr. 15/2024	Aprobă Calendarul oficial al activităților extrașcolare, care include evenimente dedicate drepturilor omului. Instituționalizează educația pentru egalitate cu recurență anuală.

Tabel 2. Cadrul normativ intern adoptat de instituțiile raportoare în perioada 2023, ianuarie 2026.

Această listă, care nu este exhaustivă, demonstrează un val de instituționalizare a coordonării interne pe componenta perspectivei de gen care merită evidențiat ca realizare colectivă a perioadei. Aproape toate autoritățile raportoare cu mandat operațional dispun, la sfârșitul perioadei de raportare, fie de un ordin formal de desemnare a punctelor focale gender, fie de un regulament intern dedicat prevenirii hărțuirii, fie de un plan de acțiuni propriu. Această consolidare normativă reprezintă fundamentul administrativ pe care se va sprijini implementarea perioadei 2026 și 2027.

Două instituții urmează să își finalizeze instrumentele instituționale individuale în cursul anului 2026. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență anunță elaborarea unui Plan Gender pentru perioada 2026 și 2030 cu sprijinul proiectului „UE pentru Egalitatea de Gen, Serviciul de Asistență pentru Reforme, Faza II" și cu suportul Delegației Uniunii Europene. Inspectoratul General al Poliției de Frontieră are în elaborare Planul de activitate pentru anul 2026 și ordinul de desemnare a punctelor focale. Ministerul Educației și Cercetării se angajează prin scrisoarea oficială să includă activitățile de raportare aferente Programului 1325 în Planul propriu de activitate pentru anul 2026, în condițiile în care nu se regăsește în lista entităților responsabile pentru acțiuni planificate strict în acest an. Ministerul Muncii și Protecției Sociale va elabora în cursul anului 2026 un Plan instituțional individual și un ordin formal de nominalizare a punctului focal, doamna Daniela Palii.

2.2. Centrul de Justiție Familială și răspunsul la violența domestică

Pe componenta răspunsului instituțional la violența domestică și la violența în bază de gen, perioada de raportare a fost marcată de operaționalizarea efectivă a Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale. Pe parcursul anului 2024, Centrul a gestionat 864 de notificări și a asistat 520 de cazuri prin instrumentele integrate disponibile. Cu sprijinul financiar al Suediei, Institutul Național de Securitate Publică, în colaborare cu UN Women, a inaugurat o cameră pentru copii echipată integral, prima de acest fel din cadrul structurilor MAI, reprezentând un pas important în direcția creării unui mediu de lucru mai prietenos pentru părinții angajați. Inspectoratul General al Poliției a menținut o rată de intervenție de 100 % la cazurile sesizate prin canalele oficiale și a aplicat peste 12.000 de chestionare de evaluare a riscului pentru victimele violenței domestice în perioada de raportare. Ordinul șefului Inspectoratului nr. 143/2024 a operaționalizat liniile dedicate de raportare a hărțuirii.

Aceste cifre confirmă maturitatea răspunsului polițienesc la violența domestică în Republica Moldova și consolidează o practică instituțională care poate constitui referință pentru alte componente ale Programului

1325. În același timp, persistența violenței letale la adresa femeilor, materializată prin cele 21 de cazuri de femicid raportate în 2024 și prin cele 20 de cazuri identificate în primele 10 luni ale anului 2025, demonstrează că răspunsul polițienesc, oricât de matur ar fi el, este insuficient în absența unui cadru multisectorial coordonat care să implice activ legislativul, justiția, serviciile medicale, structurile de protecție socială și mecanismele specializate de monitorizare a agresorilor. Adoptarea Legii nr. 252/2025 privind femicidul, a Registrului VioData, al cărui Concept al Sistemului informațional a fost aprobat la 26 august 2025, și a Programului Național privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie pentru anii 2023 și 2027 sunt instrumente care pot contribui la consolidarea acestui răspuns coordonat în următorul ciclu.

2.3. Protecția persoanelor strămutate

Pe componenta răspunsului umanitar, perioada de raportare a fost marcată de gestionarea fluxului de persoane refugiate din Ucraina, cu un profil populațional dominat de femei și copii. Răspunsul instituțional s-a concentrat în jurul instrumentelor dezvoltate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale în parteneriat cu cinci agenții internaționale specializate. Procedura operațională „EXIT”, aprobată prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024, asigură persoanelor strămutate din centrele de plasament temporar un parcurs structurat de tranziție către un mod de viață independent. Beneficiarii primesc sprijin în identificarea unui spațiu locativ și suport financiar pentru achitarea chiriei pe o perioadă de 6 luni, alături de consiliere în domeniul sănătății mintale și de sprijin psihosocial. Ordinul nr. 209/2025 a actualizat cadrul Centrelor de plasament temporar prin includerea unui compartiment separat dedicat protecției împotriva violenței, discriminării, exploatării și hărțuirii.

Inspectoratul General pentru Migrație a participat activ la acest răspuns prin operaționalizarea protecției temporare începând cu data de 1 martie 2023, prin organizarea a 7 campanii de informare în 2023 și prin parteneriatul cu 7 organizații nonguvernamentale specializate. Campania „GustoHora” din luna iunie 2023 a oferit un model de cooperare cu partenerii de cooperare pentru integrarea socio-economică a femeilor refugiate. Datele furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă arată că, în 2023, 237 de persoane refugiate au fost plasate în câmpul muncii, dintre care 76 deținători ai statutului de protecție temporară, iar în 2024, 272 de persoane au fost plasate, dintre care 142 femei (52,2 %) și 221 deținători ai statutului de protecție temporară (81,25 %). În cursul anului 2024, 748 de persoane au fost informate prin sesiunile organizate în incinta centrelor de plasament.

2.4. Statistica „zero cazuri” și nevoia digitalizării raportării

Patru instituții raportoare cu profil ierarhic strict au raportat în perioada de evaluare zero cazuri de hărțuire sau discriminare prin canalele oficiale de sesizare: Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Centrul Național Anticorupție și Inspectoratul General de Carabinieri. Această statistică prezintă o ambiguitate metodologică importantă, întrucât poate fi interpretată în două registre alternative care conduc la concluzii opuse. Prima interpretare este aceea a eficienței politicilor preventive aplicate, în care absența cazurilor reflectă un climat organizațional sănătos care face superflue sesizările formale. A doua interpretare, mai plauzibilă în contextul structurilor militarizate cu raporturi ierarhice stricte și cu dependență profesională puternică între nivelurile de carieră, este aceea a unei sub-raportări generate de neîncrederea în confidențialitatea canalelor existente și de teama eventualelor repercusiuni profesionale.

În absența unui sistem digital de raportare anonimă, această ambiguitate nu poate fi clarificată metodologic. Acțiunea 6.5 din Planul anexă al Programului național 1325, care prevede implementarea unui asemenea sistem, este blocată în prezent la nivelul mai multor instituții raportoare, ceea ce constituie unul dintre obstacolele transversale cele mai importante ale primei jumătăți a ciclului strategic. Deblocarea acestei acțiuni, eventual prin elaborarea unei soluții digitale interinstituționale comune coordonate de Secretariatul 1325, ar

permite o evaluare reală a fenomenului hărțuirii la locul de muncă în sectorul de securitate al Republicii Moldova și ar transforma statisticile actuale din reflecții ambigue în date acționabile. Serviciul de Protecție și Pază de Stat a anunțat oficial, prin Planul de acțiuni propriu pentru anul 2026, realizarea unui chestionar anonim instituțional care va acoperi parțial această lacună la nivelul propriei structuri.

2.5. Programele de formare specializată

Volumul cumulat al programelor de formare specializată desfășurate de instituțiile raportoare în perioada de evaluare este consistent. Academia „Ștefan cel Mare" a MAI a instruit 528 de persoane pe componenta combaterii violenței și a infracțiunilor împotriva ordinii publice și 304 persoane pe componenta egalității de gen, ceea ce totalizează 832 de beneficiari individuali pentru programele specializate. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a deservit 895 de angajați prin Secția de asistență psihologică, cu trei tipuri complementare de servicii (consiliere individuală, sesiuni de grup, linie telefonică). Procuratura Generală a instruit 110 persoane din corpul propriu pe componenta securității cibernetice. Ministerul Educației și Cercetării a organizat EdCamp „Unitate prin diversitate" cu 220 de specialiști și a instruit 80 de mentori școlari pe componenta comunicării strategice împreună cu Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării. Ministerul Muncii și Protecției Sociale a instruit 80 de manageri și asistenți sociali în luna august 2024. Centrul Național Anticorupție a instruit peste 115 angajați în perioada 2023 și 2024. Administrația Națională a Penitenciarelor a instruit 184 de persoane în 2023. Biroul politici de reintegrare a desfășurat 3 activități de instruire în 2023 și 7 în 2024.

Suma acestor cifre depășește 2.500 de beneficiari individuali ai programelor specializate ale Programului 1325 în perioada de raportare, cu o concentrare în special pe instituțiile cu profil de aplicare a legii și pe Ministerul Educației și Cercetării. Această amploare a efortului de formare reprezintă un activ instituțional important pe termen mediu, întrucât expertiza acumulată în corpurile profesionale specializate oferă fundamentul tehnic pentru aplicarea eficientă a politicilor publice în domeniile respective. Provocarea pentru următorul ciclu este reflectarea sistematică a beneficiarelor și beneficiarilor formării prin date dezagregate pe sexe, indicator care nu a fost transmis sub formă consolidată în exercițiul curent de raportare la nivelul majorității instituțiilor.

3. Pilonul III: Recuperare și asistență umanitară

Pilonul recuperării și al asistenței umanitare prezintă, din perspectiva Programului 1325, două niveluri distincte de manifestare la nivelul instituțiilor raportoare. Primul nivel este acela al recuperării personalului propriu expus profesional la situații cu impact emoțional ridicat, dintre care personalul de intervenție al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, ofițerii de protecție ai Serviciului de Protecție și Pază de Stat, polițiștii de teren și carabinierii implicați în operațiunile de ordine publică. Al doilea nivel este acela al sprijinului oferit populației beneficiare a serviciilor instituționale, dintre care victimele violenței domestice, persoanele strămutate de pe teritoriul Ucrainei și femeile aflate în situații de vulnerabilitate socio-economică.

Pe primul nivel, evaluarea documentează două bune practici instituționale. Secția de asistență psihologică a Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, cu cei 895 de beneficiari deserviți în perioada de raportare, reprezintă un model de integrare a consilierii psihologice ca practică operațională standard. Acțiunile complementare care au făcut posibilă creșterea utilizării serviciilor au fost diversificarea canalelor de acces (consilierea individuală, sesiunile de grup, linia telefonică), integrarea consilierii ca etapă firească în ciclul de revenire după misiunile cu impact emoțional ridicat și comunicarea internă susținută privind importanța sănătății mentale a personalului. Biroul de consiliere psihologică al Serviciului de Protecție și Pază de Stat a înregistrat o creștere a ratei de utilizare de la 1,8 % în 2023 la peste 2 % în 2025, ceea ce semnalează o

reducere a stigmatului asociat asistenței psihologice și o normalizare progresivă a recursului la serviciile interne în interiorul corpului profesional al ofițerilor de protecție.

Pe al doilea nivel, contribuția cea mai vizibilă a perioadei de raportare este aceea a Ministerului Muncii și Protecției Sociale prin Procedura „EXIT” și prin sistemul național de servicii sociale. Cei 237 de beneficiari plasați în câmpul muncii prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în 2023 și cei 272 de beneficiari plasați în 2024, dintre care 142 femei (52,2 % din totalul plasărilor), reflectă rezultate măsurabile ale integrării socio-economice a populației beneficiare de protecție temporară. Inspectoratul General al Poliției a contribuit la acest pilon prin Centrul de Justiție Familială, care a asigurat asistență integrată celor 520 de cazuri gestionate în 2024. Inspectoratul General pentru Migrație a oferit cadrul administrativ al protecției temporare începând cu data de 1 martie 2023 și a colaborat cu 7 organizații nonguvernamentale specializate.

O lacună importantă identificată de evaluare pe acest pilon este aceea a dezagregării insuficiente pe sexe a beneficiarilor și beneficiarelor diferitelor servicii instituționale interne și externe. Această lacună reflectă o caracteristică tehnică a sistemelor actuale de raportare, fără a constitui expresia unei lipse de atenție față de dimensiunea de gen a serviciilor oferite. Sistemele actuale nu au fost concepute pentru dezagregarea sistematică a indicatorilor pe acest criteriu. Introducerea graduală a acestor practici de raportare începând cu anul 2026, prin instrumentele tehnice ale instituțiilor care deja colectează datele primare în formă dezagregată, ar permite o evaluare cantitativă mai precisă a contribuției pe pilonul recuperării în următorul raport de monitorizare.

4. Pilonul IV: Comunicare și coordonare

4.1. Comunicarea publică instituțională

Pe componenta comunicării publice, perioada de raportare consemnează un set diversificat de produse de comunicare instituțională realizate de autoritățile raportoare. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a investit semnificativ în vizibilitatea contribuției femeilor în situațiile de urgență prin documentarele „(No) Woman’s Work” și prin simpozionul „8 Femei în uniformă”, ambele realizate în parteneriat cu UN Women și cu organizația PISA. Centrul Național Anticorupție a derulat campania internă și publică „Femei care inspiră”, în cadrul căreia a fost prezentată o ofițeră din Serviciul Escortări și Acțiuni Speciale, intervenție cu valoare simbolică pentru deconstruirea reprezentărilor stereotipale ale activității anticorupție. Inspectoratul General de Carabinieri a organizat în luna martie 2025 atelierul național „Promovarea participării femeilor în misiuni internaționale”, care a inclus participarea altor structuri de aplicare a legii, dintre care Serviciul de Protecție și Pază de Stat. Ministerul Apărării a păstrat în portofoliul propriu cartea „Femeile Armatei Naționale”.

Academia „Ștefan cel Mare” a MAI a publicat în perioada de raportare peste 15 articole științifice și opinii pe componenta amenințărilor hibride, OSINT și prevenirii violenței, contribuții care alimentează discursul academic intern și care oferă materiale pedagogice pentru cursanții instituției. Ministerul Educației și Cercetării a desfășurat campaniile educaționale „Învățăm împreună” în parteneriat cu UNICEF și „Săptămâna anti-bullying”, alături de evenimentul EdCamp „Unitate prin diversitate” cu 220 de specialiști. Inspectoratul General pentru Migrație a derulat 7 campanii de informare în 2023, cu o acoperire substanțială a populației beneficiare a protecției temporare.

4.2. Coordonarea internă și interinstituțională

Coordonarea generală a Programului 1325 este asigurată de Secretariatul 1325 din cadrul MAI, care funcționează ca punct focal central pentru cele 22 de autorități raportoare. Această configurație instituționalizată este apreciată calitativ în mai multe avize oficiale primite în luna ianuarie 2026, dintre care cel

al Procuraturii Generale care califică drept eficientă coordonarea internă cu Secretariatul 1325. Coordonarea interinstituțională orizontală prezintă, în schimb, un grad variabil de intensitate. Procuratura Generală a calificat oficial drept moderată coordonarea sa cu actorii din societatea civilă, observație care reflectă o relativă izolare a sistemului de justiție penală față de structurile specializate de suport pentru victimele violenței, situație care merită corectată în următorul ciclu prin stabilirea unor canale instituționale regulate de cooperare.

Punctele focale gender la nivelul instituțiilor raportoare au fost desemnate sau confirmate prin instrumente formale aproape la nivelul tuturor autorităților. Excepția notabilă este Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care a semnalat oficial absența unui ordin formal de nominalizare la data raportării, deși a confirmat că în calitate de punct focal este desemnată doamna Daniela Palii, consultantă principală în cadrul Direcției politici de asigurare a egalității de gen. Adoptarea unui ordin formal în cursul anului 2026, alături de elaborarea unui Plan instituțional individual, va consolida cadrul administrativ al participării Ministerului la următorul ciclu de raportare.

4.3. Cooperarea internațională consolidată

Cooperarea internațională a Republicii Moldova pe componenta Programului 1325 implică, în prezent, un număr semnificativ de parteneri externi din spectrul agențiilor multilaterale, al instituțiilor europene și al statelor donatoare bilaterale. Tabelul de mai jos sintetizează această configurație de parteneriate.

Partener internațional	**Componente de cooperare și instituții beneficiare din Republica Moldova**
Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova	Sprijin pentru Planul Gender 2026 și 2030 al IGSU prin proiectul „UE pentru Egalitatea de Gen, Serviciul de Asistență pentru Reforme, Faza II”. Parteneriat MA pe componenta Securitate și Apărare UE inițiat în luna mai 2024. Finanțarea acțiunilor multiple ale Programului prin instrumentele de asistență externă.
Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR)	Partener principal al Procedurii „EXIT” a Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Suport în asigurarea protecției temporare pentru persoanele strămutate de pe teritoriul Ucrainei.
Organizația Internațională pentru Migrație (OIM)	Partener al Procedurii „EXIT”. Suport pentru cooperarea Inspectoratului General pentru Migrație și a Inspectoratului General al Poliției de Frontieră pe componenta gestionării fluxurilor.
Frontex și EUBAM	Operațiuni transfrontaliere comune cu Inspectoratul General al Poliției de Frontieră (Global Chain, Danube-X, METIS III) și cu Inspectoratul General pentru Migrație. Standardele europene privind controlul frontierei integrate cu componente de prevenire a traficului.
Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE)	Atelierele de la Sarajevo din martie 2025 pe securitatea cibernetică cu perspectivă de gen, beneficiar Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării.
Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene în Republica Moldova (EUPM)	Cooperare strategică cu Inspectoratul General de Carabinieri. Suport prin Instrumentul European pentru Pace pentru creșterea interoperabilității operaționale.
UN Women	Parteneriat pentru produsele media ale Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, dintre care documentarele „(No) Woman’s Work” și simpozionul „8 Femei în uniformă”.
Statele Unite ale Americii prin Departamentul de Stat și ILEA	Cursurile de formare specializată pentru procurori, dintre care „Fraude internaționale computerizate”. Sursă principală de finanțare a formării

Partener internațional	Componente de cooperare și instituții beneficiare din Republica Moldova
	continue a Procuraturii Generale pe componenta combaterii infracțiunilor cibernetice.
Consiliul Europei	Suport pentru programe de formare ale Procuraturii Generale. Cadrul Convenției de la Istanbul ratificate de Republica Moldova în 2022 ca instrument de aliniere normativă.
Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație (WFP), Catholic Relief Services Moldova (CRS), Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare (ACTED)	Parteneri ai Procedurii „EXIT" a Ministerului Muncii și Protecției Sociale pentru asistența integrată a persoanelor strămutate.
Suedia, Canada, alte state donatoare bilaterale	Mentorat IGP cu Poliția Suedeză (18 femei și 12 bărbați participanți). Canada Fund for Local Initiatives ca sursă de finanțare a activităților Academiei „Ștefan cel Mare" a MAI.

Tabel 3. Partenerii internaționali ai Republicii Moldova pe componenta Programului 1325 în perioada 2023, iunie 2025.

Această diversitate de parteneriate reprezintă un activ strategic pentru Programul 1325 al Republicii Moldova, întrucât asigură accesul la expertiză specializată, la finanțare complementară și la standarde operaționale recunoscute internațional. Continuitatea acestor parteneriate în perioada 2026 și 2027 este o precondiție pentru sustenabilitatea progreselor obținute în prima jumătate a ciclului strategic, cu o atenție specifică asupra sprijinului anunțat al Delegației Uniunii Europene pentru Planul Gender al IGSU și asupra continuității cooperării cu partenerii Procedurii „EXIT" pentru asistența persoanelor strămutate.

5. Dimensiunea financiară transversală

5.1. Configurația generală a finanțării

Finanțarea implementării Programului național 1325 la nivelul instituțiilor raportoare reflectă o configurație mixtă în care resursele bugetare interne sunt completate semnificativ de finanțările externe asigurate de partenerii internaționali. Această configurație este, în sine, caracteristică majorității programelor de politici publice cu dimensiune internațională din Republica Moldova, însă prezintă particularități care merită evidențiate în contextul Programului 1325. Cea mai importantă dintre acestea este aceea că, la nivelul majorității autorităților raportoare, costurile aferente acțiunilor Programului 1325 nu sunt disociate cantitativ de bugetele generale de funcționare ale instituțiilor sau de bugetele liniilor sectoriale conexe. Această practică face dificilă o evaluare riguroasă a eficienței financiare a Programului și limitează posibilitatea unei analize cost-beneficiu pentru fiecare componentă tematică.

Singura referință cantitativă specifică identificată în documentele programatice este aceea a Acțiunii 7.10 din Planul anexă al Programului, care prevede o alocare de 180.000 lei pe an, totalizând 900.000 lei pentru ciclul 2023, 2027, din contribuția partenerilor de dezvoltare. Această alocare specifică se concentrează pe componenta protecției și a integrării persoanelor admise în scop umanitar, beneficiari fiind în principal femeile, fetele și familiile cu copii din rândul populației refugiate. Restul componentelor financiare ale Programului sunt acoperite prin instrumentele de funcționare generală ale instituțiilor și prin proiectele specifice ale partenerilor internaționali.

5.2. Dependența de finanțarea externă pe componentele critice

Patru instituții raportoare au semnalat oficial o dependență explicită față de finanțarea externă pentru componentele lor critice de implementare a Programului 1325. Procuratura Generală a indicat că formarea continuă a procurorilor pe componenta combaterii infracțiunilor cibernetice motivate de ură și a celor de violență online este finanțată în prezent prin proiecte ale Statelor Unite ale Americii prin intermediul Departamentului de Stat și prin programe ale Consiliului Europei, ceea ce creează un risc de discontinuitate odată cu încheierea proiectelor. Academia „Ștefan cel Mare" a MAI se sprijină pe instrumente de finanțare externă, dintre care Canada Fund for Local Initiatives, pentru susținerea unor activități proprii pe componenta integrării perspectivei de gen. Biroul politici de reintegrare, prin specificul său de subdiviziune fără autonomie financiară a Cancelariei de Stat, depinde integral de bugetul centralizat și de asistența tehnică non-financiară a partenerilor externi, dintre care proiectul „EU4GenderEquality Reform Helpdesk". Inspectoratul General pentru Situații de Urgență anunță elaborarea Planului Gender 2026 și 2030 cu sprijinul Delegației Uniunii Europene prin proiectul „UE pentru Egalitatea de Gen, Faza II".

Această dependență structurală generează două tipuri de vulnerabilități. Prima este cea a discontinuității operaționale: odată cu încheierea unui proiect de finanțare, expertiza acumulată riscă să se piardă în absența unei instituționalizări prin bugetul de stat. A doua este cea a lipsei de previzibilitate strategică: planificarea pe termen mediu a acțiunilor instituționale este îngreunată de incertitudinea asupra disponibilității resurselor pentru următoarele cicluri. Identificarea, în cadrul exercițiilor bugetare 2026 și 2027, a unor poziții bugetare proprii pentru componentele critice ale fiecărei instituții, eventual sub forma unor linii dedicate în bugetele anuale, reprezintă o măsură accesibilă care merită examinată la nivel central.

5.3. Cazul particular al BPR și constrângerile administrative

Biroul politici de reintegrare, în calitate de subdiviziune structurală a Cancelariei de Stat fără autonomie financiară proprie, ilustrează o categorie distinctă de constrângere care merită evidențiată. Această configurație administrativă reprezintă o caracteristică structurală a poziționării instituționale a Biroului, fără a constitui o deficiență de management a acestuia. În această configurație, Biroul nu poate accesa direct fondurile de proiect aferente Acțiunii 11.6 din Programul național 1325 și depinde integral de bugetul Cancelariei de Stat. Limitarea principală generată de această configurație se manifestă pe componenta acțiunilor care necesită finanțare directă, dintre care campaniile publice și cercetările de teren cu acoperire largă, pe care Biroul nu le poate iniția în mod direct.

Identificarea unor mecanisme alternative de acces la finanțări specifice prin parteneriate cu instituții care dispun de autonomie financiară proprie, sau prin mecanisme bugetare adaptate la statutul de subdiviziune a Cancelariei, reprezintă o măsură accesibilă pentru atenuarea acestei constrângeri în următorul ciclu. Această observație are relevanță și pentru alte structuri cu statut similar din arhitectura administrativă a Republicii Moldova.

5.4. Costurile actelor administrative interne și ale formării interne

Pentru cele mai multe acte administrative interne adoptate de instituțiile raportoare în perioada de raportare, dintre care ordinele de desemnare a punctelor focale gender, regulamentele interne anti-hărțuire și planurile de acțiuni proprii, costurile asociate sunt limitate la efortul administrativ propriu și pot fi acoperite prin resursele generale de funcționare ale instituțiilor. Planul de acțiuni al Serviciului de Protecție și Pază de Stat pentru anul 2026, transmis ca anexă la avizul oficial al instituției, ilustrează această configurație: din cele 15 acțiuni concrete prevăzute pentru anul 2026, 11 nu necesită cheltuieli suplimentare și sunt prevăzute a fi realizate prin valorificarea resurselor instituționale existente, iar cele 4 acțiuni rămase sunt prevăzute a fi acoperite în limita mijloacelor financiare alocate. Această configurație confirmă faptul că o parte importantă a implementării

Programului 1325 poate fi realizată cu costuri marginale prin valorificarea capacităților administrative interne ale instituțiilor.

Componentele cele mai costisitoare rămân formarea specializată a personalului, în special cea desfășurată în cooperare cu instituții internaționale, cercetarea aplicată internă pe componenta climatului organizațional și produsele de comunicare publică de mare amploare. Pentru aceste componente, identificarea unor surse de finanțare stabile, fie prin alocări bugetare proprii, fie prin proiecte plurianuale ale partenerilor internaționali, este o precondiție pentru asigurarea continuității.

6. Concluzii intersectoriale

Lectura transversală a celor 22 de capitole instituționale individuale permite formularea unui set de concluzii care depășesc perimetrul oricărei autorități raportoare individuale. Prima concluzie este aceea că Programul național 1325 al Republicii Moldova prezintă, la jumătatea ciclului strategic 2023 și 2027, o maturitate instituțională reală pe componenta cadrului normativ intern al autorităților raportoare. Valul de acte administrative interne adoptate în perioada de raportare, sintetizat în Tabelul 2, reprezintă o realizare colectivă care marchează tranziția Programului dintr-o etapă de elaborare strategică într-o etapă de operaționalizare administrativă concretă.

A doua concluzie este aceea că reprezentarea feminină în pozițiile de conducere ale instituțiilor raportoare evoluează în mod pozitiv în majoritatea cazurilor, însă cu o eterogenitate sectorială importantă care impune abordări diferențiate. Cazurile Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, ale Inspectoratului General al Poliției și ale Inspectoratului General al Poliției de Frontieră demonstrează că schimbarea rapidă este posibilă atunci când conducerea instituției își asumă această direcție în mod explicit. Cazul Centrului Național Anticorupție arată, în schimb, că rezultatele obținute nu sunt niciodată definitive în absența unor mecanisme structurale de monitorizare. Cazul Serviciului de Protecție și Pază de Stat ilustrează limitele unei abordări bazate exclusiv pe activități punctuale în absența unor măsuri sistematice.

A treia concluzie este aceea că obstacolele transversale identificate, dintre care blocajul Acțiunii 6.5 privind digitalizarea raportării hărțuirii, persistența violenței letale împotriva femeilor cu cele 21 de cazuri de femicid în 2024 și 20 în primele 10 luni ale anului 2025, dependența de finanțarea externă pentru componentele critice și dezagregarea insuficientă pe sexe a datelor cantitative, sunt abordabile prin instrumentele de planificare ale celui de-al doilea ciclu de implementare. Niciuna dintre aceste provocări nu este structurală în sensul imposibilității ei de soluționare, însă fiecare necesită o decizie politică explicită și o coordonare interinstituțională susținută.

A patra concluzie este aceea că dimensiunea financiară a Programului merită o atenție specifică în următorul ciclu de planificare. Standardizarea raportării costurilor specifice ale Programului 1325, separat de bugetele generale de funcționare ale instituțiilor, alături de identificarea unor poziții bugetare proprii pentru componentele critice care depind în prezent de finanțarea externă, sunt măsuri accesibile care ar consolida sustenabilitatea pe termen lung a Programului și care ar permite o evaluare cantitativă mai precisă a eficienței cheltuielilor în raportul final al ciclului 2023 și 2027.

A cincea concluzie este aceea că cooperarea internațională a Republicii Moldova pe componenta Programului 1325 reprezintă un activ strategic care merită menținut și consolidat. Configurația diversificată de parteneriate, sintetizată în Tabelul 3, asigură accesul instituțiilor raportoare la expertiza, finanțarea și standardele necesare pentru aplicarea eficientă a politicilor publice. Continuitatea acestor parteneriate în perioada 2026 și 2027 este o precondiție necesară pentru sustenabilitatea progreselor obținute în prima jumătate a ciclului strategic.

Sintetizând, prezenta analiză consolidată intersectorială documentează un Program în curs de maturizare instituțională, cu realizări reale și cu provocări identificabile. Recomandările concrete de politică publică derivate din această analiză sunt formulate în secțiunea dedicată din partea finală a raportului, alături de lecțiile învățate transversale și de direcțiile strategice pentru perioada 2026 și 2027.

Ministerul Afacerilor Interne (aparatul central și subdiviziunile)

1. Context general și rol de coordonare

Ministerul Afacerilor Interne îndeplinește, în arhitectura Programului național 1325, o funcție dublă. Pe componenta de coordonare, instituția găzduiește Secretariatul 1325 prin intermediul Direcției management și politici de resurse umane, având responsabilitatea strategică de a coordona, de a monitoriza și de a valida progresul la nivelul întregului sistem de afaceri interne. Pe componenta de execuție, Ministerul este în același timp un implementator direct, atât prin aparatul central, cât și prin subdiviziunile sale, care variază de la structuri operative precum Inspectoratul General al Poliției, Inspectoratul General de Carabinieri, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră și Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, până la entități tehnice precum Serviciul Tehnologii Informaționale, structuri specializate precum Serviciul protecție internă și anticorupție și structuri educaționale precum Academia „Ștefan cel Mare”.

Această poziționare dublă generează o provocare permanentă de agregare a datelor, deoarece cultura organizațională și profilul demografic diferă semnificativ între o structură tehnică aproape paritară și o structură de intervenție de urgență cu o bază de recrutare feminină mai redusă. Coordonarea procesului de raportare a fost asigurată de Direcția management și politici de resurse umane prin consolidarea unei rețele de puncte focale și prin parteneriate strategice cu actori externi precum UN Women și Suedia. Această configurație a permis menținerea coerenței metodologice a raportării, deși din partea unor subdiviziuni au fost semnalate necesități de optimizare a fluxului de feedback vertical, observație formulată în mod explicit de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență.

2. Participare

Analiza datelor de personal la nivelul sistemului afacerilor interne relevă o imagine eterogenă, în care media generală maschează realități sectoriale distincte. Per ansamblu, ponderea femeilor în MAI s-a stabilizat la 26,4 %, însă distribuția este inegală între subdiviziuni. Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI atinge o paritate de gen de aproximativ 50 %. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență operează cu o bază de recrutare feminină mult mai restrânsă, situată la 11,5 % din efectivul total. Această variație impune strategii diferențiate, cu menținerea echilibrului în structurile administrative și măsuri proactive de recrutare în structurile operative cu reprezentare feminină redusă.

Indicatorul critic de performanță, respectiv prezența femeilor în funcțiile de conducere, demonstrează o dinamică pozitivă la nivel agregat, cu o medie de 14,11 %, însă cu viteze de implementare diferite între subdiviziuni. Inspectoratul General al Poliției se distinge printr-o creștere numerică robustă, cu un avans de la 112 femei manager în anul 2023 la 138 la mijlocul anului 2025, inclusiv prin numirea a două femei la comanda unor inspectorate teritoriale, respectiv Călărași și Cantemir. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a înregistrat o creștere procentuală de la 9,25 % la 11,6 % pe componenta funcțiilor de conducere. În cazul Serviciului Tehnologii Informaționale al MAI, paritatea de bază nu s-a tradus în mod simetric la nivelul promovărilor în funcțiile de top management, dinamică analizată în detaliu în capitolul dedicat acestei subdiviziuni.

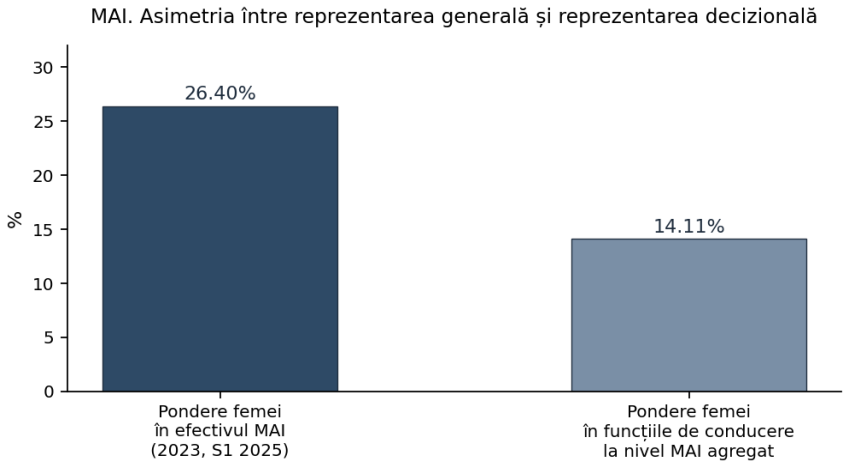


Figura 1. MAI. Asimetria între ponderea femeilor în efectivul total agregat şi ponderea femeilor în funcțiile de conducere agregate.

Eforturile de formare profesională s-au concretizat în perioada de raportare prin construirea unei capacități interne sustenabile. În anul 2023, Ministerul a certificat o rețea de 20 de formatori în domeniul egalității de gen, proveniți din diverse structuri ale sistemului, reducând astfel dependența de experți externi. Volumul instruirilor livrate a depășit 740 de participanți în 2023, iar Academia „Ștefan cel Mare" a instituționalizat aceste competențe prin integrarea modulelor de prevenire a discriminării și a violenței în curicula de formare continuă, asigurând perpetuarea cunoștințelor către noile generații de ofițeri. Pentru ciclurile de raportare următoare, ar fi utilă reflectarea unei tipologii tematice mai detaliate a cursurilor livrate, defalcată pe arii precum hărțuirea sexuală, discriminarea, perspectiva de gen în operațiuni și analiza de gen, alături de date dezagregate pe sexe ale participanților.

Indicator	Valoare la nivelul perioadei de raportare
Pondere femei în efectivul total al MAI (agregat)	26,4 %, stabilizat pe parcursul perioadei.
Pondere femei în funcțiile de conducere (agregat)	14,11 % la nivelul mediu al sistemului afacerilor interne, cu variații semnificative între subdiviziuni.
Femei manager în Inspectoratul General al Poliției	Creștere de la 112 în anul 2023 la 138 la mijlocul anului 2025. Două femei au fost numite la comanda inspectoratelor teritoriale Călărași și Cantemir în perioada de raportare.
Pondere femei în efectivul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență	11,5 % din efectivul total. Ponderea femeilor în funcțiile de conducere a evoluat de la 9,25 % la 11,6 % între 2023 și mijlocul anului 2025.
Pondere femei în efectivul Serviciului Tehnologii Informaționale al MAI	Aproximativ 50 %, una dintre cele mai ridicate din sistem.
Rețeaua internă de formatori certificați în domeniul egalității de gen	20 de formatori certificați în 2023, proveniți din diverse structuri ale sistemului. Volumul total al instruirilor a depășit 740 de participanți în 2023.
Date dezagregate pe sexe pentru participanții la programele de formare 2024 și 2025	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare sub formă consolidată.
Tipologia tematică a cursurilor livrate de cei 20 de formatori certificați	Acoperă, conform raportării instituționale, prevenirea discriminării, prevenirea violenței și componenta generală a egalității de gen. O tipologie tematică detaliată, defalcată pe arii precum hărțuirea

Indicator	Valoare la nivelul perioadei de raportare
	sexuală, discriminarea, perspectiva de gen în operațiuni și analiza de gen, ar fi utilă pentru următorul ciclu de raportare.

Tabel 1. MAI. Indicatori agregați și componente principale ale pilonului participare. Sursa: raportare instituțională consolidată.

3. Prevenire și protecție

Activitatea MAI pe pilonul prevenirii și protecției are două dimensiuni distincte care evoluează în registre diferite. Prima privește serviciile pe care Ministerul le furnizează cetățenilor, inclusiv victimelor violenței în bază de gen. A doua privește mecanismele interne de protecție a propriului personal.

Pe dimensiunea serviciilor pentru cetățeni, perioada de raportare consemnează un salt calitativ semnificativ. Lansarea Centrului de Justiție Familială în anul 2023 a oferit Republicii Moldova un instrument integrat de răspuns pentru victimele violenței în bază de gen, prin reunirea într-un singur loc a componentelor de poliție, asistență medicală și asistență socială. Pe parcursul anului 2024, Centrul a gestionat peste 860 de notificări de violență, volum care confirmă atât nevoia reală a acestui tip de serviciu, cât și încrederea pe care victimele o acordă noului mecanism. La nivel legislativ, perioada de raportare a consemnat introducerea noțiunii de „femicid” în Codul penal, prin Legea nr. 252/2025, și aprobarea Registrului VioData, instrumente care vor permite o urmărire sistematică a cazurilor în următoarele cicluri.

Pe dimensiunea mecanismelor interne de protecție a personalului propriu al MAI, situația este mai puțin avansată. Au fost activate liniile telefonice la nivelul Inspectoratului General al Poliției, ca instrument de raportare accesibil cetățenilor. În schimb, ambiția mai amplă de a digitaliza raportarea internă a abuzurilor, prevăzută la Acțiunea 6.5 din Plan, nu a putut fi concretizată în perioada de raportare. Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI a semnalat în repetate rânduri imposibilitatea de a demara dezvoltarea soluției tehnice în lipsa unei desemnări formale a entității responsabile cu elaborarea cerințelor funcționale, semnalare reluată prin scrisoarea oficială nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026. Această desemnare urmează a fi efectuată de Direcția management și politici de resurse umane a Ministerului, în calitate de coordonator sectorial al implementării Programului 1325, în coordonare cu structurile cu mandat de control intern.

Mecanism sau acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Centrul de Justiție Familială	Lansat în anul 2023. Peste 860 de notificări de violență gestionate în anul 2024. Oferă răspuns integrat prin componentele de poliție, asistență medicală și asistență socială.
Introducerea noțiunii de „femicid” în Codul penal	Realizată prin Legea nr. 252/2025.
Registrul VioData	Aprobat. Va asigura, după operaționalizare, urmărirea sistematică a cazurilor de violență gestionate de structurile MAI.
Linii telefonice de raportare la Inspectoratul General al Poliției	Active. Asigură un canal accesibil pentru sesizările cetățenilor.
Sistem digitalizat și anonim de raportare a hărțuirii la nivel intern (Acțiunea 6.5)	Neimplementat. Blocajul are caracter administrativ și decizional, nu tehnologic. Direcția management și politici de resurse umane a Ministerului, în calitate de coordonator sectorial, urmează să desemneze entitatea care va elabora cerințele funcționale și caietul de sarcini, în coordonare cu Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI.

Tabel 2. MAI. Servicii pentru cetățeni și mecanisme interne de protecție, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, MAI contribuie prin intermediul structurilor sale specializate, în special prin Serviciul medical al MAI, analizat în capitolul dedicat, și prin componenta de asistență socială integrată în activitatea Centrului de Justiție Familială. Pentru cetățenii care beneficiază de serviciile Centrului, intervenția poate include asistență medicală, suport psihologic și orientare către serviciile sociale specializate, în limitele cooperării interinstituționale stabilite cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Datele consolidate privind beneficiarele și beneficiarii pe această componentă, dezagregate pe sexe și pe tipuri de intervenție, vor fi reflectate în rapoartele ulterioare, după operaționalizarea Registrului VioData.

5. Comunicare

Pe componenta de comunicare instituțională și publică, MAI a menținut tematica Femeile, Pacea și Securitatea pe agenda publică prin organizarea unor evenimente de anvergură, dintre care două merită menționate distinct. Conferința internațională din decembrie 2023 a reunit autorități naționale și parteneri internaționali pentru evaluarea progresului în implementarea Programului 1325. Forumul „Women4Security” a constituit o platformă pentru dialogul între femeile din sectorul de securitate al regiunii, contribuind la consolidarea unei comunități profesionale și la vizibilitatea modelelor de carieră. Aceste activități au contribuit, pe lângă efectul de comunicare, la atragerea sprijinului partenerilor de dezvoltare pentru implementarea Programului.

6. Coordonare

Funcția de coordonare exercitată de MAI în calitatea sa de gazdă a Secretariatului 1325 reprezintă, prin natura ei, una dintre componentele cele mai vizibile ale activității instituției pe această tematică. Coordonarea s-a realizat printr-o rețea de puncte focale instituționale desemnate la nivelul fiecărei autorități raportoare și prin parteneriate cu actori externi care au asigurat asistență tehnică și expertiză. Această rețea a permis menținerea coerenței metodologice a raportării anuale și a facilitat circulația informației între cele 23 de autorități incluse în exercițiul de monitorizare.

Cu toate acestea, fluxul de feedback de la Secretariatul 1325 către subdiviziunile raportoare a cunoscut, în perioada de raportare, întârzieri semnalate de cel puțin o subdiviziune. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a indicat necesitatea unei retroinformări mai prompte pe rapoartele transmise, observație care, dacă ar fi reflectată în practică, ar permite ajustări corective mai rapide la nivelul subdiviziunilor. Stabilirea unui calendar trimestrial de feedback, cu termene clare, reprezintă o măsură accesibilă care ar îmbunătăți semnificativ calitatea coordonării în următorul ciclu.

Pe componenta de coordonare a activităților tehnice critice, în special pentru deblocarea Acțiunii 6.5, Direcția management și politici de resurse umane a Ministerului, în calitate de structură coordonatoare, urmează să convoace ședința de lucru solicitată oficial de Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI prin scrisoarea nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026, pentru desemnarea responsabililor cu Conceptul funcțional și cu aprobarea Caietului de sarcini tehnic privind digitalizarea sistemelor de raportare.

7. Resurse alocate

Sustenabilitatea financiară a activităților Programului 1325 la nivelul MAI reprezintă, în acest moment, una dintre cele mai importante vulnerabilități strategice. Progresele înregistrate în perioada de raportare, fie că este vorba despre programele de mentorat, despre conferințele tematice sau despre formarea profesională a celor 20 de formatori interni, sunt finanțate puternic prin contribuția partenerilor externi, dintre care UN Women și Suedia se remarcă prin volumul angajamentelor multianuale. Bugetul de stat alocat instituției nu cuprinde, în

prezent, linii distincte dedicate acestor activități, ceea ce ridică riscul unei discontinuități post-proiect, atunci când finanțările externe se vor încheia. Identificarea, în proiectele de buget pentru anii 2026 și 2027, a unor poziții imputabile activităților structurate ale Programului 1325 reprezintă o condiție pentru consolidarea câștigurilor obținute în prima jumătate a ciclului strategic.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către MAI au fost asimilate inegal, în funcție de natura resurselor pe care fiecare recomandare le presupune. Recomandările care țineau de capacitatea de coordonare și de organizarea evenimentelor strategice au fost implementate cu succes, prin organizarea Conferinței internaționale din decembrie 2023, prin formarea rețelei de 20 de formatori interni și prin lansarea Forumului „Women4Security". Recomandarea privind extinderea serviciilor integrate pentru victimele violenței a fost implementată prin Centrul de Justiție Familială. Recomandarea privind digitalizarea raportării interne a hărțuirii a rămas neimplementată din motivul administrativ analizat în secțiunea 3 și reluat în Tabelul 3, motiv care nu ține de o lipsă de capacitate tehnică, dar de o desemnare formală a unui titular de proces în interiorul structurilor de politici ale Ministerului.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul MAI, cea mai vizibilă deviație este nerealizarea sistemului digital de raportare prevăzut la Acțiunea 6.5, deviație care afectează toate subdiviziunile sistemului. Blocajul are caracter administrativ și decizional, soluționarea sa depinzând de o decizie a structurilor de politici ale Ministerului. A doua deviație, de natură financiară, privește dependența activităților de pe pilonul Programului 1325 de finanțările externe și absența unor linii bugetare dedicate în bugetul de stat. A treia observație vizează calitatea fluxului de feedback vertical între aparatul central și subdiviziuni, semnalată explicit de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Acțiunea 6.5: digitalizarea sistemului intern de raportare a hărțuirii	Lipsa unei desemnări formale a entității responsabile cu elaborarea cerințelor funcționale și a caietului de sarcini la nivelul structurilor de politici ale Ministerului.	Convocarea, la inițiativa Direcției management și politici de resurse umane a MAI, a unei ședințe de lucru cu Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI și cu celelalte structuri relevante, pentru desemnarea unui titular de proces și aprobarea Conceptului funcțional, conform solicitării formulate de STI prin scrisoarea nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026.
Sustenabilitatea financiară a activităților Programului 1325	Activitățile cele mai consistente de pe pilonul Programului 1325 sunt finanțate, în prezent, prin contribuția partenerilor externi, fără linii bugetare distincte în bugetul de stat.	Identificarea, în proiectele de buget 2026 și 2027, a unor poziții imputabile activităților structurate ale Programului 1325 la nivelul aparatului central și al subdiviziunilor MAI.
Calitatea fluxului de feedback vertical între aparatul central și subdiviziuni	Subdiviziunile au semnalat întârzieri în primirea feedbackului pe rapoartele transmise, observație confirmată de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență.	Stabilirea, de către Direcția management și politici de resurse umane a MAI, a unui calendar trimestrial de feedback pe rapoartele transmise de subdiviziuni, cu termene clare de retroinformare.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Disponibilitatea datelor agregate dezagregate pe sexe pentru participanții la formare	Lipsa unei colectări sistematice și consolidate a acestor date la nivelul rețelei de subdiviziuni.	Standardizarea, începând cu anul 2026, a fișei unice de raportare a activităților de formare, care să includă obligatoriu datele dezagregate pe sexe ale participanților și tipologia tematică detaliată a cursurilor.

Tabel 3. MAI. Sinteza deviațiilor și a măsurilor corective propuse.

10. Concluzii instituționale

Ministerul Afacerilor Interne a confirmat în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325 capacitatea sa de a livra reforme de substanță, în special pe componenta serviciilor pentru cetățeni și pe creșterea reprezentării femeilor în structurile operative. Lansarea Centrului de Justiție Familială, introducerea legislativă a noțiunii de „femicid", aprobarea Registrului VioData, creșterea numărului de femei manager la Inspectoratul General al Poliției și menținerea coerenței metodologice a raportării celor 23 de autorități constituie elemente reale și măsurabile ale progresului instituțional.

Funcționarea Ministerului pe componenta Programului 1325 prezintă, totodată, o asimetrie de viteze. Avansul rapid în relația cu partenerii externi și cu beneficiarii publici contrastează cu progresul mai lent al modernizării proceselor interne de protecție a propriului personal, în special pe componenta digitalizării raportării hărțuirii. Succesul etapei următoare depinde de capacitatea aparatului central de a debloca cooperarea internă dintre structurile de politici și cele tehnice, prin convocarea ședinței de lucru solicitate oficial, și de asigurarea bugetării naționale a inițiativelor pilotate cu succes prin finanțări externe. Aceste două măsuri, accesibile la nivelul deciziei interne a Ministerului, ar transforma câștigurile actuale ale primei jumătăți a ciclului în câștiguri sustenabile pentru orizontul 2027.

Inspectoratul General al Poliției

1. Context general și rol instituțional

Inspectoratul General al Poliției constituie principala forță operativă a MAI pentru implementarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea la nivelul comunității. Rolul instituției se exercită în două registre complementare. Pe componenta externă, Poliția este autoritatea principală responsabilă pentru asigurarea securității fizice a femeilor și a fetelor, având atribuții directe în combaterea violenței domestice, a violenței sexuale și a traficului de persoane. Pe componenta internă, Inspectoratul este cea mai mare structură a MAI, având obligația de a asigura un mediu de lucru echitabil și incluziv pentru propriile angajate. Perioada de referință a fost marcată de reforme structurale importante, dintre care lansarea Centrului de Justiție Familială și pregătirea unui nou Plan de acțiuni privind egalitatea de gen pentru perioada 2026 și 2030, fundamentat pe dovezi colectate printr-un audit al condițiilor de muncă în Poliție.

Inspectoratul General al Poliției a transmis, prin scrisoarea oficială nr. 34/55-363 din 28 ianuarie 2026, observații metodologice substanțiale asupra proiectului de raport, însoțite de revizuirea acestuia în format track-changes pe 94 de pagini și de Ordinul șefului Inspectoratului nr. 407 din 15 octombrie 2024 cu privire la atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției. Observațiile metodologice ale instituției vizează în special necesitatea unei reflectări complete a realizărilor, atribuirea explicită a rezultatelor către instituția care le-a obținut, uniformizarea modului de prezentare a datelor statistice, evitarea atribuirii exclusive a unor responsabilități cu caracter multisectorial către o singură structură și actualizarea recomandărilor pentru

sincronizarea acestora cu procesele instituționale curente. Capitolul de față reflectă, în limita conținutului explicit al scrisorii oficiale, observațiile primite. Acțiunile derivate din Programul național 1325 sunt integrate, până la nivelul anului 2025 inclusiv, în Planurile anuale de acțiuni ale Inspectoratului, publicate pe pagina oficială a instituției.

2. Participare

Analiza dinamicii resurselor umane la nivelul Inspectoratului General al Poliției evidențiază o evoluție pozitivă și accelerată a reprezentării femeilor în pozițiile de conducere, peste ritmul natural înregistrat în anii anteriori. Numărul femeilor manager a evoluat de la 112 la nivelul anului 2023 la 138 la mijlocul anului 2025, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 23 % într-un interval de doi ani și jumătate. Această evoluție reprezintă, din punctul de vedere al sectorului afacerilor interne, una dintre cele mai semnificative creșteri înregistrate de o subdiviziune operativă în perioada de raportare.

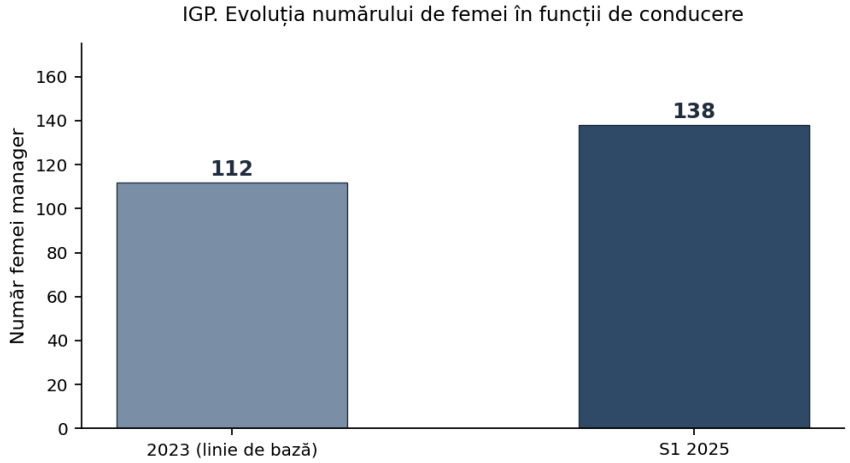


Figura 1. Inspectoratul General al Poliției. Evoluția numărului de femei în funcții de conducere, 2023 și 2025.

Această evoluție cantitativă este completată de o schimbare calitativă cu valoare istorică pentru Poliția Republicii Moldova. În perioada de raportare, două femei au fost numite la conducerea unor inspectorate teritoriale de poliție, respectiv Inspectoratul de Poliție Călărași și Inspectoratul de Poliție Cantemir. Aceste numiri reprezintă primele situații în care femei exercită funcția de șefă de inspectorat teritorial în istoria recentă a instituției și deschid o nouă etapă în normalizarea accesului femeilor la funcțiile de comandă operațională în teritoriu.

Succesul acestor promovări este corelat direct cu mecanismele de pregătire profesională puse în aplicare de Inspectoratul General al Poliției în perioada de raportare. Rezultatele studiului „Evaluarea condițiilor de muncă ale polițiștilor din Republica Moldova prin prisma dimensiunii de gen", elaborat de Gender Associations International Consulting GmbH la solicitarea Fundației pentru Reforma Globală a Sectorului de Securitate cu finanțarea Ministerului Federal de Externe al Germaniei, au fost incluse în Planul de acțiuni privind egalitatea de gen 2026 și 2030. Lansarea în 2024 a programului de mentorat pentru 18 femei, dezvoltat în parteneriat cu Poliția Suedeză, a creat un mecanism de suport care pregătește candidatele pentru responsabilitățile sporite ale funcțiilor de conducere. În paralel, programul de leadership sensibil la dimensiunea de gen pentru 12 bărbați din corpul de comandă a urmărit consolidarea unei culturi organizaționale inclusive la nivelul ierarhiei masculine majoritare. Formarea a 11 polițiste ca instructori în tactici de bază, dintre care utilizarea forței fizice și tehnicile de intervenție, contribuie la deconstruirea stereotipurilor privind rolurile considerate tradițional masculine sau feminine în Poliție.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Număr femei în funcții de conducere	Creștere de la 112 la nivelul anului 2023 la 138 la mijlocul anului 2025. Avans net de 26 de persoane, ceea ce reprezintă o creștere de aproximativ 23 % în doi ani și jumătate.
Femei desemnate la comanda inspectoratelor teritoriale de poliție	Două numiri în perioada de raportare, la conducerea Inspectoratelor de Poliție Călărași și Cantemir. Reprezintă primele femei care exercită această funcție în istoria recentă a Poliției.
Program de mentorat pentru femei polițiste	Lansat în 2024 în parteneriat cu Poliția Suedeză. 18 beneficiare în primul ciclu.
Program de leadership sensibil la dimensiunea de gen pentru personalul masculin	12 bărbați participanți, cu obiectivul de a consolida cultura organizațională inclusivă la nivelul corpului de comandă.
Polițiste formate ca instructori în tactici de bază	11 polițiste certificate ca instructori în domenii care includ utilizarea forței fizice și tehnicile de intervenție.
Date dezagregate pe sexe ale participanților la programele de formare specializată	Reflectarea sistematică a dezagregării pe sexe în următorul ciclu de raportare ar permite o evaluare mai precisă a contribuției programelor la creșterea reprezentării femeilor în carierele specializate.

Tabel 1. Inspectoratul General al Poliției. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Inspectoratului General al Poliției pe pilonul prevenirii și protecției s-a concentrat în perioada de raportare pe consolidarea răspunsului instituțional la violența în bază de gen. Lansarea și operaționalizarea completă a Centrului de Justiție Familială reprezintă cea mai importantă realizare a perioadei pe componenta serviciilor pentru cetățeni. Centrul a fost dezvoltat ca rezultat al cooperării interinstituționale coordonate de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale, oferind victimelor violenței în bază de gen un parcurs integrat de intervenție și recuperare sub același acoperiș. În anul 2024, Centrul a gestionat 864 de notificări și a asistat integrat 520 de cazuri, cifre care confirmă atât nevoia reală a acestui tip de serviciu, cât și capacitatea Poliției de a colabora eficient cu serviciile medicale și sociale într-un format de intervenție coordonată.

La nivelul activității operative curente, Inspectoratul a menținut o rată de intervenție de 100 % la cazurile de violență sesizate prin canalele oficiale și a aplicat în perioada de raportare peste 12.000 de chestionare de evaluare a riscului, instrument standardizat care fundamentează deciziile operaționale ale ofițerilor de teren în cazurile de violență în bază de gen. Aceste cifre indică o organizare procedurală matură și o conformitate operațională ridicată cu standardele de gestionare a riscurilor.

Statisticile privind femicidul la nivel național rămân, în perioada de raportare, îngrijorătoare. Au fost înregistrate 21 de cazuri în 2024 și 20 de cazuri în primele 10 luni ale anului 2025. Această persistență a violenței letale împotriva femeilor reflectă o problemă structurală a societății și a sistemului de protecție în ansamblu, a cărei soluționare excede perimetrul exclusiv al Inspectoratului General al Poliției. Reducerea femicidului impune o cooperare multisectorială efectivă între autoritatea legislativă, sistemul de justiție, serviciile medicale, serviciile de protecție socială și structurile specializate de monitorizare a agresorilor. Rolul Poliției în această arhitectură este unul important, de intervenție și de prevenție bazată pe evaluarea riscului, însă rezultatele finale depind de funcționarea integrată a întregului sistem.

Pe componenta internă, Inspectoratul General al Poliției a formalizat în 2024 mecanismele de protecție a propriilor angajați împotriva hărțuirii prin Ordinul șefului IGP nr. 143 din 20 martie 2024, care a aprobat Regulamentul privind funcționarea liniilor telefonice „Sugestii și reclamații" și „Fii în siguranță la locul de muncă". Aceasta din urmă a fost creată special pentru recepționarea informațiilor cu privire la discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă de către angajații Poliției și este un instrument intern distinct de Centrul de Justiție Familială, care deservește victimele violenței în familie din rândul populației civile. Implicarea Grupului coordonator în domeniul gender în examinarea petițiilor primite asigură o abordare specializată a cazurilor sensibile, în limitele cadrului normativ aplicabil.

Componentă	Stadiu și observații
Centrul de Justiție Familială	Lansat și operaționalizat în perioada de raportare ca rezultat al cooperării interinstituționale coordonate de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale. În anul 2024 au fost gestionate 864 de notificări și au fost asistate integrat 520 de cazuri.
Rata de intervenție la cazurile de violență semnalate	100 % la cazurile sesizate prin canalele oficiale ale Poliției.
Chestionare de evaluare a riscului aplicate	Peste 12.000 de chestionare aplicate în perioada de raportare, instrument de standardizare a evaluării riscului în cazurile de violență în bază de gen.
Cazuri de femicid înregistrate la nivel național	21 de cazuri în 2024 și 20 de cazuri în primele 10 luni ale anului 2025. Situație care reflectă o problemă sistemică de violență letală împotriva femeilor, a cărei soluționare excede perimetrul exclusiv al Poliției și impune cooperarea structurilor legislative, judiciare, medicale și sociale.
Mecanisme interne de raportare a hărțuirii	Formalizate prin Ordinul nr. 143/2024, care reglementează liniile telefonice dedicate raportării hărțuirii. Petițiile sunt examinate cu implicarea Grupului coordonator în domeniul gender.

Tabel 2. Inspectoratul General al Poliției. Răspuns la violență și mecanisme de protecție internă, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

Pe componenta asistenței psihologice a personalului propriu, Inspectoratul General al Poliției a desfășurat în 2023 un volum de 108 diagnoze instituționale și 14.266 de proceduri de consiliere, cu un minim de 9.993 de angajați consiliați, dintre care 2.178 cu simptome de ardere profesională. Pe parcursul anului 2025, au fost desfășurate 886 de sesiuni de asistență psihologică pentru 483 de angajați din zona de securitate. Pe componenta de recuperare, contribuția Inspectoratului General al Poliției este integrată în mod direct în funcționarea Centrului de Justiție Familială, care oferă victimelor violenței în bază de gen acces la asistență juridică, medicală, psihologică și socială într-un singur punct de contact. Această configurație simplifică parcursul de recuperare al victimelor și reduce numărul de demersuri pe care acestea trebuie să le facă către instituții separate. Datele consolidate privind beneficiarele și beneficiarii pe această componentă urmează a fi reflectate sistematic în următoarele cicluri de raportare, după operaționalizarea completă a Registrului VioData.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Inspectoratului General al Poliției pe tematica Programului 1325 s-a realizat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale instituției, dintre care pagina web oficială politia.md, unde sunt publicate Planurile anuale de acțiuni ale Inspectoratului. Această practică de transparență facilitează

verificarea angajamentelor instituționale și permite cetățenilor și partenerilor interesați să urmărească modul în care Programul 1325 este integrat în activitatea curentă a Poliției. La nivelul comunicării publice pe operațiunile de combatere a traficului de persoane, Inspectoratul a beneficiat de coordonarea cu platformele europene partenere, dintre care EMPACT și FRONTEX.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea la nivelul Inspectoratului General al Poliției a cunoscut o consolidare normativă importantă în anul 2024, prin Ordinul șefului Inspectoratului nr. 407 din 15 octombrie 2024 cu privire la atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției. Acest act administrativ aliniază procesele instituționale ale Poliției la prevederile Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, ale Ordinului ministrului afacerilor interne nr. 392/2020 privind procedura de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală, precum și ale Hotărârii Guvernului nr. 547/2019 privind organizarea Inspectoratului General al Poliției.

Conform acestui ordin, angajații Poliției care fac parte din Grupul coordonator în domeniul gender din cadrul MAI acordă salariaților Poliției asistența necesară pe componenta egalității de șanse. Pe această bază, a fost descris și implementat procesul de consultare a salariaților IGP, membri ai Grupului coordonator gender al MAI, în examinarea petițiilor privind cazurile de discriminare după criteriul de sex și de hărțuire sexuală la locul de muncă, raportat în exercițiul din 2024. Acest mecanism asigură că sesizările sunt examinate de personal specializat, cu competențe în domeniul egalității de gen. Conducătorii subdiviziunilor organului central al Inspectoratului și ai subdiviziunilor subordonate acestuia au obligația de a asigura suportul necesar pentru activitatea acestor angajați. Această soluție administrativă plasează coordonarea pe componenta de gen a Poliției în interiorul mecanismului centralizat al MAI, în loc de o structură paralelă proprie a Inspectoratului. Ordinul nr. 407/2024 a abrogat actul administrativ anterior care reglementa Grupul coordonator în domeniul gender la nivelul Poliției, respectiv Ordinul șefului Inspectoratului nr. 474/2018, ceea ce confirmă opțiunea pentru integrarea coordonării în mecanismul ministerial.

Pe componenta de coordonare cu Secretariatul 1325, Inspectoratul General al Poliției a transmis observațiile metodologice prin scrisoarea oficială din 28 ianuarie 2026, însoțite de propuneri detaliate de îmbunătățire a coerenței metodologice a raportării la nivelul întregului exercițiu de monitorizare.

Element	Conținut
Act administrativ	Ordinul șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 407 din 15 octombrie 2024 cu privire la atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției.
Cadrul normativ de referință	Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Ordinul ministrului afacerilor interne 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, Hotărârea Guvernului nr. 547/2019 privind organizarea Inspectoratului General al Poliției.
Mecanism de coordonare	Angajații Poliției desemnați în Grupul coordonator în domeniul gender din cadrul MAI acordă asistență salariaților Poliției pe componenta egalității de șanse între femei și bărbați.

Element	Conținut
Obligația de suport instituțional	Conducătorii subdiviziunilor organului central al Inspectoratului General al Poliției și ai subdiviziunilor subordonate sunt obligați să asigure suportul necesar la solicitarea angajaților Poliției care fac parte din Grupul coordonator în domeniul gender al MAI.
Act administrativ abrogat	Ordinul șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 474/2018 cu privire la aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Grupului coordonator în domeniul gender în cadrul Poliției.

Tabel 3. Inspectoratul General al Poliției. Sinteza Ordinului nr. 407 din 15 octombrie 2024 cu privire la atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Inspectoratul General al Poliției pentru componenta tematică a Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției și în Planurile anuale de acțiuni publicate pe pagina oficială a Poliției. Componentele care depind în prezent semnificativ de finanțarea externă sunt programele de mentorat, dezvoltate cu Poliția Suedeză, și formarea de specialitate accesată prin parteneriatele europene. Reflectarea acțiunilor Programului 1325 în Planurile anuale interne ale Inspectoratului asigură o continuitate de raportare care depășește exercițiul curent de monitorizare intermediară și oferă cetățenilor și partenerilor o vizibilitate constantă asupra angajamentelor asumate.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Inspectoratul General al Poliției au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind creșterea reprezentării femeilor în funcțiile de conducere a fost implementată prin politicile interne de promovare, prin programul de mentorat dezvoltat cu Poliția Suedeză și prin numirea celor două femei la conducerea Inspectoratelor de Poliție Călărași și Cantemir. Recomandarea privind operaționalizarea mecanismelor integrate de protecție a victimelor a fost implementată prin lansarea Centrului de Justiție Familială și prin operarea în regim continuu a celor 864 de notificări gestionate în 2024. Recomandarea privind formalizarea coordonării interne în domeniul gender a fost implementată prin Ordinul nr. 407/2024 al șefului Inspectoratului. Recomandarea privind reducerea violenței letale împotriva femeilor rămâne o provocare deschisă, a cărei abordare excede competențele exclusive ale Poliției și impune o strategie multisectorială coordonată la nivel național.

Inspectoratul General al Poliției a semnalat oficial că anumite recomandări incluse în raportările anterioare sunt depășite și nu sunt sincronizate cu procesele actuale ale instituțiilor, în special cu calendarul planificării bugetare. Această observație metodologică va trebui reflectată în formularea recomandărilor pentru ciclul următor, prin actualizarea referințelor temporale și prin adaptarea propunerilor la calendarul real al exercițiilor bugetare în vigoare.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Inspectoratului General al Poliției au fost identificate, în perioada de raportare, trei aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul vizează persistența ratei ridicate a femicidului, problemă structurală a cărei soluționare impune o abordare multisectorială coordonată, ce excede perimetrul exclusiv al Poliției. Al doilea privește sustenabilitatea financiară a programelor de mentorat și formare, dependente în prezent de finanțările externe. Al treilea vizează atribuirea unor responsabilități cu caracter multisectorial către Inspectoratul General al Poliției ca singură entitate responsabilă, observație formulată oficial de instituție și

care urmează a fi corectată în raportările viitoare prin reflectarea explicită a contribuției specifice a fiecărei autorități implicate.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Persistența ratei ridicate a femicidului la nivel național	Problemă structurală cu cauze multiple, a căror abordare excede perimetrul exclusiv al Poliției, implicând autoritățile legislative, sistemul de justiție, serviciile medicale, sociale și de protecție.	Consolidarea mecanismelor de monitorizare a agresorilor (brățări electronice, Registrul VioData) și articularea unei strategii multisectoriale de prevenție proactivă, cu mandate clare pentru fiecare structură implicată.
Sustenabilitatea financiară a programelor de mentorat și formare	Dependența ridicată de finanțarea externă pentru programele de mentorat și pentru formarea de specialitate, deși parteneriatele actuale (Poliția Suedeză, EMPACT, FRONTEX) sunt eficiente.	Identificarea, în proiectele de buget pentru exercițiile 2026 și 2027, a unor poziții bugetare distincte pentru continuarea acestor programe, cu eventuala lor integrare în curicula proprie a structurilor de formare ale Poliției.
Atribuirea unor responsabilități multisectoriale exclusiv către Inspectoratul General al Poliției	În versiunile anterioare ale raportării, anumite obiective cu caracter multisectorial au fost prezentate ca aflate exclusiv în sarcina Poliției, ceea ce nu reflectă cu acuratețe arhitectura instituțională a Programului 1325.	Reflectarea explicită, în raportarea aferentă următoarelor cicluri, a caracterului multisectorial al obiectivelor cu participarea mai multor autorități, alături de mențiunea contribuției specifice a fiecărei structuri.

Tabel 4. Inspectoratul General al Poliției. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Inspectoratul General al Poliției se poziționează, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, ca un actor structural al reformei pe componenta egalității de gen în sectorul afacerilor interne. Realizările cele mai vizibile ale perioadei sunt creșterea numărului de femei în funcțiile de conducere de la 112 la 138, numirea primelor două femei la comanda unor inspectorate teritoriale (Călărași și Cantemir), lansarea și operaționalizarea Centrului de Justiție Familială cu cele 864 de notificări gestionate în 2024, formalizarea coordonării interne în domeniul gender prin Ordinul șefului Inspectoratului nr. 407/2024 și menținerea unei rate de intervenție de 100 % la cazurile sesizate. Aceste realizări sunt consemnate de instituție prin Planurile anuale de acțiuni publicate pe pagina oficială politia.md.

Statisticile privind femicidul reamintesc, în același timp, că reducerea violenței letale împotriva femeilor este o problemă sistemică, a cărei soluționare nu poate fi obținută exclusiv prin acțiunea Poliției. Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Inspectoratului în cadrul Programului 1325 sunt continuarea politicilor de promovare a femeilor în funcțiile de comandă, consolidarea programelor de mentorat prin identificarea unor surse interne de finanțare care să asigure continuitatea în absența proiectelor externe și participarea activă la articularea unei strategii multisectoriale coordonate de prevenție a violenței letale, alături de celelalte autorități cu mandate complementare.

Inspectoratul General al Poliției de Frontieră

1. Context general și rol instituțional

Inspectoratul General al Poliției de Frontieră ocupă o poziție strategică distinctă în arhitectura de securitate națională a Republicii Moldova, fiind prima linie de contact instituțional în gestionarea fluxurilor migraționale și a situațiilor de criză umanitară. În contextul prelungit al războiului din Ucraina, instituția a operat sub o presiune

constantă, asumând o dublă responsabilitate, securitatea frontierei de stat și protecția grupurilor vulnerabile, în special a femeilor și a copiilor refugiați. Această configurație operațională a impus o tranziție de la măsurile administrative obișnuite către operațiuni complexe de combatere a criminalității transfrontaliere cu impact disproporționat asupra femeilor.

Datele utilizate în prezentul capitol provin din sistemul de raportare al MAI, completate cu rapoartele operaționale aferente platformei europene EMPACT și cu chestionarele instituționale interne. Inspectoratul a transmis, în răspuns la solicitarea oficială a Secretariatului 1325 din 23 ianuarie 2026, confirmarea că nu are obiecții sau propuneri de completare asupra conținutului proiectului de raport în partea care vizează activitatea sa. Instituția a apreciat eforturile depuse în procesul de evaluare intermediară și și-a exprimat disponibilitatea de a participa în continuare la implementarea și monitorizarea Programului. Documentele instituționale interne pentru anul 2026, respectiv Planul individual și ordinul privind desemnarea punctelor focale gender, se află în proces de elaborare la data transmiterii feedbackului și vor fi remise Secretariatului 1325 după finalizare.

2. Participare

Analiza demografică a Inspectoratului General al Poliției de Frontieră evidențiază o prezență feminină robustă și în creștere la nivelul efectivului general. Numărul total al angajatelor a evoluat de la aproximativ 856 la momentul stabilirii liniei de bază la 1047 la data raportării consolidate, ceea ce reprezintă o creștere netă de 191 de persoane, sau aproximativ 22 de procente. Această creștere consolidează baza de recrutare feminină a instituției și este un rezultat real al politicilor de personal aplicate în perioada de raportare. Pentru contextualizarea precisă a acestei evoluții, este necesară reflectarea efectivului total al instituției în cele două momente de referință, informație care nu a fost transmisă sub formă consolidată în exercițiul curent. Disponibilitatea acestor date ar permite calculul ponderii relative a femeilor și interpretarea corectă a evoluției, prin distincția între o creștere absolută a efectivului feminin într-un context de creștere generală a personalului și o creștere reală a ponderii relative.

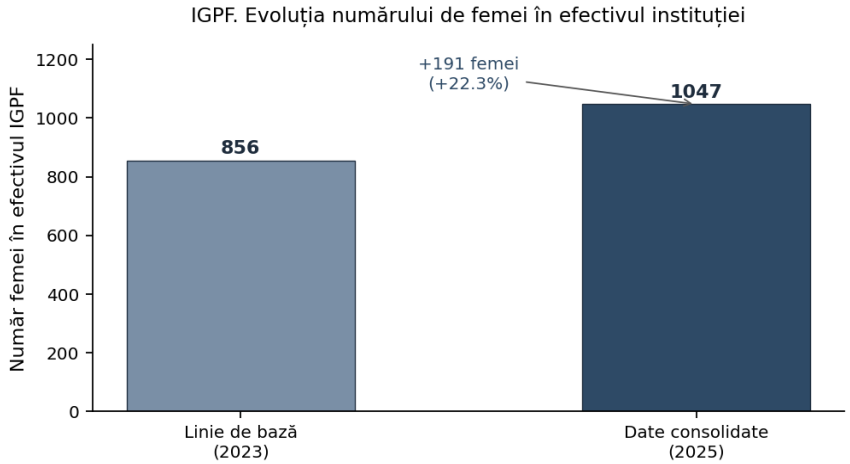


Figura 1. Inspectoratul General al Poliției de Frontieră. Evoluția numărului absolut de femei în efectivul instituției, 2023 și 2025.

Accesul femeilor la funcțiile de conducere rămâne, în continuare, o componentă unde progresele sunt vizibile, dar lente. La data raportării consolidate, instituția înregistrează 78 de femei în poziții manageriale. Datele inițiale ale momentului de bază au fost exprimate sub formă procentuală, la valoarea de 1,63 % din funcțiile de decizie. Cele două raportări nu sunt direct comparabile, deoarece prima este o valoare absolută, iar a doua o pondere relativă, fără ca numărul absolut corespunzător celor 1,63 % sau efectivul total de funcții de conducere să fi fost transmis în datele de bază. Această discrepanță metodologică, semnalată în secțiunea 9 ca obiect al

primei măsuri corective, urmează a fi corectată în următorul ciclu prin transmiterea simultană a indicatorilor absoluți și procentuali.

Numărul de 78 de femei manager indică o deschidere reală a sistemului de promovare către competența feminină, sprijinită și de proiectele externe de mentorat, dintre care Proiectul WEMI, derulat în parteneriat cu actori internaționali. Această evoluție pozitivă, deși încă modestă în termeni relativi, validează direcția politicilor de resurse umane aplicate de instituție în perioada de raportare.

Pe componenta climatului organizațional și a culturii de partajare a responsabilităților familiale, IGPF înregistrează un indicator atipic pentru structurile de aplicare a legii cu profil ierarhic. În anul 2023, un număr de 86 de bărbați din instituție au beneficiat de concediu de îngrijire a copilului. Această cifră, neobișnuit de ridicată pentru sectorul de securitate, semnalează o asumare partajată a responsabilităților familiale și un climat organizațional care nu penalizează utilizarea acestui drept de către personalul masculin. Efectul indirect al acestei culturi este o reducere a presiunii dublei sarcini asupra angajatelor și o contribuție la retenția personalului feminin pe termen lung.

În planul formării profesionale, Inspectoratul a demonstrat o capacitate ridicată de a accesa și de a valorifica oportunitățile oferite de partenerii internaționali. Personalul a beneficiat de instruiri specializate de înalt nivel, acoperind domenii critice precum combaterea traficului de migranți, prin programele EUBAM, contracararea amenințărilor hibride, prin Academia „Ștefan cel Mare”, și protecția minorilor împotriva exploatării, prin EMPACT. Volumul instruirilor a atins 166 de persoane în 2023, iar ritmul a fost susținut și în 2024 și în prima jumătate a anului 2025. Diversitatea tematică a acestor programe indică o profesionalizare accentuată a corpului polițienesc în gestionarea vulnerabilităților specifice de gen la frontieră. Datele dezagregate pe sexe ale participanților la aceste programe nu au fost transmise sub formă consolidată în exercițiul curent, iar reflectarea acestor date în următorul ciclu ar permite o evaluare a contribuției efective a formării la creșterea reprezentării femeilor în carierele specializate.

Indicator sau componentă	**Stadiu în perioada 2023, iunie 2025**
Număr femei în efectivul total al IGPF	Aproximativ 856 la momentul liniei de bază; 1047 la data raportării consolidate. Creștere netă de 191 de persoane.
Efectiv total al instituției	Datele privind efectivul total al IGPF în cele două momente de referință nu au fost transmise sub formă consolidată în cadrul exercițiului curent. Reflectarea acestor date ar permite calculul ponderii relative a femeilor și interpretarea corectă a evoluției.
Femei în funcții de conducere și manageriale	78 de femei la data raportării consolidate. Pentru momentul de bază, datele au fost exprimate procentual, la valoarea de 1,63 %, cifră care nu este însoțită de un indicator absolut comparabil.
Volum total al instruirilor de specialitate cu componentă de gen	166 de persoane în 2023, cu un ritm consistent menținut în 2024 și în prima jumătate a anului 2025.
Date dezagregate pe sexe ale participanților la programele de formare	Informație care nu a fost furnizată sub formă de serie consolidată. Reflectarea acestor date în următorul ciclu ar permite o evaluare a contribuției efective a programelor de formare la creșterea reprezentării femeilor.
Bărbați beneficiari de concediu de îngrijire a copilului	86 de bărbați în anul 2023, cifră atipică pentru structurile de aplicare a legii cu profil ierarhic, indicând o asumare partajată a responsabilităților familiale și un climat organizațional care nu penalizează utilizarea acestui drept de către personalul masculin.

Tabel 1. IGPF. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Inspectoratului General al Poliției de Frontieră pe pilonul prevenirii și protecției s-a remarcat în perioada de raportare printr-o eficacitate operațională notabilă în combaterea criminalității transfrontaliere care afectează disproporționat femeile. Participarea intensă în cadrul platformei europene EMPACT și desfășurarea unor operațiuni comune de anvergură, dintre care „Global Chain", „Danube-X" și „Hotspot METIS III", au transformat protecția victimelor traficului de persoane dintr-un obiectiv declarativ într-o prioritate de acțiune. Prin aceste operațiuni, Inspectoratul a contribuit direct la destructurarea rețelelor care exploatează vulnerabilitatea persoanelor refugiate, oferind un răspuns concret la amenințările de securitate umană generate de contextul regional.

Pe plan intern, abordarea prevenirii discriminării și a hărțuirii a inclus o opțiune metodologică distinctivă, respectiv utilizarea unor sesiuni de informare în format informal. Această strategie a permis depășirea unor bariere ierarhice care, în mod obișnuit, descurajează discutarea deschisă a problemelor sensibile în cadrul structurilor militarizate. Abordarea a fost raportată instituțional ca o practică de succes, iar reflectarea cantitativă a numărului de cazuri sesizate prin sistemul intern de raportare a hărțuirii și discriminării reprezintă o componentă care ar merita inclusă în următorul ciclu de raportare, pentru o evaluare mai precisă a încrederii personalului în mecanismele instituționale.

Componentă	Stadiu și observații
Participarea la platforma europeană EMPACT	Activă. IGPF a contribuit la operațiuni comune de anvergură pe componenta combaterii traficului de persoane și a protecției victimelor.
Operațiuni internaționale comune relevante	„Global Chain", „Danube-X", „Hotspot METIS III". Au vizat destructurarea rețelelor care exploatează vulnerabilitatea persoanelor refugiate din zona conflictului din Ucraina.
Furnizori principali de instruire de specialitate	EUBAM pentru combaterea traficului de migranți, Academia „Ștefan cel Mare" pentru amenințările hibride, EMPACT pentru exploatarea minorilor.
Sesiuni interne de informare pe tematica prevenirii discriminării și hărțuirii	Realizate într-un format informal care a permis depășirea unor bariere ierarhice și discutarea deschisă a problemelor reale din cadrul instituției.
Proiect de mentorat pentru femeile din sector	Proiectul WEMI, derulat în parteneriat cu actori externi, oferă sprijin pentru pregătirea cadrelor feminine în vederea ocupării unor funcții manageriale.

Tabel 2. IGPF. Operațiuni internaționale și componente de protecție internă, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, contribuția Inspectoratului General al Poliției de Frontieră se manifestă în două registre distincte. Primul vizează victimele traficului de persoane identificate și protejate prin operațiunile transfrontaliere, care sunt orientate către structurile naționale și internaționale de asistență specializată în limitele cooperării interinstituționale stabilite. Al doilea privește personalul propriu al instituției, expus profesional la situații cu impact emoțional ridicat, care beneficiază de servicii de suport prin structurile medicale și de consiliere accesibile angajaților sectorului de securitate.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Inspectoratului pe tematica Programului 1325 s-a realizat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale Ministerului Afacerilor Interne și prin participarea la evenimentele de comunicare publică organizate în cadrul cooperării cu partenerii internaționali. Vizibilitatea operațiunilor de combatere a traficului de persoane a beneficiat, la rândul ei, de comunicarea coordonată cu platformele europene partenere, dintre care EMPACT și FRONTEX, ceea ce a contribuit la consolidarea profilului instituției ca actor regional credibil în domeniul protecției grupurilor vulnerabile.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea la nivelul Inspectoratului General al Poliției de Frontieră urmează să cunoască, în perioada imediat următoare, o consolidare instituțională explicită. Conform feedbackului oficial transmis în luna ianuarie 2026, ordinul intern privind desemnarea punctelor focale gender se află în proces de elaborare la data raportării și va fi remis Secretariatului 1325 după finalizare. Această desemnare formală, alături de Planul instituțional individual pentru anul 2026 aflat în aceeași etapă de elaborare, va asigura cadrul administrativ stabil pentru continuarea coordonării tematice în următorul ciclu de implementare. Coordonarea cu Secretariatul 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare în condițiile unei cooperări apreciate pozitiv.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Inspectoratul General al Poliției de Frontieră pentru componenta tematică a Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției, fără o segregare distinctă în bugetul propriu. Componenta cea mai vulnerabilă din perspectiva resurselor este formarea de specialitate, care depinde semnificativ de finanțările externe asigurate prin parteneriatele cu EUBAM, EMPACT și FRONTEX. Această configurație, eficientă pe termen scurt prin calitatea programelor accesibile, ridică o întrebare privind sustenabilitatea pe termen lung, în condițiile în care continuitatea finanțărilor externe nu este garantată. Integrarea progresivă a modulelor critice în curicula proprie a Centrului de Excelență al Inspectoratului reprezintă măsura cea mai accesibilă pentru asigurarea continuității acestor programe.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Inspectoratul General al Poliției de Frontieră au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind creșterea capacității instituționale de protecție a grupurilor vulnerabile a fost implementată consistent, prin integrarea Inspectoratului în mecanismele europene de cooperare polițienească, în special FRONTEX și EMPACT, ceea ce a permis aplicarea standardelor internaționale în identificarea și protecția victimelor traficului. Recomandarea privind promovarea femeilor în funcțiile de decizie se află în curs de implementare, cu rezultate vizibile prin creșterea numărului de femei manager la 78 de persoane, prin susținerea proiectului de mentorat WEMI și prin politici interne de resurse umane orientate spre echilibrul de gen. Recomandarea privind menținerea unui climat organizațional incluziv pentru personalul feminin se reflectă în cifra atipic de ridicată a bărbaților care au beneficiat de concediul de îngrijire a copilului în 2023.

Provocarea structurală care persistă în perioada de raportare este retenția personalului, în condițiile în care un număr semnificativ de angajați se află în concedii de îngrijire a copilului. Acoperirea operațională a acestor poziții impune mecanisme flexibile, pentru a evita supraîncărcarea efectivului activ și pentru a păstra echilibrul calitativ al activității operative.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Inspectoratului General al Poliției de Frontieră au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită măsuri în următorul ciclu. Prima observație, de natură metodologică, vizează discrepanța dintre raportarea procentuală a momentului de bază (1,63 %) și raportarea în valoare absolută a momentului consolidat (78 de femei manager), care nu permite o comparație directă în absența indicatorilor complementari. A doua observație vizează sustenabilitatea pe termen lung a formării de specialitate, dependentă în prezent de finanțările externe. A treia observație se referă la dezagregarea pe sexe a participanților la programele de formare, indicator absent din raportarea curentă. A patra observație vizează finalizarea și transmiterea documentelor instituționale interne pentru anul 2026, conform angajamentului asumat oficial de instituție.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Discrepanța metodologică între raportarea procentuală (1,63 %) și raportarea în valoare absolută (78 de femei manager)	Indicatorii utilizați pentru cele două momente de referință nu sunt direct comparabili, iar efectivul total al instituției pentru momentul de bază nu a fost transmis în mod consolidat.	Unificarea metodologică a indicatorilor în următorul ciclu de raportare, prin transmiterea simultană a numărului absolut de femei în funcții de conducere, a numărului absolut de funcții de conducere și a efectivului total al instituției pentru fiecare moment de referință.
Sustenabilitatea pe termen lung a formării de specialitate	Dependența ridicată de finanțarea externă pentru modulele specializate, deși parteneriatele actuale (EUBAM, EMPACT, FRONTEX) sunt eficiente.	Integrarea progresivă a modulelor critice în curicula proprie a Centrului de Excelență al IGPF, pentru asigurarea continuității în cazul restrângerii finanțărilor externe.
Date dezagregate pe sexe ale participanților la programele de formare	În cadrul exercițiului curent, raportarea cantitativă a instruirilor nu a inclus dezagregarea pe sexe a beneficiarilor.	Standardizarea, începând cu anul 2026, a fișei de raportare a activităților de formare, cu obligativitatea dezagregării pe sexe a participanților.
Documentele instituționale interne aferente Programului 1325 pentru anul 2026	Planul instituțional individual al IGPF pentru anul 2026 și ordinul intern privind desemnarea punctelor focale gender se află în proces de elaborare la momentul transmiterii feedbackului instituțional.	Finalizarea și transmiterea către Secretariatul 1325 a celor două documente, conform angajamentului instituțional asumat.

Tabel 3. IGPF. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Inspectoratul General al Poliției de Frontieră se afirmă, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, ca un actor matur și eficient al sectorului de securitate al Republicii Moldova. Instituția a reușit traducerea principiilor Programului în acțiuni operaționale concrete pe componenta protecției victimelor traficului de persoane, prin valorificarea integrală a oportunităților de cooperare europeană. Pe componenta internă, evoluția numărului de femei în efectivul instituției de la 856 la 1047 de persoane, creșterea numărului de femei în funcții manageriale la 78 de persoane și cifra atipic de ridicată a bărbaților beneficiari ai concediului de îngrijire a copilului indică o cultură organizațională care depășește registrul declarativ și intră în practica reală de zi cu zi.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Inspectoratului pe componenta Programului 1325 sunt consolidarea corpului managerial feminin prin continuarea politicilor de promovare aplicate în prima jumătate a ciclului, integrarea progresivă a formării de specialitate în curicula proprie pentru reducerea dependenței de finanțarea externă, finalizarea Planului instituțional individual și a ordinului intern privind desemnarea punctelor focale gender, precum și standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe în următoarele cicluri.

Inspectoratul General de Carabinieri

1. Context general și rol instituțional

Inspectoratul General de Carabinieri este o forță militară cu atribuții polițienești, cu un mandat dual specific în arhitectura de securitate a Republicii Moldova. În cadrul Programului național 1325, Inspectoratul exercită un rol important pe componenta participării externe, fiind una dintre puținele structuri din sectorul afacerilor interne care contribuie cu personal feminin la misiunile internaționale de menținere a păcii. Pe componenta internă, Inspectoratul reprezintă o forță de primă linie în gestionarea ordinii publice, a crizelor civile și a fluxurilor de persoane refugiate, operând într-un mediu cu provocări de securitate ridicate. Activitatea instituției pe componenta Programului 1325 reflectă efortul de a depăși barierele culturale specifice mediului militarizat și de a promova femeile în roluri operaționale validate inclusiv prin participarea în teatrele de operații externe.

Inspectoratul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin comunicarea oficială a Serviciului psihologic al Inspectoratului General de Carabinieri din 28 ianuarie 2026, prin care a comunicat susținerea informației prezentate în proiectul de raport. În aceeași comunicare, instituția a precizat că nominalizarea instituțională a punctelor focale gender la nivelul Inspectoratului este reglementată prin Ordinul Inspectoratului General de Carabinieri nr. 378 din 11 octombrie 2024 și a anunțat că urmează să transmită ulterior planurile instituționale individuale privind implementarea Programului național 1325 pentru anul 2026.

2. Participare

Inspectoratul General de Carabinieri a obținut în perioada de raportare o realizare semnificativă pe componenta internaționalizării carierei profesionale a femeilor carabinier. Detașarea a două angajate ale Inspectoratului în misiunea internațională de menținere a păcii din Kosovo, dintre care una este activă în prezent cu mandat valabil până în luna octombrie 2025, reprezintă o validare externă a competenței profesionale a personalului feminin. Această realizare a fost susținută de o selecție riguroasă fundamentată pe meritocrație și de parteneriate internaționale solide. Participarea femeilor în asemenea misiuni reprezintă un factor de multiplicare a credibilității instituționale, demonstrând partenerilor externi că Inspectoratul aliniază standardele de gen aplicate intern la rigorile operaționale ale Organizației Națiunilor Unite și ale Uniunii Europene.

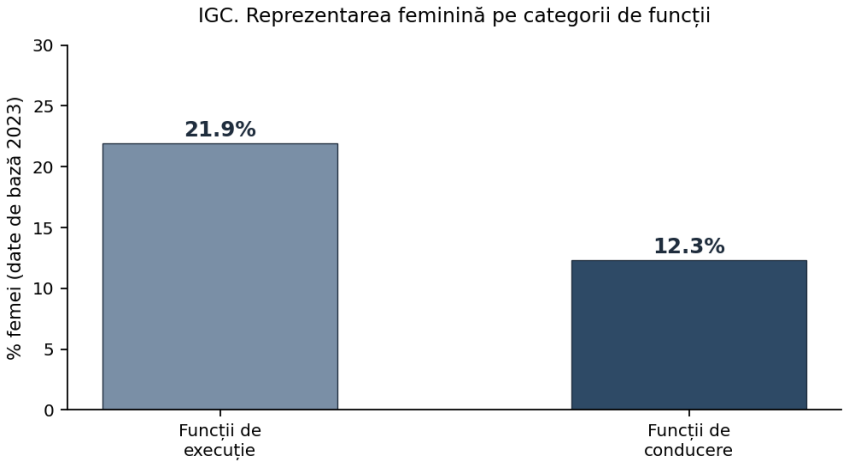


Figura 1. Inspectoratul General de Carabinieri. Reprezentarea feminină pe categorii de funcții, conform datelor de bază din 2023.

Pe componenta reprezentării interne, datele de bază pentru anul 2023 indică o pondere de 21,9 % a femeilor în funcțiile de execuție și de 12,3 % în funcțiile de conducere, valori care plasează Inspectoratul peste media sectorului militar al Republicii Moldova. Distribuția femeilor pe categorii de personal reflectă o bază calificată: 57,4 % dintre angajatele instituției sunt ofițere, iar 41,8 % sunt subofițere. Această configurație arată că prezența feminină în Inspectorat este consolidată în special la nivelul personalului cu pregătire profesională mai înaltă. Pentru o evaluare a tendinței pe parcursul întregii perioade de raportare, ar fi utilă reflectarea sistematică a seriilor de date pentru anii 2024 și prima jumătate a anului 2025, indicatori care nu au fost transmiși sub formă consolidată în exercițiul curent.

Un semnal care merită atenție managerială este rata de fluctuație a personalului feminin în 2023, situată la aproximativ 19 % ieșiri. Acest indicator constituie un avertisment privind sustenabilitatea pe termen mediu a bazei de personal feminin instruit și impune o investigație calitativă a cauzelor reale ale plecărilor, dintre care pot fi enumerate condițiile specifice ale activității de carabinier, oportunitățile profesionale alternative și factori personali de retenție.

Inspectoratul a asumat în perioada de raportare și un rol de transfer interinstituțional de bune practici prin organizarea, în luna martie 2025, a atelierului național „Promovarea participării femeilor în misiuni internaționale”. La acest eveniment au participat și alte structuri din sectorul de aplicare a legii și al apărării, dintre care Serviciul de Protecție și Pază de Stat, ceea ce a transformat atelierul într-o platformă funcțională de schimb de cunoștințe privind selecția, pregătirea și suportul personalului feminin pentru misiunile internaționale.

Indicator sau componentă	**Stadiu în perioada 2023, iunie 2025**
Femei carabinier detașate în misiuni internaționale de menținere a păcii	Două angajate detașate în misiunea din Kosovo în perioada de raportare. Una dintre acestea este activă în prezent, cu mandat valabil până în octombrie 2025.
Pondere femei în funcții de execuție (date de bază 2023)	21,9 % din totalul personalului în această categorie. Plasează Inspectoratul peste media sectorului militar al Republicii Moldova.
Pondere femei în funcții de conducere (date de bază 2023)	12,3 % din totalul funcțiilor manageriale.
Distribuția femeilor pe categorii de personal	57,4 % ofițer și 41,8 % subofițer. Ofițerele constituie majoritatea femeilor din instituție, fapt ce reflectă o bază calificată de personal.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Rata de fluctuație a personalului feminin în 2023	Aproximativ 19 % ieșiri raportate. Reprezintă un semnal care necesită atenție managerială pentru a preveni pierderea capitalului uman instruit.
Eveniment de transfer interinstituțional de bune practici	Atelierul național „Promovarea participării femeilor în misiuni internaționale”, organizat în luna martie 2025, cu participarea altor structuri din sectorul de aplicare a legii și al apărării, dintre care Serviciul de Protecție și Pază de Stat.
Date privind evoluția anuală a indicatorilor de personal pe parcursul perioadei 2023, iunie 2025	Datele consolidate pentru anii 2024 și prima jumătate a anului 2025 nu au fost transmise sub formă de serie temporală în exercițiul curent. Reflectarea acestei serii în următorul ciclu ar permite o evaluare mai precisă a tendinței.

Tabel 1. Inspectoratul General de Carabinieri. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Inspectoratului General de Carabinieri pe pilonul prevenirii și protecției se desfășoară în temeiul cadrului normativ intern aprobat prin Ordinul Inspectoratului nr. 305/2020, care reglementează procedurile aplicabile cazurilor de discriminare și hărțuire la nivelul instituției. În anul 2023 nu au fost raportate cazuri de abuz sau de discriminare prin canalele formale ale Inspectoratului. Această statistică zero poate fi interpretată în două registre alternative, similar situației observate și în alte structuri ierarhice din sectorul afacerilor interne. Prima interpretare este aceea a eficienței politicilor preventive aplicate. A doua interpretare, mai plauzibilă în contextul structurilor militarizate cu raporturi ierarhice stricte, este aceea a unei sub-raportări generate de neîncrederea în confidențialitatea canalelor tradiționale și de teama eventualelor repercusiuni profesionale. O evaluare mai precisă a situației ar deveni posibilă prin implementarea unui sistem digitalizat și anonim de raportare, observație tratată ca a doua măsură corectivă în secțiunea 9 a prezentului capitol.

Pe componenta concilierii vieții profesionale cu cea de familie, Inspectoratul a demonstrat flexibilitate managerială prin implementarea măsurii de orar de muncă adaptat. Beneficiarii direcți ai acestei măsuri în 2023 au inclus 24 de femei și 5 bărbați, distribuție care arată că instrumentul este funcțional și accesibil pentru ambele genuri și că acesta contribuie la retenția personalului. Specificul misiunilor de ordine publică, cu programe de lucru în ture și cu obligația alertei permanente, limitează aplicabilitatea universală a acestor măsuri, însă numărul beneficiarilor confirmă valoarea opțiunii pentru personalul administrativ și pentru cel care nu se află în roluri de intervenție permanentă.

Componentă	Stadiu și observații
Cadrul intern de prevenire a discriminării și hărțuirii	Reglementat prin Ordinul Inspectoratului nr. 305/2020 privind procedurile aplicabile.
Cazuri de hărțuire sesizate prin canalele formale în 2023	Zero cazuri raportate. Statistica este compatibilă fie cu eficiența politicilor preventive, fie cu o reticență a personalului față de canalele tradiționale de raportare, ipoteză specifică structurilor militarizate ierarhice. O evaluare mai precisă necesită un sistem digitalizat și anonim de raportare.
Beneficiari ai măsurilor de orar de muncă adaptat în 2023	24 de femei și 5 bărbați. Distribuția arată o utilizare reală a măsurii, care contribuie la retenția personalului.
Cooperarea internațională pe componenta gestionării crizelor	Parteneriat strategic cu Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene (EUPM Moldova). Participarea ofițerilor Inspectoratului

Componentă	Stadiu și observații
	la atelierele „Leadership și Managementul Crizelor” și „Funcțiile Esențiale Naționale” în 2025.
Sprijin extern pentru interoperabilitate	Acordat prin Instrumentul European pentru Pace, cu rol direct în consolidarea capacității Inspectoratului de protecție a populației civile în situații de urgență.

Tabel 2. Inspectoratul General de Carabinieri. Componente de prevenire, protecție și cooperare internațională.

4. Recuperare

Atribuțiile Inspectoratului General de Carabinieri pe componenta de recuperare se manifestă în două registre. Primul vizează personalul propriu expus profesional la situații cu impact emoțional ridicat, în special cel revenit din misiunile internaționale, care beneficiază de suport prin Serviciul psihologic al Inspectoratului. Al doilea vizează contribuția indirectă la recuperarea populației civile afectate de situații de criză, prin participarea Inspectoratului la operațiunile de gestionare a fluxurilor și a alertelor de ordine publică. Datele cantitative consolidate privind beneficiarele și beneficiarii serviciilor interne, dezagregate pe sexe, vor fi reflectate sistematic în următoarele cicluri de raportare după operaționalizarea unui sistem standardizat de colectare a acestor date.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Inspectoratului General de Carabinieri pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale instituției și prin participarea acesteia la evenimentele organizate cu partenerii naționali și internaționali. Punctul cel mai vizibil al comunicării publice a fost atelierul național din martie 2025 privind promovarea participării femeilor în misiunile internaționale, care a oferit instituției o platformă de vizibilitate a propriilor realizări pe această componentă. Pe componenta cooperării interne în cadrul MAI, Inspectoratul a contribuit constant la exercițiile centralizate de raportare și a comunicat datele instituționale prin canalele oficiale obișnuite.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Inspectoratului General de Carabinieri se realizează în temeiul Ordinului Inspectoratului General de Carabinieri nr. 378 din 11 octombrie 2024, prin care au fost desemnate punctele focale gender ale instituției. Această desemnare a fost confirmată oficial de Inspectorat în comunicarea din ianuarie 2026 ca element actual al cadrului instituțional. Pe componenta cooperării cu Secretariatul 1325, Inspectoratul a comunicat susținerea informației prezentate în proiectul de raport și a anunțat transmiterea ulterioară a planurilor instituționale individuale privind implementarea Programului pentru anul 2026, ceea ce asigură continuitatea cooperării în următorul ciclu.

Pe componenta cooperării internaționale, Inspectoratul este profund integrat în eforturile naționale de consolidare a rezilienței prin parteneriatul strategic cu Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene în Republica Moldova. Participarea ofițerilor Inspectoratului la atelierele „Leadership și Managementul Crizelor” și „Funcțiile Esențiale Naționale” în cursul anului 2025 demonstrează că instituția se pregătește pentru scenarii operaționale complexe care depășesc perimetrul tradițional al ordinii publice.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Inspectoratul General de Carabinieri pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției. Componenta cea mai vulnerabilă din perspectiva resurselor este aceea a infrastructurii informatice pentru colectarea automatizată a datelor dezagregate și pentru raportarea anonimă a incidentelor, lacună care afectează atât calitatea raportării către Secretariatul 1325, cât și încrederea internă în mecanismele formale de sesizare. Sprijinul european obținut prin Instrumentul European pentru Pace asigură o componentă substanțială a finanțării interoperabilității operaționale, însă nu acoperă specific componenta de digitalizare a sistemelor interne de personal și de raportare.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Inspectoratul General de Carabinieri au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind extinderea participării femeilor la misiunile internaționale a fost implementată prin detașarea celor două angajate în misiunea din Kosovo. Recomandarea privind transferul de bune practici către alte structuri din sectorul de aplicare a legii a fost implementată prin organizarea atelierului național din martie 2025. Recomandarea privind menținerea unor măsuri de orar adaptat a fost implementată cu cei 24 plus 5 beneficiari direcți raportați pentru anul 2023. Recomandarea privind formalizarea coordonării interne pe componenta perspectivei de gen a fost implementată prin Ordinul nr. 378 din 11 octombrie 2024, prin care au fost desemnate punctele focale gender.

Recomandările privind implementarea unui mecanism formal de valorificare a experienței personalului întors din misiuni și privind digitalizarea sistemelor interne de raportare a hărțuirii rămân deschise și fac obiectul măsurilor corective din secțiunea 9.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Inspectoratului General de Carabinieri au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul vizează lipsa unui mecanism formal de reintegrare și de valorificare a experienței personalului întors din misiunile internaționale, care poate conduce la pierderea expertizei acumulate. Al doilea vizează lipsa resurselor IT pentru colectarea automatizată a datelor dezagregate și pentru raportarea anonimă a incidentelor. Al treilea privește rata de fluctuație a personalului feminin din 2023, care impune o investigație calitativă a cauzelor reale. Al patrulea privește includerea seriilor temporale complete pentru indicatorii de personal în următoarele cicluri de raportare.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Lipsa unui mecanism formal de reintegrare și valorificare a experienței personalului întors din misiunile internaționale	Expertiza acumulată în teatrele de operații externe nu este diseminată sistematic în interiorul instituției, ceea ce poate conduce la pierderea acesteia odată cu reorientarea profesională a beneficiarilor.	Stabilirea, în Planul instituțional individual al IGC pentru anul 2026, a unui mecanism formal de valorificare a experienței personalului întors din misiuni, prin sesiuni interne de transfer de cunoștințe și prin documentarea bunelor practici operaționale.
Lipsa resurselor IT pentru colectarea automatizată a datelor dezagregate și pentru raportarea anonimă a incidentelor	Sistemul actual de colectare a datelor și de raportare a incidentelor nu este automatizat și nu dispune de o componentă anonimă, ceea ce limitează atât calitatea datelor, cât și încrederea	Implementarea unei soluții digitale, în corelație cu Acțiunea 6.5 din Programul național 1325, care să asigure colectarea automatizată a datelor dezagregate pe sexe și

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
	personalului în confidențialitatea sesizărilor.	raportarea anonimă a cazurilor de hărțuire.
Rata de fluctuație a personalului feminin	Cei aproximativ 19 % de ieșiri în 2023 indică o vulnerabilitate la nivelul retenției personalului feminin, care merită investigată în plan calitativ.	Realizarea, în cadrul Planului instituțional individual pentru anul 2026, a unei analize calitative a cauzelor fluctuației personalului feminin, cu propuneri de măsuri de retenție adaptate la specificul activității de carabinier.
Date temporale consolidate privind evoluția indicatorilor de personal	Raportarea curentă reflectă datele de bază ale anului 2023 fără serii pentru 2024 și prima jumătate a anului 2025.	Includerea, în raportarea anuală a Inspectoratului, a seriilor temporale complete pentru indicatorii de personal pe categorii și pe sexe, începând cu raportarea aferentă anului 2026.

Tabel 3. Inspectoratul General de Carabinieri. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Inspectoratul General de Carabinieri a reușit, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, să transforme provocarea integrării femeilor în structura militarizată într-o oportunitate de modernizare și de internaționalizare a propriei activități. Detașarea celor două angajate în misiunea din Kosovo, atelierul național organizat în martie 2025 cu participarea altor structuri de forță și formalizarea coordonării interne prin Ordinul nr. 378 din 11 octombrie 2024 reprezintă realizările care plasează Inspectoratul în categoria furnizorilor credibili de securitate pe componenta operaționalizării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în Republica Moldova.

Provocarea pentru perioada 2026 și 2027 este consolidarea mecanismelor interne de suport pentru personalul feminin, în special pe componentele digitalizării sistemelor de raportare, ale valorificării experienței personalului întors din misiunile internaționale și ale înțelegerii cauzelor fluctuației feminine din 2023. Anunțul Inspectoratului privind transmiterea planurilor instituționale individuale pentru anul 2026 oferă cadrul administrativ pentru integrarea acestor priorități în programarea operațională a perioadei următoare.

Inspectoratul General pentru Migrație

1. Context general și rol instituțional

Inspectoratul General pentru Migrație este actorul principal al Ministerului Afacerilor Interne în gestionarea dimensiunii umanitare a securității naționale. Într-o perioadă marcată de prelungirea războiului din Ucraina și de implementarea, începând cu data de 1 martie 2023, a mecanismului de protecție temporară pentru persoanele strămutate, Inspectoratul a operat sub o presiune continuă, având responsabilitatea directă pentru siguranța juridică și socială a zeci de mii de persoane refugiate, în majoritate femei și copii. Capacitatea instituției de a adapta rapid instrumentele administrative la nevoile specifice de gen ale unei populații vulnerabile aflate în tranzit sau în refugiu a reprezentat una dintre încercările cele mai complexe pentru sectorul afacerilor interne în primii doi ani și jumătate ai ciclului de implementare a Programului național 1325.

Echipa de implementare la nivelul Inspectoratului General pentru Migrație, coordonată prin Direcția cooperare internațională, a integrat standardele europene în procedurile zilnice de azil și de integrare, valorificând inclusiv asistența oferită prin proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk. Inspectoratul a transmis, prin scrisoarea

oficială nr. 5/5-469 din 28 ianuarie 2026, semnată de comisarul Cornel Triboi, șef adjunct interimar, confirmarea că nu are obiecții pe marginea proiectului de raport în limita competențelor sale funcționale și a precizat că asigură implementarea Programului prin includerea anuală a măsurilor relevante în Planul de acțiuni instituțional al Inspectoratului.

2. Participare

Inspectoratul General pentru Migrație a optat, în perioada de raportare, pentru o strategie de promovare a participării femeilor bazată pe vizibilitatea expertizei interne. Sesiunile de instruire și de sensibilizare desfășurate în interiorul instituției au fost coordonate, prin opțiune deliberată, de personal feminin cu experiență, ceea ce a avut un dublu efect, respectiv creșterea vizibilității competenței feminine în interiorul instituției și consolidarea modelului de femeie cu rol de lider în fața colectivelor mixte. Rezultatul raportat de instituție pe componenta colaborării din echipele mixte în timpul misiunilor confirmă eficacitatea acestei abordări.

Pe componenta participării la operațiunile internaționale, anul 2025 a marcat o maturizare operațională a Inspectoratului. Personalul IGM a luat parte la trei operațiuni comune europene relevante pentru combaterea traficului de ființe umane în scopul exploatării sexuale, respectiv JAD GLOBAL CHAIN, DANUBE-X și METIS III. Această implicare directă plasează Inspectoratul în calitate de partener activ al Frontex și al structurilor naționale de poliție în arhitectura europeană de cooperare operațională, dincolo de rolul tradițional de administrator al dosarelor de migrație. Datele privind numărul efectiv al femeilor din cadrul instituției care au participat la aceste operațiuni nu au fost transmise sub formă consolidată în exercițiul curent de raportare. Reflectarea sistematică a acestor date în următorul ciclu ar permite o evaluare mai precisă a contribuției Inspectoratului la dimensiunea participării feminine în operațiunile transfrontaliere.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Inspectoratului General pentru Migrație pe pilonul prevenirii și protecției s-a concentrat pe reducerea vulnerabilităților femeilor refugiate prin acțiuni de informare și prin facilitarea accesului la servicii. Realizarea celor 7 campanii dedicate de informare pe componenta protecției temporare în cursul anului 2023 a constituit un efort major de prevenție a exploatării și a oferit beneficiarilor cunoștințele necesare pentru orientarea în sistemul juridic și social al Republicii Moldova. La acestea s-a adăugat o opțiune metodologică distinctivă a Inspectoratului, respectiv instruirea comună a operatorilor centrelor de apel proprii și a celor din cadrul a 7 organizații neguvernamentale partenere. Această instruire integrată a asigurat un răspuns unitar și sensibil la dimensiunea de gen pentru miile de apeluri primite, operatorii fiind pregătiți să identifice semnele violenței în bază de gen sau ale traficului de persoane încă de la prima interacțiune telefonică.

Pe componenta coeziunii sociale, evenimentul „GustoHora” organizat în luna iunie 2023 a ilustrat o abordare a securității prin comunitate. Crearea unui spațiu sigur pentru interacțiunea culturală între populația locală și beneficiarii protecției temporare a contribuit la reducerea tensiunilor sociale și la creșterea sentimentului de siguranță pentru persoanele refugiate. În planul infrastructurii teritoriale, menținerea în funcțiune a 6 oficii pe linia administrativă asigură accesul nediscriminatoriu la documentare și la protecție pentru persoanele din regiunea transnistreană, un grup care, în absența acestor oficii, ar rămâne în afara statisticilor naționale.

Pe componenta mecanismelor interne de prevenire a discriminării și a hărțuirii la locul de muncă, Inspectoratul operează în temeiul Ordinului IGM nr. 10/2023, care reglementează prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare după criteriul de sex și a hărțuirii sexuale. Prin scrisoarea oficială din ianuarie 2026, Inspectoratul a comunicat că acest ordin se află în prezent în proces de revizuire și de modificare, exercițiu în

cadrul căruia urmează a fi desemnate persoanele responsabile pentru exercitarea rolului de unitate gender în cadrul instituției. Adoptarea versiunii actualizate a ordinului și desemnarea formală a persoanelor responsabile reprezintă obiective concrete pentru perioada imediat următoare.

Componentă	Stadiu și observații
Mecanismul de protecție temporară	Operațional din 1 martie 2023. Acoperă persoanele strămutate din Ucraina, în majoritate femei și copii.
Campanii de informare pe componenta protecției temporare	7 campanii dedicate desfășurate în cursul anului 2023, ca instrument de prevenire a exploatării și de orientare a beneficiarilor în sistemul juridic și social.
Instruirea operatorilor centrelor de apel	Desfășurată în format comun pentru operatorii Inspectoratului și pentru cei din cadrul a 7 organizații neguvernamentale partenere. A asigurat un răspuns unitar și sensibil la dimensiunea de gen la apelurile primite, cu accent pe identificarea timpurie a semnelor violenței în bază de gen și ale traficului de persoane.
Acces la documentare și protecție pentru persoanele din regiunea transnistreană	Asigurat prin menținerea în funcțiune a 6 oficii teritoriale pe linia administrativă, soluție care permite incluziunea unei populații care altfel ar rămâne în afara statisticilor naționale.
Eveniment de coeziune socială cu populația beneficiară	„GustoHora”, organizat în luna iunie 2023. A creat un spațiu sigur pentru interacțiunea culturală între populația locală și beneficiarii protecției temporare, cu efect de reducere a tensiunilor și de creștere a sentimentului de siguranță.
Cadru intern de prevenire a discriminării și hărțuirii	Reglementat prin Ordinul IGM nr. 10/2023, aflat în prezent în proces de revizuire și modificare, cu obiectivul de actualizare și de desemnare a persoanelor responsabile pentru exercitarea rolului de unitate gender în cadrul Inspectoratului.

Tabel 1. Inspectoratul General pentru Migrație. Componente de protecție umanitară și de prevenire.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, contribuția Inspectoratului General pentru Migrație se manifestă prin orientarea persoanelor vulnerabile identificate către serviciile specializate, în limitele cooperării interinstituționale stabilite cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale și cu organizațiile neguvernamentale partenere. Pentru victimele violenței în bază de gen identificate în rândul populației beneficiare a protecției temporare, Inspectoratul asigură interfața administrativă cu sistemul național de protecție, în timp ce intervențiile specializate sunt asigurate de structurile cu mandat direct.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Inspectoratului General pentru Migrație pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare în două registre distincte. Primul registru este cel al comunicării publice către populația beneficiară, prin cele 7 campanii de informare pe protecția temporară, prin evenimentul „GustoHora” și prin materialele distribuite prin oficiile teritoriale. Al doilea registru este cel al comunicării instituționale interne și al cooperării operative cu partenerii naționali și internaționali, care a permis menținerea unui flux informațional coerent în condițiile fluxurilor migraționale specifice perioadei.

6. Coordonare

Coordonarea Inspectoratului General pentru Migrație în cadrul Programului 1325 prezintă o particularitate notabilă în comparație cu alte autorități raportoare. Inspectoratul evaluează pozitiv mecanismele de coordonare ale Secretariatului 1325 și consideră adecvate resursele de monitorizare și evaluare disponibile, poziție care contrastează cu observațiile altor instituții privind aceleași mecanisme. Această diferență de percepție sugerează că Inspectoratul dispune de o capacitate administrativă bună pentru gestionarea proiectelor cu componentă externă, fundamentată în special pe parteneriatul strategic cu proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk pentru perioada 2024 și 2027, care asigură o sursă externă de expertiză pentru integrarea perspectivei de gen în politicile interne.

Pe componenta coordonării interne pe segmentul prevenirii hărțuirii și a discriminării, Inspectoratul se află în plin proces de consolidare normativă, prin revizuirea Ordinului IGM nr. 10/2023. Procesul include desemnarea formală a persoanelor responsabile pentru exercitarea rolului de unitate gender în cadrul instituției, ceea ce va completa cadrul administrativ existent în perioada imediat următoare. Inspectoratul asigură implementarea Programului prin includerea sistematică a măsurilor relevante în Planul anual de acțiuni instituțional, soluție care plasează implementarea Programului 1325 în interiorul fluxului de planificare obișnuit al instituției.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Inspectoratul General pentru Migrație pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției și în Planul anual de acțiuni instituțional. Componenta cea mai consistentă a sprijinului extern este reprezentată de proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk, activ în perioada 2024 și 2027, care asigură expertiza tehnică necesară pentru integrarea perspectivei de gen în politicile interne. Această configurație permite menținerea continuității acțiunilor planificate și reduce dependența de exerciții punctuale de finanțare.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Inspectoratul General pentru Migrație au fost integrate, în mare parte, în activitatea curentă a instituției. Recomandarea privind extinderea acțiunilor de informare pentru populația beneficiară a protecției temporare a fost implementată prin cele 7 campanii desfășurate în 2023. Recomandarea privind cooperarea cu organizațiile neguvernamentale pentru consilierea psihosocială a refugiaților a fost implementată prin instruirea comună a operatorilor și prin parteneriatele active cu PISA și cu alte structuri umanitare. Recomandarea privind menținerea accesului la servicii pentru populația din regiunea transnistreană se reflectă în funcționarea continuă a celor 6 oficii teritoriale pe linia administrativă.

Recomandarea privind formalizarea mecanismelor interne de prevenire a discriminării și a hărțuirii este în curs de implementare prin procesul de revizuire a Ordinului IGM nr. 10/2023, semnalat oficial de instituție în feedbackul transmis. Recomandarea privind raportarea sistematică a datelor dezagregate pe sexe pentru personalul Inspectoratului implicat în operațiuni transfrontaliere și în activități de formare urmează a fi pe deplin asimilată în următorul ciclu de raportare.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Inspectoratului General pentru Migrație au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu de implementare. Primul, semnalat de Inspectoratul însuși, vizează inadecvarea cadrului de planificare al Programului 1325 la realitatea fluidă a unei crize umanitare. Al doilea, complementar primului, vizează absența unui capitol distinct în Program dedicat femeilor și fetelor în context de criză, ceea ce reduce vizibilitatea acestui segment vulnerabil în arhitectura generală a politicii publice. Al

treilea aspect privește finalizarea revizuirii Ordinului IGM nr. 10/2023 și desemnarea formală a persoanelor responsabile pentru exercitarea rolului de unitate gender. Al patrulea aspect privește standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe pe componenta operațiunilor transfrontaliere și a programelor de formare.

Componentă	Stadiu și observații
Operațiuni comune europene la care a participat IGM în 2025	JAD GLOBAL CHAIN, DANUBE-X și METIS III. Operațiunile vizează combaterea traficului de ființe umane pentru exploatare sexuală.
Date privind numărul femeilor angajate ale IGM care au participat la operațiunile europene comune	Reflectarea acestor date sub formă consolidată, dezagregată pe sexe, în următorul ciclu de raportare ar permite o evaluare mai precisă a contribuției IGM la dimensiunea participării feminine în operațiunile transfrontaliere.
Parteneriatul cu proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk	Activ în perioada 2024 și 2027. Asigură o sursă externă de expertiză pentru integrarea perspectivei de gen în politicile interne ale Inspectoratului și sprijină sustenabilitatea reformelor pe termen mediu.
Cooperarea cu societatea civilă	Pragmatică și orientată către rezultate. Inspectoratul deleagă partenerilor neguvernamentali, dintre care PISA și organizațiile umanitare, segmentele de intervenție pe care aceștia le pot acoperi cu o expertiză mai bună, în special consilierea psihosocială a persoanelor refugiate.

Tabel 2. Inspectoratul General pentru Migrație. Operațiuni europene comune și parteneriate strategice.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Inadecvarea cadrului de planificare al Programului 1325 la realitatea unei crize umanitare	Procedurile standard de achiziție și bugetare nu permit întotdeauna reacția rapidă necesară pentru protecția femeilor și a copiilor în situații de urgență cu fluxuri masive de persoane refugiate.	Includerea, în Planul de acțiuni instituțional al IGM și în revizuirea Programului 1325, a unor proceduri de mobilizare rapidă a resurselor în situațiile de criză umanitară, cu mecanisme de activare automată.
Absența unui capitol distinct în Programul 1325 dedicat femeilor și fetelor în context de criză	Programul actual nu prevede un cadru tematic separat pentru această categorie, ceea ce reduce vizibilitatea segmentului în arhitectura generală a politicii publice.	Propunerea, în cadrul revizuirii intermediare a Programului 1325, a introducerii unui capitol dedicat protecției femeilor și fetelor în situații de criză umanitară.
Finalizarea revizuirii Ordinului IGM nr. 10/2023 și desemnarea persoanelor responsabile	Procesul de revizuire este în desfășurare la momentul transmiterii feedbackului instituțional.	Adoptarea versiunii actualizate a Ordinului și desemnarea formală a persoanelor responsabile pentru exercitarea rolului de unitate gender în cadrul Inspectoratului, cu transmiterea documentului către Secretariatul 1325 după finalizare.
Date dezagregate pe sexe ale personalului IGM implicat în operațiuni transfrontaliere și în activitățile de formare	Nu au fost reflectate sub formă consolidată în raportarea curentă.	Standardizarea raportării pe componenta operațională a Inspectoratului, începând cu anul 2026, prin includerea sistematică a dezagregării pe sexe.

Tabel 3. Inspectoratul General pentru Migrație. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Inspectoratul General pentru Migrație a reușit, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, să transforme provocarea crizei refugiaților într-o oportunitate de consolidare a propriului mandat de protecție a drepturilor omului. Cele 7 campanii de informare desfășurate în 2023, instruirea comună a operatorilor centrelor de apel cu cele 7 organizații neguvernamentale partenere, menținerea celor 6 oficii teritoriale pe linia administrativă și participarea în 2025 la operațiunile europene comune JAD GLOBAL CHAIN, DANUBE-X și METIS III formează un portofoliu coerent de acțiuni care îmbină dimensiunea umanitară a securității cu cea operațională.

Lecția majoră oferită de parcursul Inspectoratului în această perioadă este necesitatea flexibilității în planificarea publică pe componenta migrației și protecției umanitare. Planurile de acțiune concepute pentru contexte stabile devin rapid neactuale în fața unei crize reale, dacă nu prevăd mecanisme de mobilizare rapidă a resurselor și de adaptare procedurală. Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Inspectoratului pe componenta Programului 1325 sunt finalizarea revizuirii Ordinului nr. 10/2023, desemnarea formală a persoanelor responsabile pentru exercitarea rolului de unitate gender, propunerea introducerii unui capitol distinct dedicat femeilor și fetelor în context de criză în cadrul revizuirii intermediare a Programului și standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe în următoarele cicluri.

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență

Perioada de referință: ianuarie 2023, iunie 2025

1. Context general și rol instituțional

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență reprezintă componenta de răspuns civil la crize a MAI și are un mandat care intersectează securitatea națională cu asistența umanitară. În cadrul Programului național 1325, rolul Inspectoratului este important pe componentele protecției și asistenței umanitare, prin gestionarea logistică a fluxurilor de persoane refugiate și prin asigurarea suportului psihologic atât pentru populația afectată de crize, cât și pentru propriul personal. Perioada de raportare a fost marcată de un efort intern major de modernizare a politicilor de personal, instituția reușind să transforme presiunile operaționale într-o oportunitate de promovare consistentă a femeilor în funcțiile de decizie.

Inspectoratul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. 19/9-189 din 28 ianuarie 2026, semnată de colonelul al serviciului intern Aurel Baciu, prin care a comunicat avizul favorabil asupra proiectului și a confirmat că datele incluse corespund informațiilor oficiale ale instituției. În aceeași scrisoare, Inspectoratul a anunțat intenția elaborării unui Plan Gender pentru perioada 2026 și 2030 aplicabil la nivelul propriei structuri, cu sprijinul proiectului „UE pentru Egalitatea de Gen, Serviciul de Asistență pentru Reforme, Faza II” și cu suportul Delegației Uniunii Europene. Acest plan va include și acțiunile prevăzute în Programul național 1325 la care Inspectoratul este parte. Punctele focale gender la nivelul Inspectoratului au fost deja instituite și aprobate prin Ordinul MAI nr. 81/2025, ceea ce asigură cadrul administrativ pentru continuarea implementării Programului în perioada următoare.

2. Participare

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a înregistrat în perioada de raportare un progres substanțial pe componenta promovării femeilor în funcțiile de conducere. Schimbarea cea mai vizibilă este saltul cantitativ al promovărilor manageriale feminine: cu 10 promovări în funcții de conducere atât în 2023, pe un total de 38

de avansări feminine (conducere și execuție), cât și 10 în 2024, pe un total de 29 de avansări. Efectivul total feminin al Inspectoratului a crescut constant de la 245 la 262 de angajate, iar ponderea femeilor din totalul personalului IGSU a crescut de la 10,88 % la 11,49 %. Acest salt nu reprezintă un accident statistic, fiind rezultatul unei opțiuni manageriale deliberate de a accelera promovarea femeilor în interiorul unei structuri tradițional dominate de bărbați pe componenta operativă.

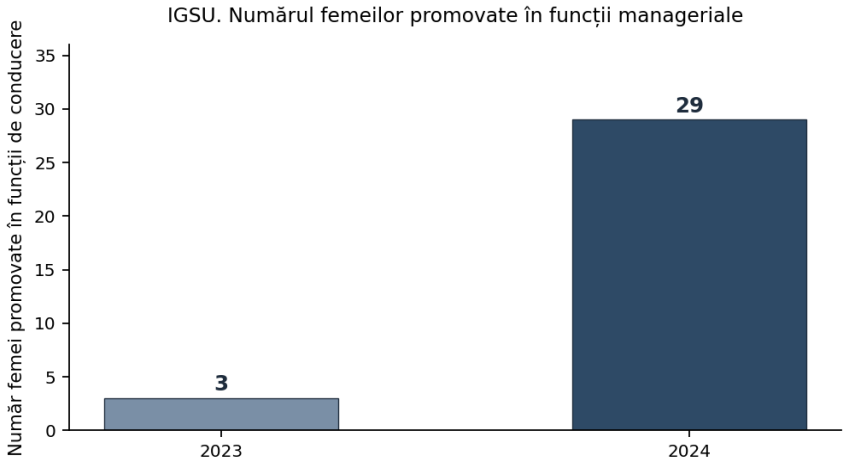


Figura 1. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență. Evoluția numărului de femei promovate în funcțiile manageriale, 2023 și 2024.

Această accelerare a promovărilor s-a tradus într-o creștere a ponderii femeilor în funcțiile de decizie, de la 26,12 % la momentul de bază la 27,48 % la nivelul lunii octombrie 2025. Deși creșterea procentuală pare modestă la prima vedere, ea reflectă o consolidare reală a bazei de leadership feminin, într-o instituție în care orice avans la nivelul vârfului ierarhic se realizează lent prin specificul carierei operative. Pentru o interpretare comparativă consolidată, ar fi util ca raportarea viitoare să includă efectivul total al instituției și ponderile relative pentru bărbați și femei pe fiecare categorie de personal, indicatori care nu au fost transmiși integral în exercițiul curent.

Indicatorii de recrutare arată o stabilitate a intrărilor noi, situată la aproximativ 18 % și 20 % femei din totalul personalului nou angajat. Această valoare, deși inferioară celei din corpul de execuție, este una stabilă care alimentează constant baza de personal feminin a instituției. Avantajul structural al Inspectoratului în perspectiva implementării Programului 1325 îl constituie ponderea de peste 72 % a femeilor în funcțiile de execuție, ceea ce reprezintă o resursă instituțională substanțială pentru atingerea unei reprezentări echilibrate la nivelul corpului managerial în următorii ani, cu condiția menținerii politicilor active de promovare aplicate în 2024.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Femei promovate în funcții de conducere	10 promovări în funcții de conducere în 2023; 29 cazuri în 2024, ceea ce a reprezentat 11,6 % din totalul avansărilor în acel an. Schimbare de scară decizională, generată de o opțiune managerială deliberată.
Pondere femei în funcțiile de decizie	26,12 % la momentul de bază; 27,48 % la nivelul lunii octombrie 2025. Creștere consolidată ca rezultat al politicilor active de promovare aplicate în 2024.
Pondere femei în noile recrutări	Aproximativ 18 % și 20 % din totalul personalului nou angajat, valoare stabilă pe parcursul perioadei.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Pondere femei în funcțiile de execuție	Peste 72 % din totalul personalului în această categorie. Reprezintă o resursă instituțională substanțială pentru atingerea parității la nivelul corpului managerial în următorii ani.
Date privind efectivul total al instituției și ponderile relative consolidate	Reflectarea sistematică a efectivului total și a ponderilor relative pentru bărbați și femei, pe categorii de personal, în următorul ciclu de raportare ar permite o interpretare comparativă mai precisă a schimbărilor cantitative observate.

Tabel 1. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Inspectoratului General pentru Situații de Urgență pe pilonul prevenirii și protecției se distinge prin calitatea serviciilor de suport psihologic oferite personalului. Secția de asistență psihologică a integrat consilierea ca practică operațională standard în fluxul de lucru al instituției, deservind în perioada de raportare 895 de angajați. Această cifră reflectă o reducere semnificativă a stigmei asociate solicitării ajutorului psihologic în rândul personalului de intervenție, transformare care a fost posibilă prin trei tipuri de acțiuni complementare. Primul a fost diversificarea canalelor de acces, care includ consilierea individuală, sesiunile de grup și linia telefonică dedicată, ceea ce permite personalului să aleagă formatul cu care se simte confortabil. Al doilea a fost integrarea consilierii ca etapă firească în ciclul de revenire după misiunile cu impact emoțional ridicat. Al treilea a fost comunicarea internă susținută privind importanța sănătății mentale, care a normalizat utilizarea serviciilor în interiorul colectivelor operative. Această configurație plasează Inspectoratul ca model de bune practici pentru întregul sistem al MAI pe componenta protecției sănătății angajaților.

Pe componenta mecanismelor anti-hărțuire, situația este mixtă. Inspectoratul a aplicat în perioada de raportare chestionare anonime de climat care au atras 900 de respondenți, instrument util pentru o radiografie agregată a climatului organizațional intern. În același timp, absența unui sistem digitalizat de raportare a hărțuirii și absența totală a cazurilor înregistrate prin canalele formale (zero cazuri) ridică o întrebare metodologică obișnuită pentru organizațiile de dimensiune mare cu profil ierarhic. Statistica zero poate fi interpretată în două registre, eficiența politicilor preventive sau o latență a fenomenului în absența unui canal de raportare considerat sigur de personal. Implementarea unei soluții digitale de raportare anonimă, în corelație cu Acțiunea 6.5 din Programul național și cu Planul Gender al Inspectoratului pentru perioada 2026 și 2030, aflat în elaborare, ar permite o evaluare mai precisă în următorul ciclu.

Pe componenta concilierii vieții profesionale cu cea de familie, Inspectoratul a obținut un succes administrativ prin implementarea opțiunii de orar flexibil, cu posibilitatea alegerii intervalului de începere a programului între 08:00 și 08:30. Această măsură simplă a fost raportată ca factor major de satisfacție al personalului. Formalizarea instituțională integrală a acestor măsuri într-un program oficial complet depinde, însă, de aprobarea cadrului normativ aplicabil la nivelul MAI.

Componentă	Stadiu și observații
Beneficiari ai serviciilor Secției de asistență psihologică	895 de angajați deserviți în perioada de raportare, prin formate diversificate de intervenție, individual, în grup și prin linie telefonică.
Acțiuni care au făcut posibilă creșterea utilizării serviciilor psihologice	Integrarea consilierii ca practică operațională standard în fluxul de lucru al instituției, diversificarea canalelor de acces (consilierea individuală, sesiunile de grup și linia telefonică) și comunicarea

Componentă	Stadiu și observații
	internă susținută privind importanța sănătății mentale a personalului expus la situații de stres operațional.
Chestionare anonime de climat aplicate	900 de respondenți în perioada de raportare. Instrument relevant pentru o radiografie agregată a climatului organizațional intern.
Cazuri de hărțuire sesizate prin canalele formale	Zero cazuri raportate. Statistica este compatibilă fie cu eficiența politicilor preventive, fie cu o reticență a personalului în utilizarea canalelor existente, observație care impune dezvoltarea unui sistem digitalizat de raportare pentru o evaluare mai precisă.
Măsuri de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie	Implementarea opțiunii de orar flexibil, cu posibilitatea alegerii intervalului de începere a programului între 08:00 și 08:30, raportată ca factor major de satisfacție al personalului. Formalizarea instituțională integrală depinde de aprobarea cadrului normativ aplicabil la nivelul MAI.

Tabel 2. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență. Componente de prevenire, protecție și climat organizațional.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, contribuția cea mai vizibilă a Inspectoratului General pentru Situații de Urgență este reprezentată de Secția de asistență psihologică, care oferă servicii personalului expus profesional la situații cu impact emoțional ridicat. Cei 895 de angajați deserviți în perioada de raportare reflectă o utilizare consistentă a serviciilor și o asumare instituțională a responsabilității pentru sănătatea mentală a personalului operativ. Pentru populația afectată de crize și de fluxurile umanitare, Inspectoratul asigură interfața operațională cu structurile specializate de asistență, în limitele cooperării interinstituționale aplicabile.

5. Comunicare

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a investit resurse semnificative în perioada de raportare în comunicarea publică a contribuției femeilor în situațiile de urgență. Documentarele „(No) Woman's Work" și simpozionul „8 Femei în uniformă" au avut un impact dublu, oferind referințe profesionale pentru tinerele care iau în considerare cariera în acest sector și validând public contribuția femeilor din sistemul de intervenție. Parteneriatul cu UN Women și PISA a fost esențial pentru calitatea acestor produse de comunicare. Pe componenta cooperării interne în cadrul MAI, Inspectoratul a comunicat datele instituționale prin canalele oficiale obișnuite și a contribuit activ la exercițiile centralizate de raportare.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență se realizează în temeiul Ordinului MAI nr. 81/2025, prin care au fost instituite și aprobate punctele focale gender la nivelul instituției. În perspectiva consolidării acestui cadru, Inspectoratul anunță elaborarea unui Plan Gender propriu pentru perioada 2026 și 2030, document care va fi dezvoltat cu sprijinul proiectului „UE pentru Egalitatea de Gen, Serviciul de Asistență pentru Reforme, Faza II" și cu suportul Delegației Uniunii Europene. Acest plan va include explicit acțiunile prevăzute în Programul național 1325 la care Inspectoratul este parte și va fi urmat de un ordin intern de desemnare a persoanelor responsabile pentru punerea sa în aplicare.

Pe componenta cooperării cu Secretariatul 1325, Inspectoratul a transmis avizul său favorabil asupra proiectului de raport în luna ianuarie 2026 și și-a reconfirmat angajamentul de a continua implementarea prevederilor Programului în limitele competențelor sale legale și ale resurselor disponibile.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției. Inspectoratul a semnalat oficial faptul că aplicarea recomandărilor formulate în cadrul evaluării intermediare depinde de asigurarea unui cadru normativ adecvat și a resurselor necesare. Componenta cea mai vulnerabilă din perspectiva resurselor este aceea a cercetării aplicate interne pe componenta climatului organizațional, dependentă în prezent de absența unei poziții bugetare distincte. Identificarea, în cadrul Planului Gender 2026 și 2030 aflat în elaborare, a unor surse de finanțare alternative, eventual prin valorificarea sprijinului Delegației Uniunii Europene, ar permite acoperirea acestei lacune în următorul ciclu de implementare.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Inspectoratul General pentru Situații de Urgență au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind accelerarea promovării femeilor în funcțiile de conducere a fost implementată consistent, prin saltul de la 245 la 262 femei în efectivul total de promovări manageriale feminine între 2023 și 2024. Recomandarea privind consolidarea suportului psihologic pentru personal a fost implementată la standarde de bune practici, cu cei 895 de beneficiari ai Secției de asistență psihologică. Recomandarea privind valorificarea publică a contribuției femeilor din sistem a fost implementată prin produsele de comunicare „(No) Woman's Work" și „8 Femei în uniformă". Recomandarea privind aplicarea instrumentelor anonime de evaluare a climatului organizațional a fost implementată prin chestionarele aplicate celor 900 de respondenți.

Recomandarea privind digitalizarea mecanismelor de raportare a hărțuirii și recomandarea privind formalizarea juridică integrală a măsurilor de flexibilitate a programului de lucru rămân deschise, prima fiind dependentă de Acțiunea 6.5 din Plan și de Planul Gender propriu al Inspectoratului, iar a doua de adoptarea unui cadru normativ aplicabil la nivelul MAI.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul vizează lipsa unui sistem digitalizat de raportare a cazurilor de hărțuire și discriminare, observație legată sistemic de blocajul Acțiunii 6.5 la nivelul Programului. Al doilea privește realizarea studiilor sociologice interne pe componenta climatului organizațional, limitate de absența unei poziții bugetare proprii. Al treilea privește formalizarea juridică completă a măsurilor de orar flexibil, dependentă de un cadru normativ care nu a fost încă adoptat la nivelul MAI. Al patrulea privește completarea raportării cu date integrale privind efectivul total al instituției și ponderile relative pentru bărbați și femei.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Lipsa unui sistem digitalizat de raportare a cazurilor de hărțuire și discriminare	Raportarea actuală se bazează pe canalele tradiționale, ceea ce poate limita încrederea	Implementarea unei soluții digitale de raportare anonimă în corelație cu Acțiunea 6.5 din Programul național 1325 și cu Planul Gender al IGSU pentru perioada 2026 și

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
	personalului în confidențialitatea sesizărilor.	2030, aflat în elaborare cu sprijinul proiectului „UE pentru Egalitatea de Gen, Serviciul de Asistență pentru Reforme, Faza II”.
Realizarea studiilor sociologice interne pe componenta climatului organizațional	Lipsa unei poziții bugetare distincte pentru cercetarea aplicată internă.	Identificarea, în cadrul Planului Gender 2026 și 2030 al Inspectoratului, a unor surse de finanțare alternative pentru cercetarea aplicată, eventual prin valorificarea sprijinului Delegației Uniunii Europene.
Formalizarea juridică completă a măsurilor de orar flexibil	Aprobarea unui program instituțional integral de orar flexibil depinde de un cadru normativ aplicabil la nivelul MAI, care nu a fost încă adoptat.	Susținerea, prin canalele oficiale ale MAI, a inițiativei de adoptare a unui cadru normativ general care să permită formalizarea măsurilor de orar flexibil deja aplicate la nivelul Inspectoratului.
Date complete privind efectivul total și ponderile relative	Raportarea actuală a indicatorilor de personal nu include sistematic efectivul total al instituției și ponderile relative pentru bărbați.	Standardizarea raportării anuale prin includerea sistematică a indicatorilor consolidate, alături de procesul de elaborare a Planului Gender 2026 și 2030.

Tabel 3. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a demonstrat în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325 o maturitate instituțională remarcabilă pe componentele care depind de voința managerială proprie. Saltul cantitativ în promovarea femeilor în funcțiile de conducere, de la 245 la 262 femei în efectivul total de cazuri într-un interval de un an, validează observația că schimbarea reală în cultura organizațională a unei instituții ierarhice este posibilă atunci când conducerea își asumă această direcție în mod explicit. Inspectoratul a transformat avantajul demografic al ponderii feminine în funcțiile de execuție într-o resursă strategică pentru consolidarea progresivă a leadership-ului feminin la nivelul corpului managerial. Succesul cantitativ și calitativ al Secției de asistență psihologică, cu cei 895 de beneficiari, demonstrează că protecția personalului este o necesitate operațională, care odată oferită profesionist, este acceptată și utilizată de personal.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Inspectoratului pe componenta Programului 1325 sunt elaborarea și operaționalizarea Planului Gender 2026 și 2030 cu sprijinul Delegației Uniunii Europene, digitalizarea mecanismelor de raportare a hărțuirii în corelație cu Acțiunea 6.5 din Plan, formalizarea juridică completă a măsurilor de flexibilitate a programului de lucru deja aplicate informal și standardizarea raportării prin includerea datelor consolidate privind efectivul total. Acest pachet de priorități, susținut de cadrul administrativ al Ordinului MAI nr. 81/2025 privind punctele focale gender, oferă Inspectoratului baza pentru consolidarea ireversibilă a progreselor obținute în prima jumătate a ciclului.

Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI

1. Context general

Poziția Serviciului Tehnologii Informaționale al MAI (în continuare, STI) în arhitectura implementării Programului național 1325 este una dublă și dificilă în același timp. Pe de o parte, instituția funcționează ca o

entitate tehnică de suport, cu un efectiv aproape paritar din punctul de vedere al genului, ceea ce o transformă într-un studiu de caz aparte pentru un sector care, la nivel global, rămâne dominat de bărbați. Pe de altă parte, prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023, STI a primit rolul de implementator principal pentru una dintre cele mai sensibile acțiuni ale Planului, respectiv Acțiunea 6.5, care vizează digitalizarea sistemului intern de raportare a cazurilor de discriminare și hărțuire.

Această responsabilitate strategică a expus instituția la o tensiune de guvernanță bine documentată în literatura de specialitate. Execuția tehnică a unui sistem de raportare a abuzurilor depinde, pe componenta amonte, de definirea unor cerințe funcționale care nu pot fi formulate de echipele de dezvoltatori, fiind responsabilitate exclusivă a structurilor de politici cu mandat în domeniul gestiunii personalului și al integrității la nivelul MAI, în primul rând de Direcția management și politici de resurse umane a Ministerului, în calitate de coordonator sectorial al implementării Programului 1325. Identificarea entității care urmează să asume rolul de titular de proces pentru sistemul de raportare a hărțuirii rămâne, la momentul redactării prezentului raport, o sarcină care depășește competențele STI și care trebuie asumată la nivelul conducerii Ministerului. În absența acestor cerințe, STI rămâne în poziția de prestator tehnic fără mandat de execuție. Datele consolidate în prezentul capitol reflectă această tensiune și sunt completate cu informațiile transmise prin scrisoarea oficială nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026, prin care STI a confirmat susținerea constatărilor proiectului de raport și a reiterat solicitările de clarificare instituțională.

2. Participare

Profilul demografic al STI este, prin comparație cu restul instituțiilor din sectorul de securitate, atipic și pozitiv. Paritatea de gen la nivelul efectivului total se menține pe parcursul întregii perioade analizate. Efectivul instituției a crescut ușor de la 98 de persoane în anul 2023 la 103 persoane în anul 2024, iar ponderea femeilor a fost de 51 % în 2024 și a oscilat în jurul valorii de 50 % în restul perioadei. Această statistică indică un mediu de lucru care reușește să atragă specialiste într-un sector în care prezența feminină este de regulă redusă.

O analiză granulară a fluxurilor de promovare scoate, totuși, la iveală o asimetrie semnificativă. În intervalul cumulat 2024 și primul semestru al anului 2025, STI a efectuat 9 promovări în funcții de conducere. Dintre acestea, doar una a vizat o femeie, la nivelul de șef de secție, în vreme ce funcțiile strategice, inclusiv cele de director adjunct și de șef de direcție generală, au fost ocupate exclusiv de bărbați. Această dinamică creează riscul unei structuri piramidale inechitabile, cu o bază largă, diversă și competentă, dar cu un vârf decizional masculinizat. Datele privind compoziția comisiilor de promovare și criteriile aplicate nu au fost reflectate în raportarea curentă, observație formulată și de observatorii externi în cadrul examinării proiectului de raport, cu sublinierea că analiza echilibrului de gen al comisiilor și a criteriilor de selecție este esențială pentru înțelegerea cauzelor acestei asimetrii.

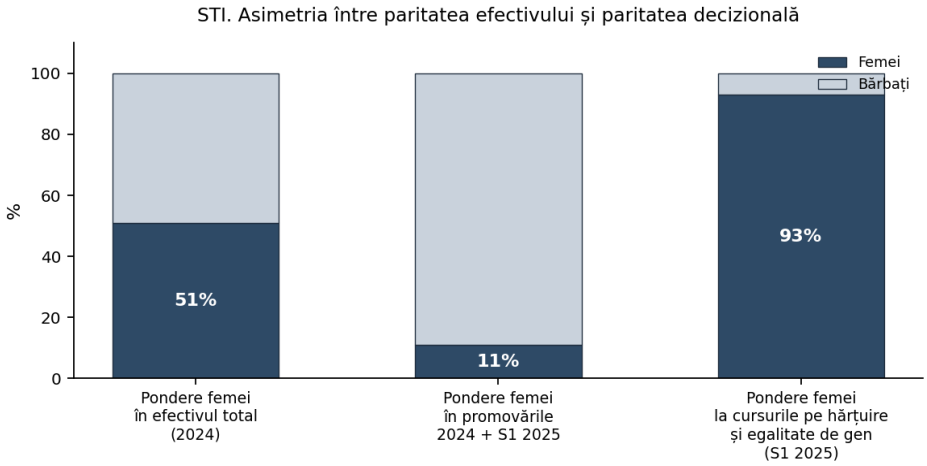


Figura 1. STI. Asimetria între paritatea efectivului total, paritatea promovărilor și participarea la cursurile pe tematica egalității de gen.

În planul formării profesionale, datele indică o segregare de gen accentuată în participarea la cursurile cu tematica hărțuirii și a egalității de gen. La cursurile organizate în primul semestru al anului 2025 au participat 13 femei și un singur bărbat. Această cifră, raportată la o instituție în care bărbații constituie aproximativ jumătate din efectiv, sugerează că tematica este percepută intern ca o problemă a femeilor, nu ca o responsabilitate de management. Caracterul obligatoriu sau opțional al acestor cursuri nu a fost specificat în datele furnizate de instituție, observație formulată și de observatorii externi, care a remarcat pe bună dreptate că, în practica internațională, cursurile pe tematica hărțuirii și a egalității de gen sunt, de regulă, obligatorii pentru toate categoriile de personal, în vreme ce cursurile pe Agenda 1325 și pe perspectiva de gen rămân, frecvent, opționale. Clarificarea acestui aspect și, dacă este cazul, transformarea cursurilor pe hărțuire în formare obligatorie reprezintă un pas tehnic accesibil care poate corecta segregarea observată.

Indicator	2023	2024	S1 2025
Efectiv total	98	103	103
Pondere femei în efectivul total	aprox. 50 %	51 %	aprox. 50 %
Promovări în funcții de conducere (cumulat 2024 + S1 2025)		9 promovări, dintre care 1 femeie (nivel șef secție); 8 bărbați	
Participanți la cursurile pe tematica hărțuirii și egalității de gen	informație nefurnizată în detaliu	informație nefurnizată în detaliu	13 femei și 1 bărbat
Caracterul (obligatoriu sau opțional) al cursurilor pe hărțuire și egalitate de gen	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare.		

Tabel 1. STI. Indicatori-cheie pe pilonul Participare. Sursa: registre administrative STI; răspunsul instituției la proiectul de raport (2026).

3. Prevenire și protecție

Componenta de prevenire și protecție concentrează, în cazul STI, blocajul cel mai grav al perioadei de raportare. Acțiunea 6.5 din Planul național, care vizează digitalizarea sistemului intern de raportare a cazurilor

de discriminare și hărțuire, este clasificată ca neîncepută la jumătatea perioadei de implementare a Programului 1325. Termenul prevăzut pentru operaționalizarea sistemului, respectiv trimestrul al doilea al anului 2025, a fost depășit fără ca vreunul dintre jaloanele intermediare, elaborarea conceptului funcțional, testarea, pilotarea, să fie atins.

Analiza cauzelor relevă un blocaj structural de guvernanță, nu unul tehnologic. STI, în calitate de executant tehnic, a semnalat în repetate rânduri imposibilitatea demarării dezvoltării software în lipsa unui titular de proces clar desemnat la nivelul MAI, care să își asume proprietatea asupra fluxurilor de aprobare, asupra tipurilor de date colectate și asupra nivelurilor de acces. Aceste semnalări au fost transmise prin scrisori oficiale, în martie și în august 2025, iar prin scrisoarea cea mai recentă, nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026, STI a reiterat necesitatea convocării urgente a unei ședințe de lucru cu subdiviziunile responsabile ale MAI, având ca obiect explicit discutarea modalităților concrete de realizare a Acțiunilor 6.5, 6.9 și 11.2 și stabilirea responsabililor cu elaborarea Conceptului funcțional și aprobarea Caietului de sarcini tehnic privind digitalizarea sistemelor de raportare și a registrelor de evidență.

Faptul că Acțiunea 6.5 este marcată ca neîncepută la mijlocul ciclului strategic generează un risc critic pentru întregul Program național, întrucât digitalizarea era proiectată ca principalul instrument de scoatere la lumină a cazurilor de hărțuire neraportate. Lipsa unui buget dedicat pentru dezvoltare software, audituri de securitate și interfețe accesibile obligă STI să caute soluții interne, limitate de resursele existente. Situația este similară pentru Acțiunea 6.9, care vizează constituirea registrului profesioniștilor specializați, și pentru Acțiunea 11.2, care vizează platforma electronică de experți, ambele cu progrese nule din aceeași cauză amonte.

Acțiune PNA	Obiect și rolul STI	Stadiu la 30 iunie 2025
Acțiunea 6.5	Digitalizarea sistemului intern de raportare a cazurilor de discriminare și hărțuire. STI figurează ca implementator principal pe componenta tehnică.	Neîncepută. Termenul prevăzut (T2 2025) a fost depășit fără atingerea jaloanelor intermediare. Cauza este lipsa unui titular de proces desemnat în structurile de politici ale MAI.
Acțiunea 6.9	Constituirea registrului profesioniștilor specializați. STI este partener tehnic.	Progres nul, în lipsa cerințelor funcționale din partea titularului de politici.
Acțiunea 11.2	Platforma electronică de experți și mecanism interinstituțional de consultare. STI este partener tehnic.	Progres nul, în aceeași logică a blocajului de guvernanță.

Tabel 2. STI. Acțiunile critice de digitalizare cu impact asupra pilonului prevenire și protecție.

4. Recuperare

Atribuțiile Serviciului Tehnologii Informaționale nu includ servicii directe de recuperare sau de asistență pentru victimele hărțuirii ori ale discriminării. Rolul instituției pe această dimensiune rămâne unul indirect, prin furnizarea infrastructurii tehnice care, odată implementată, va permite altor structuri ale MAI să identifice, să înregistreze și să gestioneze cazurile, inclusiv pentru a oferi sprijinul aferent.

5. Comunicare

Comunicarea internă a STI pe componenta de gen s-a concentrat în perioada de raportare pe semnalarea repetată, către conducerea MAI, a blocajului de guvernanță aferent Acțiunii 6.5. Această comunicare instituțională, materializată prin cele trei scrisori oficiale din martie 2025, august 2025 și ianuarie 2026, constituie ea însăși un element de bună practică, deoarece documentează un istoric clar al demersurilor

proactive ale instituției și transferă sarcina deciziei către nivelul de conducere competent. Pe componenta de comunicare publică externă, STI nu raportează activități proprii, profilul instituției fiind unul preponderent intern.

6. Coordonare

Coordonarea internă la nivelul Serviciului Tehnologii Informaționale este asigurată prin punctele focale instituționale de gen, în conformitate cu cerințele Programului național 1325. Punctul critic al coordonării nu se află însă în interiorul instituției, fiind localizat în relația acesteia cu structurile de politici ale MAI. STI a inițiat în mod repetat demersurile de coordonare necesare pentru deblocarea Acțiunilor 6.5, 6.9 și 11.2, dar cadrul interinstituțional de lucru solicitat nu a fost convocat. Reactivarea acestui mecanism prin organizarea ședinței de lucru solicitate prin scrisoarea nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026 reprezintă o condiție prealabilă pentru orice progres concret pe componenta de digitalizare în cursul anului 2026.

7. Resurse alocate

Bugetul intern al Serviciului Tehnologii Informaționale nu cuprinde o linie distinctă pentru dezvoltările software aferente Programului 1325. Instituția semnalează, prin scrisoarea oficială din 28 ianuarie 2026, o constrângere suplimentară de natură juridică. În absența cadrului de reglementare obligatoriu prevăzut la articolul 22 din Legea nr. 476/2006 cu privire la resursele informaționale de stat, STI se află, la momentul transmiterii feedbackului instituțional, în imposibilitatea estimării bugetului și a elaborării Planului instituțional individual privind implementarea Programului 1325 pentru anul 2026, pe domeniul său de competență. Această observație depășește, prin natura ei, perimetrul STI și constituie un semnal pentru Secretariatul 1325 privind necesitatea consolidării cadrului normativ care fundamentează planificările anuale ale autorităților raportoare.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

STI se află într-o situație paradoxală în ceea ce privește implementarea recomandărilor formulate în Raportul baseline. Recomandarea strategică de a digitaliza procesele de raportare, considerată prioritară în 2024, a rămas neimplementată nu din cauza unei rezistențe a instituției, fiind cauzat de absența unui mandat clar și a resurselor necesare. Instituția a demonstrat, în schimb, o proactivitate administrativă remarcabilă, prin transmiterea unor solicitări succesive de clarificare și prin avertizările oficiale privind riscurile asociate. Pe componenta de resurse umane, recomandarea implicită de menținere a echilibrului de gen a fost respectată la nivel macro, cu o paritate constantă a efectivului total, dar a fost neglijată la nivelul conducerii de vârf, unde tendința recentă este de masculinizare a funcțiilor strategice.

9. Deviații și măsuri corective

Cea mai gravă deviație identificată în cazul Serviciului Tehnologii Informaționale este nerealizarea sistemului informatic prevăzut de Acțiunea 6.5. Aceasta nu este o întârziere de calendar. Aceasta constituie un blocaj de sistem care necesită o intervenție la nivelul conducerii MAI, nu la nivelul executantului tehnic. Soluția nu constă în plasarea unei presiuni administrative pe STI. Soluția constă în desemnarea urgentă a unei structuri beneficiare, care să elaboreze Conceptul funcțional și să aprobe Caietul de sarcini tehnic, conform solicitării reiterate de instituție prin scrisoarea cea mai recentă. O a doua deviație este de natură financiară, întrucât dezvoltarea unui sistem securizat de raportare a abuzurilor presupune costuri pentru audituri de securitate, interfețe accesibile și mentenanță, costuri care nu pot fi acoperite din bugetul operațional curent. La acestea se adaugă deviația de natură juridică semnalată în secțiunea precedentă, privind imposibilitatea elaborării Planului instituțional pentru anul 2026 în absența cadrului de reglementare necesar.

Acțiune PNA / problemă	Cauză identificată	Măsură corectivă propusă
Acțiunea 6.5: digitalizarea sistemului de raportare a hărțuirii	Blocaj de guvernanță. Lipsa unui titular de proces desemnat la nivelul MAI care să asume cerințele funcționale, fluxurile de aprobare, tipurile de date colectate și nivelurile de acces. Lipsa unui buget dedicat pentru audit de securitate și interfețe.	Convocarea, la inițiativa Secretariatului 1325, a unei ședințe de lucru între STI și subdiviziunile de politici ale MAI, pentru desemnarea responsabililor cu Conceptul funcțional și aprobarea Caietului de sarcini tehnic, conform solicitării formale exprimate de STI prin scrisoarea nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026.
Acțiunile 6.9 și 11.2	Aceeași cauză, în lipsa cerințelor funcționale din partea titularilor de politici.	Discutarea, în cadrul aceleiași ședințe de lucru, a modalităților concrete de avansare și a unui calendar comun cu termene asumate.
Asimetria între paritatea efectivului și reprezentarea femeilor în funcțiile de conducere	Dintre cele 9 promovări efectuate în 2024 și în primul semestru al anului 2025, doar una a vizat o femeie. Compoziția comisiilor de promovare și criteriile aplicate nu au fost reflectate în datele transmise.	Solicitarea, în următorul ciclu de raportare, a datelor privind compoziția comisiilor de promovare pe sexe și a criteriilor de selecție; analizarea echilibrului de gen al comisiilor și introducerea, dacă se confirmă neechilibrul, a unor măsuri de corecție.
Imposibilitatea elaborării Planului instituțional STI pentru anul 2026	Absența unui cadru de reglementare obligatoriu, astfel cum prevede articolul 22 din Legea nr. 476/2006 cu privire la resursele informaționale de stat, împiedică estimarea bugetului și elaborarea planului pe domeniul de competență al STI.	Inițierea, la nivelul Secretariatului 1325 și al Direcției management resurse umane a MAI, a procesului de consolidare a cadrului de reglementare necesar, ca premisă pentru ca STI să poată elabora planul individual pentru exercițiul 2026.

Tabel 3. STI. Sinteza deviațiilor majore și a măsurilor corective propuse.

10. Concluzii instituționale

Cazul Serviciului Tehnologii Informaționale oferă o lecție clară despre limitele unei abordări tehnocratice în implementarea politicilor de gen. Desemnarea unei structuri IT ca lider de implementare pentru o reformă atât de sensibilă cum este raportarea cazurilor de hărțuire s-a dovedit o decizie de planificare insuficient calibrată, în lipsa unui mandat ferm al beneficiarului din zona de politici. Fără un titular intern al procesului care să precizeze ce așteaptă de la sistem, STI nu poate livra soluția tehnică, iar timpul se consumă în corespondență și avertizări.

Pe versantul pozitiv, STI demonstrează că paritatea de gen este realizabilă într-un domeniu tehnic, având o bază de recrutare echilibrată și un mediu de lucru atractiv pentru specialiste. Provocarea pentru perioada următoare este transformarea acestei paritățiți numerice într-o paritate de putere, prin asigurarea accesului femeilor competente deja prezente în organizație la funcțiile de conducere. Pentru orizontul 2026 și 2027, prioritatea absolută rămâne deblocarea Acțiunii 6.5, prin organizarea ședinței de lucru solicitate de instituție, prin desemnarea responsabililor cu Conceptul funcțional și prin consolidarea cadrului normativ necesar pentru ca STI să poată elabora un plan instituțional finanțabil. Succesul acestor pași condiționează atât performanța STI, cât și. Aceasta afectează credibilitatea întregului efort de digitalizare a sectorului afacerilor interne pe componenta integrității.

Serviciul protecție internă și anticorupție al MAI

Perioada de referință: ianuarie 2023, iunie 2025

Capitolul de față integrează rectificările formulate oficial de Serviciul protecție internă și anticorupție al MAI prin scrisoarea nr. 4/191 din 27 ianuarie 2026, transmisă în răspuns la solicitarea Secretariatului 1325 de a comunica poziția instituțională asupra proiectului de raport. Versiunea preliminară a raportului conținea câteva atribuții care nu corespundeau cadrului normativ aplicabil SPIA, atribuții pe care instituția le-a contestat punctual și pe care prezenta versiune le aliniază cu poziția oficială transmisă.

1. Context general

Serviciul protecție internă și anticorupție al MAI este o structură specializată în domeniul integrității interne și al combaterii corupției la nivelul MAI. Implementarea Programului național 1325 la nivelul SPIA se realizează în temeiul Planului de acțiuni al MAI privind realizarea Programului, aprobat prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 381/2023, fără elaborarea unui plan instituțional individual. Această soluție de implementare este una explicit asumată de instituție și este reflectată corespunzător în corespondența oficială cu Direcția management și politici de resurse umane a MAI.

În ceea ce privește competențele de investigare, SPIA precizează în mod neechivoc că nu dispune de atribuții de investigare a cazurilor de hărțuire, nici pe dimensiunea penală, nici pe cea contravențională, și nu deține statutul de agent constatator. Această clarificare este esențială pentru înțelegerea corectă a rolului instituției în arhitectura Programului 1325, deoarece anumite acțiuni ale Planului care ar putea părea, la o primă lectură, naturale pentru un serviciu cu profil de integritate, nu se află în realitate în perimetrul de competență al SPIA.

2. Participare

Pe pilonul participării, SPIA a exprimat în cursul interviurilor instituționale o poziție nuanțată față de obiectivele care presupun creșterea ponderii femeilor în pozițiile decizionale prin instrumente de tip cotă numerică. Instituția consideră că aplicarea unor astfel de instrumente, dacă nu este corelată riguros cu evaluarea competenței profesionale, poate genera efecte de discriminare inversă incompatibile cu principiile meritocrației stricte care guvernează activitatea serviciilor specializate. Pornind de la această poziție, SPIA pledează pentru implementarea Programului 1325 prin măsuri care creează oportunități egale, respectiv prin eliminarea barierelor la intrare și la promovare, în locul unor inginerii statistice care fixează ținte numerice fără un fundament în structura efectivă a personalului. Datele cantitative privind ponderea femeilor în efectivul SPIA și în funcțiile de conducere ale instituției nu au fost transmise sub formă de serie consolidată în cadrul exercițiului curent de raportare.

3. Prevenire și protecție

Constatările pe pilonul prevenirii și protecției, formulate în versiunea preliminară a raportului, atribuiau SPIA un rol de proprietar de sistem pentru registrul digital de raportare a hărțuirii prevăzut de Acțiunea 6.5 din Plan. Prin scrisoarea oficială din 27 ianuarie 2026, instituția a contestat această atribuire, precizând că nu a fost desemnată ca entitate responsabilă de digitalizarea procesului ori de inițierea proiectului IT și că nu a recepționat solicitări instituționale aferente realizării acestor activități. Analiza încrucișată cu prevederile Ordinului ministrului afacerilor interne nr. 381/2023, care stabilește responsabilitățile la nivelul MAI, confirmă poziția instituției. În aceste condiții, blocajul Acțiunii 6.5, descris în detaliu în capitolul dedicat Serviciului Tehnologii Informaționale, nu poate fi atribuit unei carențe de acțiune a SPIA, fiind determinată de absența unei desemnări instituționale a unui titular de proces din partea structurilor de politici ale Ministerului.

În acest context, contribuția SPIA pe componenta de prevenire și protecție rămâne, în perioada de raportare, una limitată la atribuțiile sale legale și regulamentare în domeniul integrității interne, respectiv combaterea corupției și a abaterilor disciplinare aflate în sfera sa de competență. Investigarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă, fie pe dimensiune penală, fie pe dimensiune contravențională, revine altor structuri, inclusiv Direcției management resurse umane a MAI pentru aspectele disciplinare, organelor de urmărire penală pentru aspectele penale și instanțelor competente potrivit legii. Această distincție de competențe trebuie reflectată cu acuratețe în orice analiză viitoare a fluxurilor de raportare a hărțuirii la nivelul Ministerului.

Constatare din proiectul de raport (V1)	**Poziția oficială a SPIA, comunicată prin scrisoarea nr. 4/191 din 27 ianuarie 2026**
SPIA are mandatul direct de a investiga cazurile de hărțuire și discriminare în cadrul subdiviziunilor MAI.	SPIA precizează că nu dispune de competențe de investigare a hărțuirii nici pe dimensiunea penală, nici pe cea contravențională, și nu deține statutul de agent constatator.
SPIA este beneficiarul natural al registrului digital de hărțuire prevăzut de Acțiunea 6.5 din Plan.	SPIA nu a fost desemnat în calitate de entitate responsabilă de digitalizarea procesului sau de inițierea proiectului IT. Instituția nu a recepționat solicitări instituționale aferente acestor activități.
SPIA nu și-a asumat rolul de proprietar de sistem, ceea ce a împiedicat STI să demareze procesul de creare a software-ului.	Atribuirea acestei responsabilități nu corespunde cadrului normativ aplicabil SPIA și nici prevederilor Ordinului ministrului afacerilor interne nr. 381/2023, care reglementează implementarea Programului la nivelul MAI.
SPIA nu a elaborat un plan instituțional individual de implementare a Programului 1325.	Confirmat de instituție. Executarea prevederilor Programului s-a realizat direct în temeiul Planului de acțiuni al MAI privind realizarea Rezoluției 1325, aprobat prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 381/2023, fără necesitatea elaborării unui plan individual.

Tabel 1. SPIA. Sinteza rectificărilor solicitate de instituție față de constatările versiunii preliminare a raportului.

4. Recuperare

Atribuțiile SPIA nu includ servicii directe de asistență sau de recuperare pentru victimele hărțuirii ori ale violenței în bază de gen. Aceste servicii se află în competența altor structuri ale MAI și ale sistemului de protecție socială, inclusiv a Serviciului medical al MAI și a furnizorilor specializați din afara Ministerului. Rolul SPIA pe această dimensiune este, prin natura mandatului instituțional, unul indirect.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a SPIA pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele interne ale MAI, în cadrul fluxului ierarhic obișnuit. Demersul cel mai semnificativ al instituției pe componenta de comunicare instituțională este, în prezent, scrisoarea oficială nr. 4/191 din 27 ianuarie 2026, prin care SPIA a transmis poziția sa față de proiectul de raport. Acest demers consolidează un istoric de poziționări clare ale instituției față de propriile competențe și constituie un element de transparență față de Secretariatul 1325.

6. Coordonare

Coordonarea SPIA cu celelalte structuri ale MAI implicate în implementarea Programului 1325 se realizează prin Direcția management și politici de resurse umane a MAI, în calitate de structură responsabilă pentru coordonarea generală la nivelul Ministerului. Pentru perioada următoare, instituția își reafirmă disponibilitatea de a contribui, în limita competențelor sale, la activitatea oricărui grup de lucru convocat pentru deblocarea

acțiunilor critice ale Planului, în special pentru componenta de digitalizare a sistemului de raportare internă a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen, conform formulării reluate în scrisoarea oficială.

7. Resurse alocate

Întrucât SPIA nu a elaborat un plan instituțional individual pentru implementarea Programului 1325, nici nu există o linie bugetară distinctă alocată în acest scop la nivelul instituției. Activitățile cu impact asupra obiectivelor Programului sunt asigurate, atunci când au loc, din liniile bugetare generale ale instituției.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către SPIA au fost reanalizate în lumina poziției oficiale exprimate de instituție prin scrisoarea din 27 ianuarie 2026. Recomandările care presupuneau ca SPIA să își asume rolul de inițiator al digitalizării sau de proprietar de sistem pentru Acțiunea 6.5 nu pot fi calificate drept neimplementate de instituție, deoarece atribuirea inițială a acestui rol nu corespundea cadrului normativ aplicabil. Responsabilitatea pentru desemnarea unui titular de proces revine, conform poziției exprimate, structurilor de politici ale MAI. Recomandările care țin de domeniul propriu de competență al SPIA, respectiv menținerea standardelor de integritate internă și a fluxurilor de cooperare cu Direcția management și politici de resurse umane, sunt asigurate de instituție în temeiul Ordinului nr. 381/2023.

9. Deviații și măsuri corective

Principala deviație identificată în cazul SPIA, în versiunea curentă a raportului, este de natură metodologică și ține de necalibrarea, în proiectul preliminar, a unor atribuții instituționale cu cadrul normativ aplicabil. Această deviație a fost semnalată oficial de instituție și este corectată în prezenta versiune. Pentru perioada următoare, măsura corectivă esențială nu se află la nivelul SPIA. Aceasta aparține nivelului Secretariatului 1325 și al structurilor de politici ale MAI, prin desemnarea formală a unei entități responsabile de inițierea proiectului IT aferent Acțiunii 6.5 și prin convocarea grupului de lucru tehnic solicitat de Serviciul Tehnologii Informaționale.

Element	Situație la 30 iunie 2025
Cadru de implementare a Programului 1325 la nivel SPIA	Planul de acțiuni al MAI aprobat prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 381/2023.
Plan instituțional individual SPIA	Nu a fost elaborat, întrucât prevederile Programului se execută direct în temeiul Ordinului nr. 381/2023.
Competențe de investigare a cazurilor de hărțuire și a violenței în bază de gen	SPIA nu are competențe nici pe dimensiunea penală, nici pe cea contravențională, și nu este agent constatator. Aceste atribuții revin altor structuri ale MAI și ale sistemului de justiție.
Rol în Acțiunea 6.5 (digitalizarea sistemului de raportare a hărțuirii)	SPIA nu este entitate responsabilă, conform cadrului normativ aplicabil. Instituția își exprimă disponibilitatea de a oferi suport entităților responsabile, în limita competențelor proprii.
Date statistice consolidate privind activitatea SPIA pe componenta de gen în perioada de raportare	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare sub formă de serie cantitativă.

Tabel 2. SPIA. Domeniul real de competență al instituției în cadrul implementării Programului 1325.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Atribuirea inexactă a rolului de proprietar de sistem pentru Acțiunea 6.5 către SPIA, în proiectul de raport (V1)	Necalibrarea, în versiunea preliminară, a constatărilor cu cadrul normativ aplicabil SPIA și cu Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 381/2023.	Rectificarea capitolului SPIA în versiunea consolidată a raportului, conform solicitării formulate de instituție prin scrisoarea nr. 4/191 din 27 ianuarie 2026.
Identificarea entității responsabile de inițierea proiectului IT pentru Acțiunea 6.5	Cadrul normativ în vigoare nu desemnează SPIA în acest rol, iar atribuirea către o structură competentă a MAI nu a fost încă formalizată.	Convocarea, la inițiativa Secretariatului 1325, a unei ședințe de lucru cu subdiviziunile MAI competente, pentru desemnarea unui titular de proces și definirea cerințelor funcționale, conform solicitării transmise de STI prin scrisoarea nr. 8/2-1001 din 28 ianuarie 2026.
Implicarea SPIA în procesul de digitalizare	Disponibilitatea instituției a fost reiterată în scrisoarea oficială.	Includerea formală a SPIA în arhitectura grupului de lucru tehnic, în calitate de structură consultată, în limita competențelor sale.

Tabel 3. SPIA. Sinteza măsurilor corective formulate în urma poziției oficiale a instituției.

10. Concluzii instituționale

Cazul Serviciului protecție internă și anticorupție subliniază importanța calibrării atente a atribuirii responsabilităților în arhitectura unui program multilateral de tipul Rezoluției 1325. Atribuirea unui rol care depășește competența legală a unei instituții generează un blocaj artificial, întrucât instituția nu poate, prin definiție, să își asume sarcini care nu îi revin prin lege sau prin actul administrativ care reglementează implementarea Programului la nivelul MAI. Poziția oficială exprimată de SPIA prin scrisoarea nr. 4/191 din 27 ianuarie 2026 a permis identificarea unei erori metodologice în versiunea preliminară a raportului și a deschis calea către o redistribuire corectă a responsabilităților.

Pentru perioada 2026 și 2027, soluția nu constă în a presa SPIA să își depășească mandatul, iar în schimb în a deschide procesul instituțional prin care structurile de politici ale MAI desemnează un titular de proces pentru Acțiunea 6.5 și convoacă grupul de lucru tehnic solicitat de Serviciul Tehnologii Informaționale. SPIA a comunicat că își menține disponibilitatea de a oferi suport, în limita competențelor sale, oricărei structuri responsabile, ceea ce constituie o premisă favorabilă pentru deblocarea Acțiunii 6.5 în următorul ciclu de raportare.

Serviciul medical al MAI

1. Context general

Serviciul medical al MAI ocupă, în arhitectura Programului național 1325, o poziție distinctă prin specificul mandatului său. Instituția gestionează resursa umană a sectorului de afaceri interne din perspectiva sănătății fizice și mentale, furnizând suportul necesar pentru reziliența personalului. Această misiune face din Serviciul medical actorul principal pe componenta de recuperare a Programului, fiind structura responsabilă pentru intervențiile care urmează sau care însoțesc situațiile cu impact asupra echilibrului personal al angajatelor și angajaților din sectorul de securitate.

Monitorizarea activității instituției pe componenta Programului 1325 s-a realizat în perioada de referință preponderent prin metode calitative, pe baza chestionarului completat de echipa de management, care a inclus

conducerea Serviciului, secția de resurse umane și șefii de subdiviziuni. Această sursă unică de informare reprezintă, în sine, o limitare metodologică importantă, deoarece reflectă perspectiva conducerii fără a o triangula cu experiența beneficiarelor și a beneficiarilor serviciilor. Limitarea a fost semnalată explicit de observatorii externi în cadrul examinării proiectului de raport și este reflectată ca atare în prezenta versiune. Datele cantitative consolidate care ar permite o evaluare rigoasă a impactului serviciilor pe componenta de gen nu au fost transmise în cadrul exercițiului curent de raportare.

2. Participare

Datele privind ponderea femeilor în efectivul personalului medical al MAI și în pozițiile de conducere ale Serviciului nu au fost reflectate sub formă de serie consolidată în raportarea curentă. Această absență nu permite o analiză comparativă a tendinței între începutul perioadei de raportare și mijlocul anului 2025 și, prin urmare, capitolul de față nu poate documenta progresele instituției pe pilonul participării. O reconstituire a acestor date pentru perioada de referință și transmiterea lor în următorul ciclu de raportare ar reprezenta un pas important pentru completarea imaginii instituționale.

3. Prevenire și protecție

Pe componenta de prevenire, Serviciul medical a raportat o serie de activități de instruire a personalului medical pe tematica drepturilor omului, a eticii medicale și a nediscriminării în accesul la serviciile de sănătate. Aceste activități au luat forma unor seminare, reuniuni de lucru și campanii interne de informare, fiind apreciate intern drept o componentă reușită a contribuției instituției la Programul 1325 și demonstrând deschiderea personalului medical către asimilarea conceptelor specifice egalității de gen dincolo de cadrul strict clinic.

Analiza modului în care aceste activități au fost organizate scoate, totuși, la iveală o vulnerabilitate sistemică. În absența unei planificări centralizate la nivelul Ministerului și a unei linii bugetare dedicate, instruirile au avut un caracter ad-hoc și s-au sprijinit pe oportunități punctuale de finanțare. Această configurație riscă să transforme inițiativele bune ale perioadei într-o serie de evenimente izolate, dependente de contextul de moment, în locul unui plan coerent de formare continuă a personalului medical pe tematica egalității de gen.

4. Recuperare

Pilonul recuperării constituie nucleul misiunii Serviciului medical în cadrul Programului 1325. Instituția recunoaște în mod explicit legătura dintre sănătatea femeilor, atât cea fizică, cât și cea mentală, și stabilitatea comunității sectorului de afaceri interne, poziționând serviciile sale ca instrumente esențiale pentru prevenirea și recuperarea în urma situațiilor cu impact asupra echilibrului personal. Activitățile raportate includ furnizarea de asistență medicală curentă, consiliere psihologică pentru personalul din sector și măsuri specifice pentru susținerea angajatelor și angajaților revenit din misiuni internaționale sau confruntat cu situații cu componentă de gen.

Evaluarea impactului real al acestor servicii este însă limitată de absența datelor cantitative dezagregate pe sexe. Raportarea instituțională rămâne preponderent narativă, confirmând existența serviciilor și natura lor, dar fără a oferi cifre privind numărul de beneficiare și beneficiari, tipologia cazurilor asistate sau frecvența accesării consilierii psihologice. Această opacitate statistică nu indică, în mod necesar, absența activității, iar în schimb mai degrabă o deficiență în mecanismele de colectare și de raportare. Sistemele actuale de evidență internă nu sunt configurate pentru a segrega și a raporta în mod specific intervențiile aferente Programului 1325 și nu produc, în acest moment, serii dezagregate pe sexe.

Observatorii externi a formulat în cadrul examinării proiectului de raport o observație critică suplimentară. Independent de mecanismele interne de evidență, instituția nu dispune de un instrument propriu de colectare a feedbackului direct de la persoanele care utilizează serviciile de sănătate, nici sub formă de chestionar de satisfacție, nici sub altă formă structurată. Implementarea unui astfel de instrument, dezagregat pe sexe, ar permite identificarea diferențelor în experiența și în percepția serviciilor între femeile și bărbații din sectorul de securitate și ar oferi o sursă independentă de date care să completeze raportarea bazată pe perspectiva managementului.

Componentă	Stadiu și observații la 30 iunie 2025
Asistență medicală curentă pentru personalul feminin și masculin	Asigurată în regim continuu prin rețeaua de subdiviziuni medicale ale Serviciului. Datele cantitative privind beneficiarele nu au fost transmise sub formă de serie consolidată.
Consiliere și asistență psihologică	Disponibilă pentru personalul din sector, inclusiv pentru personalul revenit din misiuni internaționale și pentru cazurile cu componentă de gen. Numărul de beneficiare și tipologia cazurilor nu au fost reflectate în raportarea curentă sub formă cantitativă.
Activități de instruire a personalului medical pe etică, drepturile omului și nediscriminare	Realizate prin seminare, reuniuni de lucru și campanii interne de informare. Caracterul activităților este unul ad-hoc, în absența unui plan multianual de formare continuă cu finanțare dedicată.
Mecanism de colectare a datelor de la beneficiarele și beneficiarii serviciilor medicale	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare. În prezent, datele utilizate provin din chestionarul completat de echipa de management.
Date dezagregate pe sexe privind beneficiarele asistenței psihologice	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare.

Tabel 1. Serviciul medical al MAI. Componente și activități pe pilonii prevenire, protecție și recuperare, stadiu la 30 iunie 2025.

5. Comunicare

Comunicarea internă a Serviciului medical pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele instituționale obișnuite ale Ministerului. Pe componenta de comunicare publică externă, instituția nu raportează activități proprii structurate. Profilul Serviciului este unul preponderent intern și operațional, iar vizibilitatea sa publică este, de regulă, asigurată prin comunicările centralizate ale MAI.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Serviciului medical este evaluată chiar de instituția raportoare drept parțial eficientă. Au fost semnalate necesitatea clarificării rolurilor între structurile implicate și absența unui calendar reglementat de întâlniri între actorii responsabili. O comunicare internă insuficient organizată a condus la situații în care personalul implicat nu a avut deplină claritate privind tipurile de date care trebuiau colectate pentru raportarea aferentă Programului 1325, ceea ce explică, în parte, lacunele statistice descrise în secțiunea anterioară. Stabilirea unui calendar trimestrial intern de coordonare și clarificarea responsabilităților printr-un act administrativ propriu reprezintă măsuri accesibile care ar putea îmbunătăți semnificativ calitatea raportării în următorul ciclu.

7. Resurse alocate

Resursele alocate pentru funcția de monitorizare și evaluare la nivelul Serviciului medical sunt evaluate de instituție drept insuficiente. Lipsa formării personalului dedicat acestei funcții și absența unor ghiduri

standardizate au transformat raportarea aferentă Programului 1325 într-o sarcină dificilă și relativ imprecisă. Pe componenta de instruire, ad-hoc și fără un buget dedicat, dependența de oportunități externe a limitat capacitatea instituției de a planifica multianual. În ansamblu, Serviciul medical funcționează în perioada de raportare în logica unei dedicații profesionale autentice, dar fără sprijinul unei infrastructuri administrative care să transforme această dedicație în date și rezultate documentate.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Evaluarea recomandărilor formulate în Raportul baseline din 2024 către Serviciul medical evidențiază o asimilare parțială. Recomandarea generală privind menținerea și extinderea serviciilor de consiliere psihologică și de asistență post-misiune pentru personalul din sector se reflectă în continuitatea activităților raportate. În schimb, recomandările cu impact asupra capacității de monitorizare, respectiv standardizarea indicatorilor, dezagregarea pe sexe a datelor și formarea personalului dedicat funcției de raportare, nu au cunoscut un progres semnificativ în perioada de referință. Această asimetrie între voința de a furniza servicii și capacitatea de a documenta efectele lor constituie principala vulnerabilitate a instituției pe componenta Programului 1325.

9. Deviații și măsuri corective

Principala deviație identificată în cazul Serviciului medical al MAI este discrepanța dintre volumul real al activității instituției și capacitatea acesteia de a documenta și de a măsura impactul acelei activități pe componenta de gen. Aceasta nu este o deviație de execuție, iar în schimb o deviație de capacitate administrativă. Performanța sub nivelul așteptărilor pe componenta de raportare este atribuită, în mod direct, lipsei resurselor financiare dedicate și a planificării centralizate la nivelul Ministerului. Dependența de resurse interne limitate, fără o linie bugetară distinctă pentru obiectivele de gen, restricționează capacitatea Serviciului de a extinde programele de reabilitare psihologică sau de formare continuă și, mai ales, de a măsura efectele acestor programe.

Lacună metodologică	Implicație și sursa observației
Sursa unică a datelor: chestionarul aplicat echipei de management	Informația colectată reflectă perspectiva conducerii, nu și pe cea a beneficiarelor și beneficiarilor serviciilor. Această sursă unică nu este suficientă pentru a determina dacă există, în practica de zi cu zi, o abordare a sănătății ca factor de securitate sensibilă la dimensiunea de gen. Observație formulată de observatorii externi în cadrul examinării proiectului de raport.
Absența unui mecanism de colectare a datelor direct de la beneficiarele și beneficiarii serviciilor de sănătate	Lipsa acestui canal de colectare reduce capacitatea instituției de a evalua, în mod independent, calitatea, accesibilitatea și relevanța de gen a serviciilor furnizate. Observație formulată de observatorii externi.
Absența unui chestionar de satisfacție sau de feedback adresat beneficiarelor și beneficiarilor	Implementarea unui astfel de instrument, dezagregat pe sexe, ar permite identificarea diferențelor în experiența și în percepția serviciilor între femeile și bărbații din sectorul de securitate. Recomandare formulată de observatorii externi.
Absența datelor numerice dezagregate pe sexe pentru indicatorii principali ai pilonului recuperare	Sistemele actuale de evidență nu sunt configurate pentru a segrega și a raporta separat intervențiile aferente Programului 1325. Această configurație face imposibilă măsurarea impactului real al serviciilor pe componenta de gen.

Tabel 2. Serviciul medical al MAI. Lacunele metodologice de monitorizare identificate, cu observațiile formulate de observatorii externi.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Absența unei surse independente de date despre experiența beneficiarelor și beneficiarilor	Lipsa unui instrument intern de colectare a feedbackului direct de la cei care utilizează serviciile.	Elaborarea și aplicarea, începând cu anul 2026, a unui chestionar de satisfacție și de feedback, dezagregat pe sexe, adresat beneficiarelor și beneficiarilor serviciilor de sănătate furnizate de Serviciul medical al MAI.
Imposibilitatea de a măsura impactul componentei de recuperare a Programului 1325	Sistemele de evidență actuale nu segregă intervențiile aferente Programului 1325 și nu produc serii dezagregate pe sexe.	Reconfigurarea registrelor interne pentru a permite raportarea, începând cu semestrul al doilea al anului 2026, a unui set minim de indicatori dezagregați (număr de beneficiare și beneficiari ai consilierii psihologice, ai asistenței post-misiune și ai intervențiilor pentru victime ale violenței în bază de gen).
Caracterul ad-hoc al instruirilor pe etică medicală și nediscriminare	Lipsa unui plan multianual de formare continuă și absența unei linii bugetare dedicate.	Includerea, în Planul de activitate al Serviciului medical pentru anul 2026, a unui modul anual obligatoriu de formare continuă pentru personalul medical, cu finanțare identificată distinct.
Coordonarea internă, evaluată de instituție drept parțial eficientă	Lipsa unui calendar reglementat de întâlniri între actorii implicați și a unei clarificări a rolurilor.	Stabilirea unui calendar trimestrial de coordonare internă și clarificarea, prin act administrativ intern, a rolurilor și a responsabilităților pe componenta Programului 1325.

Tabel 3. Serviciul medical al MAI. Sinteza deviațiilor și a măsurilor corective propuse.

10. Concluzii instituționale

Serviciul medical al MAI îndeplinește un rol esențial în arhitectura de securitate umană, asigurând funcția de protecție a sănătății și de reabilitare pentru personalul din sectorul de afaceri interne. Instituția demonstrează o înțelegere corectă a misiunii sale și identifică sănătatea personalului feminin ca un pilon de stabilitate al întregului sector. Eficiența strategică a acestei contribuții este, însă, umbrită de carențe administrative care nu țin de voință, iar în schimb de capacitate, respectiv absența datelor cantitative dezagregate pe sexe, finanțarea ad-hoc a instruirii și mecanismele de monitorizare insuficient dezvoltate.

Pentru valorificarea potențialului acestui serviciu în orizontul 2026 și 2027, este necesară o tranziție clară de la o abordare bazată pe bunăvoință și pe resurse interne limitate la una bazată pe planificare bugetară, pe standardizare a datelor și pe profesionalizarea funcției de monitorizare. Implementarea, începând cu anul 2026, a unui chestionar propriu de feedback pentru beneficiarele și beneficiarii serviciilor, precum și reconfigurarea registrelor interne pentru a produce serii dezagregate pe sexe, constituie cele două măsuri cu cel mai bun raport între cost și impact pentru îmbunătățirea calității raportării instituționale. Aceste măsuri ar permite Serviciului medical să demonstreze, cu date verificabile, o contribuție pe care în acest moment o asigură, dar nu o poate dovedi.

Administrația Națională a Penitenciarelor

1. Context general

Administrația Națională a Penitenciarelor (ANP) a optat, încă de la lansarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU pentru anii 2023–2027 (HG nr. 152/2023), pentru o abordare de tip mainstreaming. Concret, instituția nu a elaborat un plan sectorial separat dedicat Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, iar în schimb a integrat obiectivele acesteia direct în Planul anual de

activitate al instituției. Echipa de raportare reunește reprezentanți ai Direcției comunicare, protocol și cooperare internațională, ai Direcției planificare, analiză și monitorizare, precum și ai serviciilor de resurse umane, ceea ce a permis transformarea obiectivelor de gen în sarcini curente de serviciu și a redus rezistența pe care o întâmpină, în alte instituții, planurile considerate „adăugate” peste atribuțiile de bază.

Soluția aleasă are însă și un cost. Agregarea bugetară împiedică trasabilitatea cheltuielilor strict atribuibile Agendei 1325, întrucât acestea sunt disipate în liniile generale de funcționare ale instituției. Datele utilizate în prezentul capitol provin din registrele administrative ale ANP, validate ierarhic de conducerea instituției, și au fost completate cu informațiile transmise prin scrisoarea oficială de feedback a Administrației la proiectul de raport. Imaginea de ansamblu este aceea a unei instituții care își gestionează simultan două responsabilități distincte: asigurarea egalității de gen pentru propriul personal (funcționari publici cu statut special și personal civil) și aplicarea principiilor Femeile, Pacea și Securitatea în relația cu persoanele private de libertate.

2. Participare

Pe parcursul celor 30 de luni de monitorizare, reprezentarea femeilor în funcții de conducere a urmat o traiectorie neregulată, dar revenită pe creștere. Linia de bază din ianuarie 2023 a fost stabilită la 20,25 %. În cursul anului 2024 indicatorul s-a contractat la 19,62 %, evoluție explicată de instituție prin valul de pensionări survenite în anul respectiv și printr-o rată de retenție temporar scăzută. Datele consolidate la 30 iunie 2025 arată o redresare la 21,09 %, ceea ce înseamnă că pierderea înregistrată în 2024 a fost recuperată integral și depășită cu aproape un punct procentual.

Această recuperare nu este una de circumstanță. Peste 86 % dintre femeile aflate în funcții de conducere la data raportării provin din rândul ofițerilor de carieră ai sistemului penitenciar, ceea ce indică existența unui bazin de recrutare internă consolidat și absența unor numiri politice sau conjuncturale care să umfle artificial statisticile. Pe de altă parte, ritmul mediu anual de creștere este de aproximativ 0,3 puncte procentuale, iar ținta strategică asumată pentru orizontul 2027 prevede o creștere cumulată de 4 puncte procentuale față de linia de bază, adică atingerea pragului de 24,25 %. La ritmul actual, ținta nu va fi atinsă fără măsuri afirmative suplimentare.

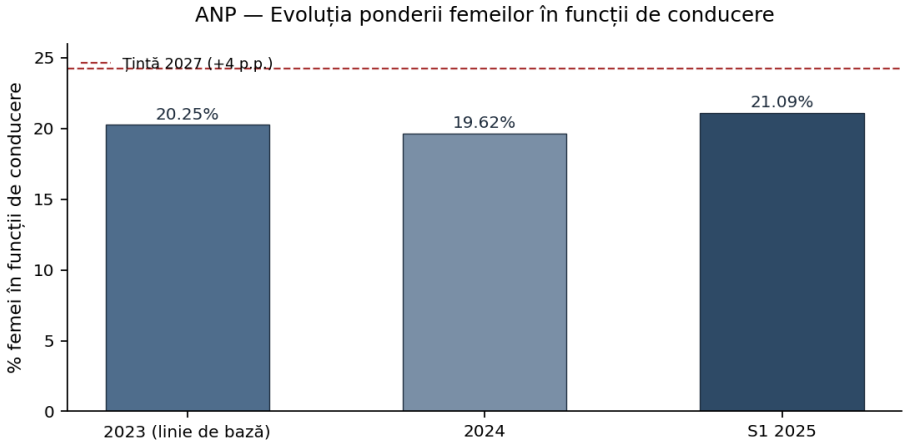


Figura 1. Evoluția ponderii femeilor în funcții de conducere în cadrul ANP, raportată la ținta 2027.

În planul formării profesionale, ANP a depășit constant țintele volumetrice. În 2023 au fost instruite 184 de persoane pe tematica egalității de gen și a prevenirii hărțuirii. Începând cu 2024, accentul s-a deplasat de la cantitate spre profunzime tematică: a fost integrat „Modulul dimensiunii de gen” în curicula obligatorie pentru formarea inițială a ofițerilor și a agenților, iar în 2025 au fost organizate cursuri specializate, printre care

„Evaluarea riscurilor pentru echipele multidisciplinare”. Această tranziție de la sensibilizare către aplicare operațională indică o maturizare a înțelegerii instituționale a conceptului de securitate umană.

Datele privind beneficiarii instruirilor nu sunt, în prezent, dezagregate consecvent pe sexe, observație formulată și de observatorii externi în cadrul examinării proiectului de raport. ANP urmează să reconstituie aceste date pentru perioada de raportare și să le integreze în următorul ciclu de monitorizare.

Indicator	2023 (bază)	2024	S1 2025
Pondere femei în funcții de conducere	20,25 %	19,62 %	21,09 %
Femei manager promovate din rândul ofițerilor de carieră	informație nefurnizată	informație nefurnizată	peste 86 %
Personal instruit pe tematica egalității de gen (cumulat)	184 persoane	informație nefurnizată	informație nefurnizată
Modul „Dimensiunea de gen” în formarea inițială	nu	integrat	obligatoriu

Tabel 1. ANP. Indicatori-cheie pe pilonul Participare. Sursa: registre administrative ANP; răspuns oficial al instituției la proiectul de raport (2026).

3. Prevenire și protecție

Pe pilonul prevenirii, ANP a operaționalizat rapid cadrul normativ. Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și investigare a cazurilor de hărțuire sexuală a fost diseminat în aparatul central și în unitățile teritoriale, sesiunile de instruire totalizând peste 130 de beneficiari direcți pe parcursul perioadei de raportare. Acoperirea geografică a acestor sesiuni, care a inclus penitenciarele Brănești și Pruncul, semnalează o aplicare uniformă a politicii de toleranță zero pe verticala instituției.

Această reușită normativă este însă contrabalansată de un eșec tehnic semnificativ. Acțiunea 6.5 din PNA, care viza crearea unui sistem digitalizat și anonimizat de raportare a cazurilor de discriminare și hărțuire, nu a fost implementată. Raportarea continuă să se sprijine pe canalele birocratice clasice, respectiv petiții pe suport de hârtie sau adrese generice de email, care nu oferă garanțiile de confidențialitate cerute de profilul fenomenului. Pe parcursul perioadei de raportare nu a fost înregistrat niciun caz de hărțuire sau discriminare prin canalele formale ale instituției. Această statistică nu poate fi interpretată drept absență a fenomenului, iar în schimb, mai degrabă, ca expresie a neîncrederii personalului în mecanismele actuale de sesizare, fenomen documentat în literatura de specialitate sub denumirea de „cifră neagră” a hărțuirii la locul de muncă.

În paralel cu activitatea normativă, ANP a dezvoltat o componentă de cooperare cu societatea civilă care depășește, prin profunzime, ceea ce raportează majoritatea instituțiilor de forță. Parteneriatele active cu Centrul „Memoria” și cu UN Women au condus la activități care au implicat atât personalul, cât și populația penitenciară: campanii de plantare a arborilor, activități educative comune, sesiuni de informare. Această abordare, în care egalitatea de gen devine un instrument de reabilitare socială și de umanizare a mediului carceral, constituie un element distinctiv al ANP în peisajul instituțiilor de aplicare a legii.

Mecanism / acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Regulament privind prevenirea, identificarea, înregistrarea, raportarea și investigarea cazurilor de hărțuire sexuală	Operaționalizat. Diseminat în aparatul central și în unități teritoriale (penitenciarele Brănești și Pruncul). Peste 130 de persoane instruite în perioada de raportare.

Mecanism / acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Cazuri de hărțuire sau discriminare raportate prin canale formale (Acțiunea 6.5)	Zero cazuri înregistrate. Lipsa raportărilor nu poate fi interpretată drept absență a fenomenului în lipsa unui canal anonim funcțional.
Sistem digitalizat și anonimizat de raportare (Acțiunea 6.5)	Neimplementat. Fluxul de raportare rămâne dependent de petiții pe suport de hârtie sau adrese de email generice.
Date dezagregate pe sexe privind beneficiarii instruirilor anti-hărțuire	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare.
Parteneriate cu societatea civilă pe tematica egalității de gen	Active: Centrul „Memoria”, UN Women. Activități comune cu personalul și cu persoanele private de libertate (campanii de plantare, activități educative).

Tabel 2. ANP. Mecanisme de prevenire și protecție, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

În specificul atribuțiilor sale, dimensiunea de recuperare se aplică ANP în două registre distincte. Pe de o parte, instituția oferă acces la servicii de suport psihologic propriului personal, prin intermediul Serviciului Medical al MAI și al echipelor de psihologi interne. Pe de altă parte, ANP gestionează programe de reintegrare socială adresate persoanelor private de libertate, cu o componentă de gen integrată în programele pentru femeile deținute. Datele numerice consolidate privind beneficiarele acestor programe, dezagregate pe vârstă și pe tipul de intervenție, nu sunt disponibile la momentul redactării prezentului raport. ANP urmează să transmită aceste date în cadrul exercițiului de actualizare a raportării pentru semestrul al doilea al anului 2025.

5. Comunicare

Comunicarea publică a ANP pe tematica Femeile, Pacea și Securitatea s-a desfășurat preponderent prin canalele oficiale ale Ministerului Justiției și prin pagina instituțională a Administrației. Au fost marcate datele de referință ale agendei internaționale (8 martie, 25 noiembrie), cu vizite în unitățile penitenciare și cu materiale de presă elaborate împreună cu organizațiile partenere. În cadrul cooperării cu Centrul „Memoria” și cu UN Women au fost produse materiale comune, distribuite atât către personal, cât și către persoanele private de libertate. Lipsește, deocamdată, o strategie scrisă de comunicare instituțională pe tematica egalității de gen, care să sistematizeze aceste eforturi punctuale într-un calendar editorial multianual.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Agendei 1325 la nivelul Administrației Naționale a Penitenciarelor a fost consolidată în mod oficial prin Ordinul directorului ANP nr. 29 din 28 ianuarie 2026, care desemnează două puncte focale instituționale de gen, ambele cu gradul de comisar principal de justiție: doamna Cornelia Pasat, ofițer principal al Direcției comunicare, protocol și cooperare internațională, și doamna Ludmila Gorea, ofițer principal al Direcției planificare, analiză și monitorizare. Atribuțiile celor două puncte focale, stabilite expres prin ordin, includ coordonarea activităților interinstituționale aferente domeniului Femeile, Pacea și Securitatea la nivelul ANP, colectarea, analiza și consolidarea datelor necesare cerințelor de monitorizare și raportare, elaborarea rapoartelor instituționale privind implementarea Planului național de acțiuni pentru aplicarea Rezoluției 1325, precum și menținerea comunicării permanente cu instituțiile abilitate și cu partenerii naționali și internaționali în domeniu. Subdiviziunile structurale și instituțiile subordonate ale ANP sunt obligate, prin același ordin, să acorde suportul necesar punctelor focale în exercitarea atribuțiilor lor.

Această formalizare răspunde direct uneia dintre observațiile transmise de observatorii externi în faza de elaborare a raportului baseline, potrivit căreia rolul punctelor focale era exercitat anterior pe baza unor desemnări informale și prin cumul de funcții, fără un act administrativ care să fundamenteze atribuțiile. Adoptarea Ordinului nr. 29/2026 marchează tranziția de la o coordonare bazată pe disponibilitatea individuală la una sprijinită pe un mandat instituțional explicit, ceea ce reduce vulnerabilitatea sistemului la fluctuațiile de personal și permite o repartizare clară a responsabilităților între cele două direcții implicate.

7. Resurse alocate

Modelul de mainstreaming adoptat de ANP, deși eficient din perspectiva integrării obiectivelor în activitatea curentă, generează o vulnerabilitate cunoscută în domeniul evaluării politicilor publice: imposibilitatea de a izola, în execuția bugetară, costurile imputabile strict implementării Agendei 1325. Cheltuielile cu instruirile, cu materialele de comunicare și cu participarea personalului la activități tematice sunt absorbite în liniile generale de funcționare ale instituției și nu sunt raportate separat. În absența unei linii bugetare distincte, atingerea obiectivelor care presupun investiții (sistemul digital de raportare, spațiile dedicate copiilor angajaților, conferința tematică anuală) a devenit dependentă de finanțarea externă, ceea ce transformă planificarea în exercițiu de oportunitate, dictat de calendarul donatorilor.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Evaluarea gradului de implementare a recomandărilor formulate în Raportul baseline din 2024 evidențiază o capacitate instituțională asimetrică, puternic dependentă de natura resurselor pe care fiecare recomandare le presupune. Recomandările care au necesitat doar resurse interne, de tip normativ și procedural, au fost implementate prompt: consolidarea cadrului anti-hărțuire, mobilizarea personalului pentru instruiri, alinierea la standardele naționale. ANP a demonstrat aici o agilitate notabilă în adoptarea regulamentelor interne și în diseminarea acestora.

În schimb, recomandările care presupuneau alocări bugetare suplimentare sau expertiză tehnică specializată au rămas, în mare parte, neimplementate. Recomandarea privind instituirea unui sistem digital de raportare este marcată ca neînceputǎ, iar cea referitoare la crearea infrastructurii de suport pentru familii rămâne la nivel de intenție aprobată, fără progrese operaționale suplimentare. Recomandarea privind alocarea de resurse umane dedicate exclusiv monitorizării și evaluării a fost implementată parțial: prin Ordinul nr. 29/2026 au fost desemnate două puncte focale, dar acestea continuă să exercite atribuțiile aferente Agendei 1325 prin cumul cu funcțiile lor de bază în Direcția comunicare și, respectiv, în Direcția planificare. Deși mandatul este acum formalizat, alocarea de timp efectiv rămâne dependentă de volumul atribuțiilor curente ale celor două direcții.

9. Deviații și măsuri corective

Identificarea deviațiilor majore față de Planul de acțiuni anexat HG nr. 152/2023 relevă o vulnerabilitate sistemică legată exclusiv de modelul de finanțare. Întârzierile semnificative au, în cazul ANP, o cauză comună: absența unei linii bugetare dedicate Agendei 1325 în bugetul de stat alocat instituției. Pentru a readuce implementarea pe traiectoria asumată pentru orizontul 2027, măsurile corective trebuie să depășească simpla căutare de donatori și să includă integrarea costurilor recurente în procesul de planificare bugetară pentru anul 2026.

Acțiune PNA neimplementată	Cauză identificată	Măsură corectivă propusă
Acțiunea 6.5: sistem IT anonimizat de raportare	Lipsa unei linii bugetare dedicate; absența expertizei IT interne pentru o soluție proprietară.	Solicitarea suportului tehnic al Serviciului Tehnologii Informaționale al MAI sau integrarea în platformele guvernamentale existente, în locul dezvoltării unui produs propriu.
Acțiunea 1.13: spații pentru copiii angajaților	Concept aprobat, dar fără sursă de finanțare identificată în bugetul de stat.	Includerea costurilor recurente în proiectul de buget pentru anul 2026; explorarea unor parteneriate multianuale cu donatori externi.
Acțiunea 1.2: conferința tematică anuală	Anulată din motive bugetare în 2024.	Reluarea într-un format restrâns, cu cofinanțare partenerii internaționali sau UN Women, până la finalul anului 2026.

Tabel 3. ANP. Sinteza deviațiilor majore și a măsurilor corective propuse.

10. Concluzii instituționale

Monitorizarea intermediară a implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în cadrul Administrației Naționale a Penitenciarelor descrie o instituție care performează peste așteptări în zonele „soft" ale Programului, respectiv instruirea profesională, schimbarea mentalităților și cooperarea cu societatea civilă, și care întâmpină blocaje severe în zonele „hard", care presupun investiții și infrastructură. Creșterea ponderii femeilor în funcții de conducere până la 21,09 % și consolidarea cadrului anti-hărțuire sunt câștiguri reale, măsurabile, însă fragilitatea acestor câștiguri este dată de absența unui suport sistemic tangibil, în special a unui sistem IT funcțional de raportare și a infrastructurii de conciliere între viața profesională și cea de familie.

Adoptarea Ordinului nr. 29 din 28 ianuarie 2026, prin care au fost desemnate oficial cele două puncte focale instituționale de gen, reprezintă o evoluție pozitivă survenită după închiderea perioadei de raportare și răspunde direct unei observații formulate în Raportul baseline. Pentru perioada 2026–2027, recomandarea principală adresată conducerii ANP este tranziția de la o implementare bazată pe disponibilitatea individuală a punctelor focale către o implementare instituționalizată, sprijinită pe linii bugetare distincte și pe parteneriate multianuale cu donatori externi, în special pentru deblocarea Acțiunilor 6.5 și 1.13. Această tranziție este indispensabilă pentru ca avansul înregistrat în primii doi ani și jumătate ai Programului să nu fie pierdut în lipsa unei finanțări previzibile.

Academia „Ștefan cel Mare" a Ministerului Afacerilor Interne

1. Context general și rol instituțional

Academia „Ștefan cel Mare" a MAI ocupă o poziție distinctă în ecosistemul Programului național 1325, cu un rol strategic dublu. Pe componenta educațională, instituția este responsabilă de modelarea profesională a viitorilor ofițeri și de formarea continuă a personalului în activitate al sistemului afacerilor interne. Pe componenta de cercetare, Academia funcționează ca pol științific al sectorului, generând cunoaștere academică pe tematica drepturilor omului, a egalității de gen și a prevenirii discriminării. Această dublă funcție o plasează în poziția de pârghie principală pentru sustenabilitatea pe termen lung a reformelor de gen în întregul sistem de afaceri interne, prin influența directă asupra mentalității și competenței cohortelor succesive de cadre.

Activitatea Academiei pe componenta Programului 1325 s-a concentrat în perioada de raportare pe trei direcții complementare: integrarea sistematică a dimensiunii de gen în procesul didactic universitar și postuniversitar,

cercetarea științifică a fenomenelor de discriminare și hărțuire în sectorul de aplicare a legii și promovarea femeilor în structurile academice de conducere. Validarea datelor instituționale s-a realizat prin Ordinul Rectorului din luna septembrie 2025. Academia a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. A/7-193 din 28 ianuarie 2026, semnată de comisarul-șef Dinu Ostavciuc, rector al Academiei. Scrisoarea conține o validare amplă a metodologiei și a constatărilor proiectului de raport și este însoțită, ca anexă, de Planul de acțiuni al Academiei privind realizarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023 și 2027.

2. Participare

Analiza dinamicii de personal în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” relevă tendințe diferențiate pe categorii. Pe componenta funcțiilor de conducere, ponderea femeilor a evoluat de la 19,75 % în anul 2023 la 22,44 % la mijlocul anului 2025, ceea ce reprezintă o creștere relativă susținută. În același timp, numărul absolut al femeilor manager a cunoscut o reducere de la 16 la 11 persoane, reducere care reflectă o optimizare a organigramei interne mai degrabă decât o regresie a politicilor de promovare. Faptul că ponderea relativă a crescut în paralel cu reducerea numărului absolut indică o restructurare proporțional mai accentuată a funcțiilor de conducere ocupate de bărbați. Femeile rămase în structurile de conducere ocupă poziții cheie de șefe de departament, de catedră și de serviciu, ceea ce confirmă consolidarea unui leadership academic feminin în domenii care includ formarea, cercetarea și administrarea internă.

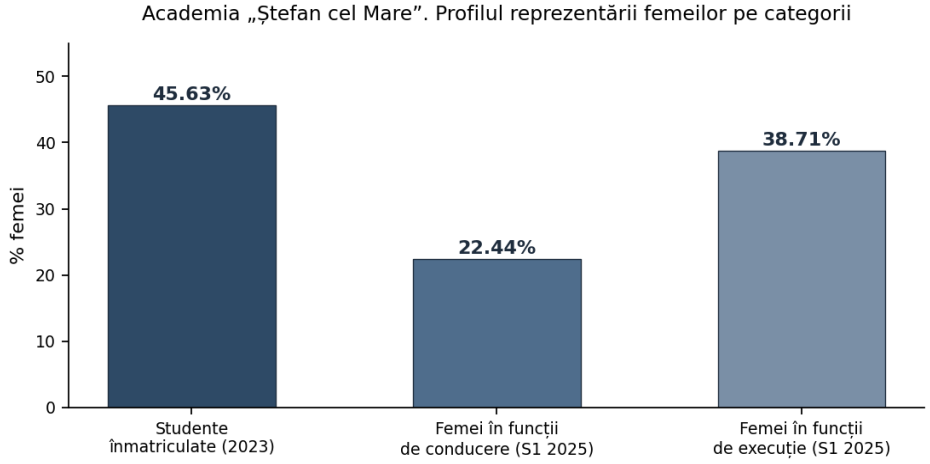


Figura 1. Academia „Ștefan cel Mare”. Profilul reprezentării femeilor pe principalele categorii.

Pe componenta funcțiilor de execuție, datele consolidate evidențiază o reducere semnificativă, de la 52,79 % la 38,71 % în perioada de raportare. Această contracție de aproximativ 14 puncte procentuale este una dintre cele mai vizibile evoluții negative ale capitolului și impune o analiză internă aprofundată pentru identificarea cauzelor reale, dintre care pot fi enumerate fluctuația personalului didactic auxiliar, restructurările interne și posibile probleme de retenție pe segmentul carierelor academice neimanagriale. Această observație constituie obiect al primei măsuri corective propuse în secțiunea 9 a prezentului capitol.

La nivelul efectivelor studenților, viitorul corp ofițeresc al sistemului afacerilor interne, Academia menține o paritate de gen apreciabilă. Procentul studentelor înmatriculate s-a situat la 45,63 % în 2023, valoare care plasează instituția printre cele mai echilibrate medii educaționale pentru carierele de aplicare a legii din regiune. Acest echilibru este rezultatul direct al campaniilor proactive de recrutare desfășurate în liceele din Republica Moldova. Campania „Alege sigur”, prin care reprezentanții Academiei au vizitat peste 113 licee, a constituit

instrumentul principal al acestei strategii de orientare profesională, oferind tinerelor o expunere directă la cariera polițienească și demontând stereotipurile asociate accesului feminin în acest sector.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Pondere femei în structurile de conducere ale Academiei	Creștere de la 19,75 % în 2023 la 22,44 % la mijlocul anului 2025.
Număr absolut de femei manager	Reducere de la 16 la 11, generată de optimizarea organigramei interne. Funcțiile rămase ocupate de femei sunt poziții cheie de șefe de departament, catedră și serviciu.
Pondere femei în funcțiile de execuție	Reducere semnificativă de la 52,79 % la 38,71 %, contracție care impune o analiză aprofundată a politicilor de retenție și a fluctuației de personal.
Pondere studente înmatriculate la programele Academiei	45,63 % la nivelul anului 2023, rezultat al campaniilor proactive de recrutare desfășurate în liceele din Republica Moldova.
Acoperire teritorială a campaniei „Alege sigur”	Peste 113 licee vizitate de reprezentanții Academiei, ca instrument de orientare profesională a tinerelor către cariera polițienească.

Tabel 1. Academia „Ștefan cel Mare”. Indicatori principali ai pilonului participare și recrutare.

3. Prevenire și protecție

Pe pilonul prevenirii și protecției, Academia „Ștefan cel Mare” se distinge ca principal generator de cunoaștere științifică pe tematica egalității de gen din sectorul de aplicare a legii al Republicii Moldova. Publicarea a peste 15 articole științifice pe tematica hărțuirii și a discriminării în perioada de raportare oferă o bază teoretică consistentă pentru elaborarea ulterioară a politicilor publice și pentru documentarea procedurilor interne ale instituțiilor partenere. Această producție academică reprezintă o contribuție specifică pe care nicio altă instituție din sistem nu o poate oferi în aceleași dimensiuni.

La nivelul propriei comunități academice, Academia a organizat în perioada de raportare sesiuni de instruire pentru personalul didactic, pentru personalul auxiliar și pentru studenți, pe tematica prevenirii hărțuirii sexuale și a asigurării unui mediu de învățare sigur și inclusiv. Datele cantitative privind numărul de cazuri de hărțuire sau de discriminare sesizate prin canalele interne ale Academiei și soluționate prin proceduri proprii nu au fost transmise sub formă de serie consolidată în cadrul exercițiului curent de raportare. Reflectarea sistematică a acestor date în rapoartele viitoare ar permite o evaluare a încrederii personalului și a studenților în mecanismele de raportare interne.

O practică instituțională distinctivă a Academiei pe componenta protecției este implementarea programului de muncă flexibil pentru personal. Această măsură administrativă, care nu a presupus alocări suplimentare de resurse financiare, s-a dovedit eficientă pentru concilierea vieții profesionale cu cea de familie, fiind apreciată de personalul instituției și contribuind la consolidarea unui climat organizațional pozitiv. Practica reprezintă un model replicabil pentru alte structuri ale sistemului afacerilor interne, în limita compatibilității cu specificul activităților operative ale acestora.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, Academia „Ștefan cel Mare” a dezvoltat servicii de suport psihologic destinate atât studenților, cât și personalului didactic și auxiliar al instituției. Aceste servicii au fost dezvoltate parțial cu sprijin extern, în special prin parteneriate cu Canada Fund, ceea ce ridică o problemă de sustenabilitate

financiară analizată în secțiunea 7 a prezentului capitol. Datele consolidate privind numărul de beneficiare și beneficiari ai acestor servicii, dezagregate pe sexe și pe categorii, vor fi reflectate sistematic în rapoartele viitoare ale Academiei.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Academiei „Ștefan cel Mare” pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare în două registre distincte. Primul registru este cel al comunicării publice către candidatele potențiale și familiile acestora, prin campania „Alege sigur” și prin vizitele în cele peste 113 licee din Republica Moldova. Al doilea registru este cel al comunicării academice prin publicațiile științifice, prin cele peste 15 articole publicate pe tematica hărțuirii și a discriminării și prin participarea personalului Academiei la conferințele de specialitate. Această dublă activitate de comunicare consolidează vizibilitatea instituției atât în spațiul public, cât și în cel academic.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Academiei „Ștefan cel Mare” se realizează în temeiul Ordinului Rectorului din luna septembrie 2025, care formalizează validarea datelor instituționale și mecanismul de raportare. Coordonarea cu Secretariatul 1325 s-a desfășurat în condițiile unei cooperări apreciate pozitiv, materializată în transmiterea oficială a poziției asupra proiectului de raport prin scrisoarea rectorului Dinu Ostavciuc din 28 ianuarie 2026 și prin remiterea Planului de acțiuni propriu al Academiei. Această practică de transparență, prin transmiterea documentelor de planificare însoțite de validarea explicită a constatărilor raportului, oferă Secretariatului 1325 un instrument util pentru consolidarea raportării la nivelul întregului sistem.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Academia „Ștefan cel Mare” pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției. Componenta cea mai vulnerabilă din perspectiva resurselor este aceea a serviciilor de suport psihologic extins pentru personal și studenți, dezvoltată în prezent prin proiecte cu finanțare externă, în special prin Canada Fund. Această dependență ridică o problemă de continuitate odată cu încheierea proiectelor în curs și impune identificarea unor poziții bugetare proprii ale Academiei pentru asigurarea sustenabilității în exercițiile bugetare 2026 și 2027. Pe componenta producției științifice, valorificarea cunoașterii generate de personalul didactic și de cercetare al Academiei prin cele peste 15 articole publicate constituie un activ instituțional care reduce necesitatea contractării unor analize externe pe aceeași tematică.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Academia „Ștefan cel Mare” au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind integrarea dimensiunii de gen în programele universitare a fost implementată prin introducerea disciplinelor obligatorii la nivel de Master și prin elaborarea notelor de curs proprii. Recomandarea privind extinderea volumului de formare continuă pentru personalul activ al sistemului afacerilor interne a fost implementată prin instruirea celor 528 de funcționari pe combaterea violenței în familie și menținerea ordinii publice, precum și a celor 304 beneficiari ai cursurilor specifice de egalitate de gen. Recomandarea privind dezvoltarea capacității de cercetare științifică pe tematica egalității de gen a fost implementată prin publicarea celor peste 15 articole științifice. Recomandarea privind

diversificarea ofertei educaționale către provocările contemporane de securitate a fost implementată prin organizarea cursurilor pe amenințările hibride, dezinformare și OSINT în 2024 și 2025.

Recomandarea implicită privind menținerea reprezentării feminine pe toate categoriile de personal al Academiei a fost respectată la nivelul funcțiilor de conducere și al efectivului studenților, dar a întâmpinat dificultăți pe componenta funcțiilor de execuție, unde se înregistrează contracția analizată în secțiunea 2.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Academiei „Ștefan cel Mare” au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul, cel mai important din punctul de vedere al impactului numeric, vizează reducerea ponderii femeilor în funcțiile de execuție de la 52,79 % la 38,71 %, contracție care impune o investigație internă a cauzelor reale și o reconfigurare a politicilor de retenție. Al doilea aspect privește sustenabilitatea financiară a serviciilor de suport psihologic, dependente în prezent de proiecte externe. Al treilea aspect privește reflectarea cantitativă a cazurilor de hărțuire sau discriminare sesizate prin canalele interne ale Academiei. Al patrulea aspect vizează dezagregarea pe sexe a beneficiarilor programelor de formare continuă, indicator care urmează a fi inclus sistematic în raportarea exercițiilor viitoare.

Componentă educațională	Stadiu și volum
Discipline obligatorii cu componentă de gen la nivel de Master	Introduse în programul universitar. Se utilizează note de curs proprii, dintre care „Discriminarea și asigurarea egalității de gen”.
Funcționari instruiți pe combaterea violenței în familie și pe menținerea ordinii publice	528 de persoane în perioada de raportare.
Funcționari instruiți pe cursuri specifice de egalitate de gen	304 beneficiari în perioada de raportare.
Cursuri pe tematica amenințărilor hibride, dezinformării și OSINT	Organizate în 2024 și 2025, cu suportul experților internaționali. Conectează tematica securității de gen cu provocările contextului regional actual.
Producția științifică pe tematica hărțuirii și a discriminării	Peste 15 articole științifice publicate de personalul didactic și de cercetare al Academiei în perioada de raportare.
Date dezagregate pe sexe ale beneficiarilor cursurilor de formare continuă	Reflectarea sistematică a dezagregării pe sexe în rapoartele viitoare ar permite o evaluare mai fină a contribuției programelor la consolidarea reprezentării feminine în rândurile beneficiarilor formării.

Tabel 2. Academia „Ștefan cel Mare”. Componente educaționale principale și volume realizate.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Reducerea ponderii femeilor în funcțiile de execuție de la 52,79 % la 38,71 %	Cauze posibile, dintre care fluctuația personalului și restructurările interne, care impun o investigație calitativă pentru identificarea factorilor reali.	Realizarea unei analize interne aprofundate a politicilor de retenție pe segmentul personalului didactic auxiliar și administrativ feminin, cu propuneri de măsuri de stabilizare.
Sustenabilitatea financiară a serviciilor de suport psihologic extins	Dependența de finanțarea externă, în special prin proiecte ale Canada Fund, pentru dezvoltarea acestei componente.	Identificarea, în Planul de acțiuni al Academiei pentru exercițiile bugetare 2026 și 2027, a unor poziții bugetare proprii pentru continuarea serviciilor de suport psihologic.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Reflectarea cantitativă a cazurilor de hărțuire sau discriminare sesizate prin canalele interne	Datele privind numărul de cazuri sesizate și soluționate prin sistemul intern al Academiei nu au fost transmise sub formă de serie consolidată în cadrul exercițiului curent.	Includerea, în raportarea anuală a Academiei începând cu exercițiul 2026, a unei rubrici cantitative dedicate sesizărilor înregistrate prin sistemul intern.
Date dezagregate pe sexe ale beneficiarilor programelor de formare continuă	În exercițiul curent, raportarea cantitativă a celor 528 și 304 beneficiari nu a inclus dezagregarea pe sexe.	Standardizarea, începând cu anul 2026, a fișei de raportare a programelor de formare ale Academiei, cu obligativitatea dezagregării pe sexe a participanților.

Tabel 3. Academia „Ștefan cel Mare". Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Academia „Ștefan cel Mare" și-a confirmat, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, rolul de pilon intelectual și pedagogic al reformei sectorului de aplicare a legii pe componenta egalității de gen. Prin integrarea sistematică a dimensiunii de gen în programele universitare, prin formarea celor 832 de beneficiari ai cursurilor de specialitate (cei 528 pe combaterea violenței și cei 304 pe egalitatea de gen), prin producția celor peste 15 articole științifice publicate și prin recrutarea echilibrată din cele peste 113 licee vizitate prin campania „Alege sigur", instituția asigură că schimbarea de mentalitate la nivelul cohortelor succesive de cadre este un proces structurat și nu un demers retoric.

Flexibilitatea managerială demonstrată prin implementarea programului de muncă flexibil arată că instituția poate inova administrativ pe componenta climatului organizațional, fără a presupune resurse financiare suplimentare. Provocarea structurală pentru perioada 2026 și 2027 rămâne stabilizarea reprezentării feminine pe componenta funcțiilor de execuție, prin politici de retenție adaptate, alături de continuarea dezvoltării curriculei pe componentele securității contemporane. Validarea oficială a constatărilor proiectului de raport prin scrisoarea rectorului Academiei și transmiterea Planului de acțiuni propriu al instituției ca anexă la feedbackul oficial constituie un model de cooperare instituțională cu Secretariatul 1325, care merită replicat în interacțiunile cu celelalte autorități raportoare.

Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova

1. Context general

Serviciul de Informații și Securitate al Republicii Moldova implementează prevederile Programului național 1325 într-un cadru determinat de specificul activității de informații și securitate națională, marcat de un regim strict de confidențialitate și de exigențele unui mediu regional volatil. Această configurație impune adaptarea instrumentelor uzuale de raportare la profilul instituțional, prin valorificarea acelor componente ale Programului care pot fi documentate fără afectarea regimului de secretizare aplicabil activităților specifice.

Monitorizarea progresului în perioada de raportare s-a realizat pe baza datelor furnizate de punctele focale de gen din cadrul instituției și de structurile de resurse umane, validate ierarhic de conducerea Serviciului. Particularitatea acestui exercițiu de raportare este accentul plasat pe dimensiunea internă a securității umane, respectiv climatul organizațional, formarea profesională și condițiile egale de carieră, precum și pe componenta strategică distinctivă a integrării perspectivei de gen în analiza amenințărilor hibride. SIS și-a exprimat

aprecierea pozitivă față de interacțiunea desfășurată pe parcursul perioadei de raportare a acțiunilor stabilite în Programul național și disponibilitatea de cooperare continuă pentru exercitarea scopului strategic asumat.

2. Participare

Componenta de participare la nivelul Serviciului de Informații și Securitate cuprinde două dimensiuni distincte. Prima vizează reprezentarea femeilor în efectivul total și în pozițiile de conducere ale instituției. A doua privește participarea femeilor la programele de formare profesională și la evenimentele specializate cu componentă de gen. Datele privind ponderea femeilor în efectivul total indică o prezență consistentă, situată în jurul valorii de 35 % la momentul stabilirii liniei de bază și de 29,1 % la nivelul anului 2023, conform datelor reflectate în raportarea instituțională.

Analiza indicatorilor de reprezentare între ponderea generală a femeilor în cadrul Serviciului și prezența acestora în eșaloanele superioare de decizie, în intervalul anilor 2023, 2025, rămâne a fi una stabilă. La subiect este relevant faptul că angajații SIS, indiferent de gen, sunt evaluați, apreciați și după caz avansați în funcții de conducere exclusiv prin prisma competențelor profesionale și în baza principiului meritocrației. Adițional, conform Legii nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, sunt stabilite condițiile egale pentru bărbați și femei aferente angajării, stimulării și promovării la funcții decizionale.

Variațiile minore observate în statisticile de personal pe parcursul perioadei de raportare au cauze obiective, identificate de instituție prin scrisoarea oficială transmisă în cadrul exercițiului de raportare. Femeile aflate în funcțiile decizionale numite anterior perioadei au fost menținute în pozițiile respective. Diminuările punctuale înregistrate au fost generate de trecerea la dispoziție în legătură cu plecarea în concediu pentru îngrijirea copilului sau cu pensionarea, fără ca acestea să reflecte o modificare a politicilor de promovare ale instituției.

Componenta de formare și de dezvoltare profesională a înregistrat progrese calitative importante. SIS a integrat perspectiva de gen în procesul de pregătire a ofițerilor de informații, prin introducerea modulelor tematice în formarea inițială a debutanților și prin organizarea consecventă a conferințelor cu participarea unor experți externi. Evenimentul din luna iunie 2025, organizat cu o expertă PISA, ilustrează această abordare sistematică, orientată către consolidarea unei culturi organizaționale incluzive pe termen lung. Eliminarea barierelor de gen în delegarea în misiuni și participarea a peste 160 de ofițere la evenimente de profil în perioada de raportare confirmă deschiderea instituției către profesionalizarea egală a cadrelor.

Indicator sau componentă	Situație în perioada 2023, iunie 2025
Pondere femei în efectivul total al instituției	Aproximativ 35 % la momentul stabilirii liniei de bază; 29,1 % la nivelul anului 2023, conform raportării instituționale.
Pondere femei în funcțiile de conducere de nivel înalt	Stabilă pe parcursul perioadei de raportare. Variațiile minore înregistrate au cauze obiective, respectiv trecerea la dispoziție pentru concediu de îngrijire a copilului sau pensionare. Femeile aflate în funcțiile decizionale numite anterior perioadei de raportare au fost menținute în pozițiile respective.
Cadrul legal aplicabil pentru angajare, stimulare și promovare	Legea nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate, care stabilește condiții egale pentru femei și bărbați.
Participare la formare profesională specializată cu componentă de gen	Peste 160 de ofițere au participat la evenimente tematice în perioada de raportare. Modulele cu perspectivă de gen au fost integrate în formarea inițială a debutanților.

Indicator sau componentă	Situație în perioada 2023, iunie 2025
Eveniment de referință cu expertiză externă	Conferința organizată în iunie 2025 cu participarea unei experte PISA, pe tematica perspectivei de gen în activitatea de informații.

Tabel 1. SIS. Indicatori și componente principale ale pilonului participare. Sursa: raportare instituțională validată ierarhic.

3. Prevenire și protecție

Pe pilonul prevenirii și protecției, activitatea SIS s-a concentrat pe consolidarea mecanismelor interne de protecție a personalului și pe evaluarea obiectivă a climatului organizațional. O realizare importantă a perioadei de raportare a fost efectuarea sondajului anonim din luna mai 2024, care a vizat identificarea riscurilor și a vulnerabilităților specifice femeilor din instituție. Rezultatele acestui exercițiu de audit intern au indicat un nivel ridicat al percepției siguranței la locul de muncă și absența cazurilor sesizate prin canalele instituționale pe parcursul perioadei. Acest rezultat impune o monitorizare continuă în următoarele cicluri de raportare, pentru a confirma în timp tendința observată.

În plan operațional, instituția a făcut pași importanți în implementarea recomandărilor internaționale formulate în cadrul mecanismului CEDAW, prin ajustarea baremelor de pregătire fizică. Această ajustare a eliminat o barieră tehnică care putea dezavantaja femeile la evaluările periodice. SIS a raportat și aprobarea, în cursul anului 2025, a Conceptului Sistemului Informațional „Managementul resurselor umane”, instrument digital care va permite, după implementare, colectarea și analiza automatizată a datelor dezagregate pe sexe, soluție tehnică pentru o problemă cronică de evidență statistică.

Pe dimensiunea externă, SIS deține un rol unic în arhitectura Programului 1325 prin contribuția la analiza amenințărilor hibride. Integrarea perspectivei de gen în monitorizarea dezinformării și a narativelor care subminează coeziunea socială constituie o contribuție strategică la securitatea națională, cu impact indirect asupra protecției populației feminine față de efectele războiului hibrid. Această componentă reprezintă o extindere a Agendei 1325 dincolo de aspectele de personal, către protecția societății în ansamblu.

Mecanism sau acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Sondaj anonim privind climatul organizațional și riscurile specifice femeilor din instituție	Realizat în luna mai 2024. Rezultatele au indicat un nivel ridicat al percepției siguranței la locul de muncă și absența cazurilor sesizate prin canalele instituționale.
Ajustarea baremelor de pregătire fizică, conform recomandărilor CEDAW	Implementată. Eliminarea barierei tehnice care putea dezavantaja femeile la evaluările periodice.
Conceptul Sistemului Informațional „Managementul resurselor umane”	Aprobat în cursul anului 2025. Va permite, după implementare, colectarea automatizată a datelor dezagregate pe sexe.
Integrarea perspectivei de gen în analiza amenințărilor hibride și a dezinformării	Componentă strategică distinctivă a SIS în arhitectura Programului 1325, cu impact la nivelul protecției societății în ansamblu.

Tabel 2. SIS. Mecanisme și acțiuni pe pilonul prevenire și protecție, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

Atribuțiile Serviciului de Informații și Securitate nu includ servicii directe de asistență sau de recuperare pentru victimele violenței în bază de gen. Suportul pentru personalul propriu este asigurat prin fluxurile interne de resurse umane și prin colaborarea cu structurile medicale și de consiliere accesibile angajaților, în limitele cadrului instituțional aplicabil.

5. Comunicare

Componenta de comunicare publică a SIS pe tematica Programului 1325 este, prin natura activității instituției, una limitată. Specificul activității de informații și regimul de confidențialitate aplicabil restrâng prezența publică a Serviciului pe această dimensiune. Comunicarea internă a instituției către propriul personal pe tematica egalității de gen se realizează prin canalele instituționale obișnuite și prin evenimentele de formare descrise în secțiunea anterioară. Identificarea unor formule de comunicare publică compatibile cu cadrul legal aplicabil constituie un domeniu în care instituția își exprimă deschiderea pentru o coordonare cu Secretariatul 1325 în perioada următoare.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul SIS este asigurată prin punctele focale de gen ale instituției, în relație cu structura de resurse umane și cu conducerea Serviciului. Coordonarea cu Secretariatul 1325 s-a desfășurat în condițiile unei cooperări apreciate pozitiv de instituție, care și-a exprimat în mod oficial disponibilitatea de a continua acest dialog pentru ciclurile de raportare ulterioare. SIS a indicat și un canal de comunicare directă pentru clarificări sau concretizări suplimentare în cadrul exercițiului de evaluare.

7. Resurse alocate

Resursele alocate pentru implementarea Programului 1325 la nivelul SIS sunt integrate în liniile generale ale instituției, fără o segregare distinctă în bugetul propriu. Investiția cea mai semnificativă a perioadei de raportare este reprezentată de aprobarea Conceptului Sistemului Informațional „Managementul resurselor umane”, care va deschide, după implementarea efectivă, posibilitatea raportării sistematice pe indicatori dezagregați.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către SIS au cunoscut o asimilare orientată către componentele aflate sub controlul direct al instituției. Recomandarea privind realizarea unui sondaj de opinie pe climatul organizațional a fost implementată în luna mai 2024. Recomandarea privind ajustarea normativelor de pregătire fizică, conform recomandărilor CEDAW, a fost implementată integral. Recomandarea privind dezagregarea datelor pe sexe se află în curs de implementare și depinde de finalizarea Sistemului Informațional „Managementul resurselor umane” aprobat conceptual în 2025.

Pe componenta de creștere a reprezentării femeilor în funcțiile de decizie de nivel înalt, instituția precizează că politica de personal aplicată este una bazată pe principiul meritocrației, conform Legii nr. 170/2007. În acest cadru, fluctuațiile minore observate în perioada de raportare au cauze obiective, descrise în secțiunea dedicată pilonului participării, și nu reflectă o modificare a politicilor instituționale.

9. Deviații și măsuri corective

În cazul Serviciului de Informații și Securitate, deviațiile identificate au un caracter mai degrabă tehnic și de capacitate de raportare. Limitarea principală în exercițiul curent privește disponibilitatea seriilor dezagregate pe sexe, dependentă de implementarea efectivă a sistemului informațional aprobat conceptual în 2025. O a doua observație vizează vizibilitatea externă a contribuției SIS pe componenta Programului 1325, care rămâne necesarmente limitată prin specificul activității operative. Identificarea unor formule de comunicare publică compatibile cu regimul de confidențialitate aplicabil rămâne un domeniu deschis pentru perioada următoare.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Dezagregarea datelor pe sexe pentru indicatorii de personal	Sistemul actual de evidență nu permite generarea automată a seriilor dezagregate. Soluția tehnică depinde de finalizarea Sistemului Informațional „Managementul resurselor umane”.	Operaționalizarea sistemului informațional pe parcursul anului 2026 și raportarea seriilor dezagregate începând cu primul ciclu de raportare ulterior implementării.
Vizibilitate externă a contribuției SIS pe componenta de gen	Specificul activității operative și regimul de confidențialitate aplicabil instituției limitează prezența publică pe această tematică.	Identificarea, în limitele cadrului legal, a unor formule de comunicare publică care să nu afecteze caracterul activității specifice, în coordonare cu Secretariatul 1325.
Disponibilitatea unor date analitice suplimentare pentru următorul ciclu de raportare	Observatorii externi a sugerat ca, pentru o înțelegere mai completă a dinamicii promovărilor, raportarea viitoare să poată include și informații despre criteriile aplicate în comisiile de evaluare.	Reflectarea, în limita confidențialității aplicabile activității SIS, a unor date suplimentare privind procedurile de evaluare și promovare în următorul ciclu de raportare.

Tabel 3. SIS. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru perioada următoare.

10. Concluzii instituționale

Serviciul de Informații și Securitate prezintă, în perioada de raportare a Programului 1325, profilul unei instituții care a integrat perspectiva de gen în procesele sale interne pe componentele de formare, condiții de muncă și analiză operativă. Sondajul anonim din luna mai 2024, ajustarea baremelor de pregătire fizică conform recomandărilor CEDAW și aprobarea Conceptului Sistemului Informațional „Managementul resurselor umane” constituie elementele principale ale acestei integrări. Politica de personal aplicată se bazează pe principiul meritocrației și pe condițiile egale stabilite prin Legea nr. 170/2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile instituției pe componenta Programului 1325 sunt operaționalizarea efectivă a sistemului informațional pentru raportarea dezagregată pe sexe, continuarea exercițiilor periodice de evaluare a climatului organizațional și aprofundarea contribuției distinctive a SIS la analiza amenințărilor hibride cu componentă de gen. Această contribuție din urmă oferă o oportunitate de a extinde perimetrul Agendei 1325 dincolo de aspectele de personal, către protecția societății în ansamblu față de manipulare și dezinformare cu țintă pe criterii de gen. Disponibilitatea de cooperare reafirmată oficial de instituție constituie premisa pentru continuarea acestui parcurs în următorul ciclu de raportare.

Serviciul Vamal

1. Context general

Serviciul Vamal funcționează, prin profilul său demografic, într-un context distinct de restul instituțiilor din sectorul de securitate. Ponderea femeilor în efectivul total este de aproximativ 33 %, una dintre cele mai ridicate din categoria autorităților raportoare în cadrul Programului național 1325. Această structură de personal favorizează o asimilare naturală a obiectivelor de gen, dar implică simultan o responsabilitate crescută pentru gestionarea carierei și a protecției unui număr mare de angajate.

Implementarea Programului național 1325 este integrată în Planul anual de activitate al Serviciului Vamal, fără un plan sectorial separat. Monitorizarea se sprijină pe două surse interne: Baza de date electronică a resurselor umane, pentru indicatorii cantitativi de personal, și rapoartele Centrului de Instruire al instituției, pentru

componenta de formare profesională. Validarea datelor urmează fluxul ierarhic intern, iar responsabilitatea este partajată între Direcția management personal și Centrul de Instruire.

2. Participare

Pe pilonul participării, indicatorii de reprezentare evidențiază o evoluție lentă, dar constantă. Ponderea femeilor în funcții de conducere a crescut de la 12 % în anul 2023 la 14 % la mijlocul anului 2025. Creșterea de două puncte procentuale, modestă în aparență, capătă o altă semnificație atunci când este interpretată în raport cu stabilitatea efectivului total: ponderea femeilor în personalul instituției a rămas constantă la aproximativ 33 % pe parcursul întregii perioade analizate, ceea ce indică o îmbunătățire a politicilor interne de promovare și nu o simplă fluctuație statistică.

Anul 2024 marchează un punct de inflexiune. Din cele 21 de promovări în funcții de conducere efectuate în acel an, 8 au vizat femei, ceea ce reprezintă 38 % din total. Această cifră, raportată la o pondere de doar 14 % a femeilor în funcțiile de conducere existente, semnalează o voință managerială clară de echilibrare a balanței decizionale. Persistă, totuși, o discrepanță importantă între ponderea totală a femeilor în efectiv (33 %) și reprezentarea lor la nivelurile de conducere (14 %), discrepanță care indică prezența unor bariere informale în avansarea către eșaloanele superioare.

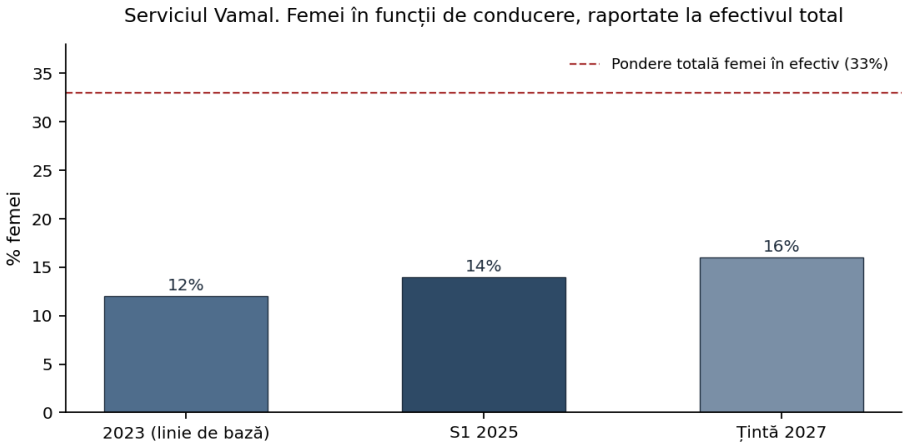


Figura 1. Serviciul Vamal. Evoluția ponderii femeilor în funcții de conducere, raportată la efectivul total al instituției.

În planul formării profesionale, Serviciul Vamal a demonstrat o capacitate notabilă de adaptare. În perioada de raportare au fost livrate peste 100 de cursuri cu tematici de gen sau adiacente, iar tematicile WPS au fost integrate în platforma internă de e-Learning a instituției, soluție care asigură accesibilitatea instruirii independent de locația angajaților. Femeile au constituit majoritatea cursanților, cu o pondere care a oscilat între 69 % și 75 % pe parcursul perioadei. Această distribuție confirmă interesul ridicat al angajatelor pentru dezvoltare profesională, dar ridică o întrebare legitimă privind implicarea bărbaților în cursurile pe tematica egalității de gen, deoarece o participare aproape exclusiv feminină perpetuează percepția că egalitatea de gen ar fi un subiect destinat femeilor.

Indicator	2023 (bază)	2024	S1 2025
Pondere femei în efectivul total al instituției	aprox. 33 %	aprox. 33 %	aprox. 33 %
Pondere femei în funcții de conducere	12 %	informație nefurnizată	14 %
Femei promovate în funcții de conducere (cazuri / total promovări)	informație nefurnizată	8 din 21 (38 %)	informație nefurnizată

Indicator	2023 (bază)	2024	S1 2025
Cursuri livrate cu tematici de gen sau adiacente (cumulat)	peste 100 de cursuri în perioada 2023, iunie 2025		
Pondere femei în rândul cursanților	69 %	informație nefurnizată	75 %

Tabel 1. Serviciul Vamal. Indicatori-cheie pe pilonul Participare. Sursa: Baza de date electronică a resurselor umane și rapoartele Centrului de Instruire.

3. Prevenire și protecție

Pe pilonul prevenirii, Serviciul Vamal a operat în perioada de raportare în temeiul Ordinului nr. 307-O din 2018, document care stabilește procedurile interne de prevenire și examinare a cazurilor de hărțuire. La 11 februarie 2025, cadrul a fost completat substanțial prin Ordinul nr. 54-O, care 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. Adoptarea acestui regulament, intervenită spre finalul perioadei de monitorizare, alinează Serviciul Vamal la standardul național și deschide spațiul pentru un ciclu obligatoriu de informare a personalului, care urmează să fie reflectat în Planul de instruire a funcționarilor vamali pentru anul 2026.

În contrast cu progresul normativ, indicatorul de rezultat privind cazurile de hărțuire raportate sau investigate a înregistrat valoarea zero pe întreaga perioadă de monitorizare. Într-o instituție cu peste 1500 de angajați, absența totală a oricărei sesizări pe parcursul a 30 de luni este statistic improbabilă și semnalează, mult mai probabil, limitele de funcționalitate ale mecanismului actual de raportare. Lipsa unui canal digital, anonim și dedicat (Acțiunea 6.5 din PNA), distinct de fluxul general de petiții, constituie o barieră semnificativă în calea sesizărilor și generează o problemă de încredere în confidențialitatea procesului. Această observație a fost ridicată și de observatorii externi în cadrul examinării proiectului de raport, cu sublinierea că un eventual modul de instruire pe „etica raportării” nu poate substitui absența unui canal tehnic propriu-zis.

Componenta de cooperare cu societatea civilă a înregistrat, la rândul ei, progrese vizibile. Formalizarea parteneriatului prin acordul cu Asociația Obștească „Institutul pentru Democrație și Dezvoltare” din 2024 și participarea instituției la rețele profesionale internaționale, inclusiv în cadrul Organizației Mondiale a Vămilor și al OSCE, indică o deschidere către expertiza externă pe dimensiunea de gen.

Mecanism / acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Cadrul intern de reglementare a hărțuirii și discriminării	Operațional. Ordinul nr. 307-O din 2018, completat prin 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, aprobat prin Ordinul nr. 54-O din 11 februarie 2025.
Cazuri de hărțuire sau discriminare raportate prin canale formale (2023, iunie 2025)	Zero cazuri înregistrate. Într-o instituție cu peste 1500 de angajați, această valoare semnalează limitele de funcționalitate ale canalului de raportare actual.
Sistem digitalizat și anonim de raportare (Acțiunea 6.5)	Neimplementat. Sesizările urmează în continuare fluxul general de petiții.
Sesiuni de informare și instruire pe noul Regulament din 11 februarie 2025	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare. Urmează a fi reflectată în Planul de instruire a funcționarilor vamali pentru anul 2026.

Mecanism / acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Parteneriate active cu societatea civilă	Acord de cooperare cu A.O. „Institutul pentru Democrație și Dezvoltare” (2024).

Tabel 2. Serviciul Vamal. Mecanisme de prevenire și protecție, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

În specificul atribuțiilor Serviciului Vamal, dimensiunea de recuperare se traduce, în primul rând, prin accesul personalului la servicii de suport psihologic și prin programele de reabilitare profesională după perioade prelungite de absență, inclusiv concedii de îngrijire a copilului. Datele consolidate privind beneficiarele acestor servicii, dezagregate pe categorii și pe tipuri de intervenție, nu au fost transmise în cadrul exercițiului curent de raportare, urmând a fi colectate prin intermediul Direcției management personal pentru ciclul următor de monitorizare.

5. Comunicare

Pe componenta de comunicare instituțională, Serviciul Vamal a realizat un demers coerent în perioada de raportare. Campania „Femeia vameș, dedicație, profesionalism, reușite”, lansată în 2025, constituie un exemplu de bună practică în combaterea stereotipurilor de gen din profesia de funcționar vamal. Campania a generat un impact măsurabil în rețelele de socializare instituționale și a contribuit la creșterea vizibilității carierei vamale în rândul candidatelor potențiale. La acestea se adaugă materialele publicate cu ocazia datelor de referință ale agendei internaționale (8 martie, 25 noiembrie) și comunicările transmise prin canalele oficiale ale instituției. Observatorii externi a recomandat tratarea acestei dimensiuni ca subsecțiune distinctă în raport, recomandare reflectată în prezenta structură.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Agendei 1325 la nivelul Serviciului Vamal este asigurată prin punctele focale instituționale de gen, desemnate prin act administrativ intern și comunicate MAI prin scrisoarea Serviciului Vamal nr. 28/21-5904 din 8 mai 2025. Coordonarea operațională este partajată între Direcția management personal, responsabilă pentru indicatorii de personal și politicile de carieră, și Centrul de Instruire, responsabil pentru componenta de formare profesională. Acest model bicefal a permis o validare ierarhică solidă a datelor, dar comportă riscul fragmentării responsabilității în lipsa unui calendar comun de raportare.

7. Resurse alocate

Implementarea acțiunilor specifice Agendei 1325 la nivelul Serviciului Vamal nu beneficiază de o linie bugetară distinctă în bugetul instituției. Acțiunile sunt finanțate fie din liniile generale de funcționare, fie prin proiecte cu finanțare externă, în special prin instrumentul european TAIEX și prin programe ale UN Women. Această dependență de resurse externe afectează predictibilitatea exercițiului de planificare și expune instituția la riscul ca activitățile cele mai consistente să fie cele aflate în portofoliul donatorilor, nu cele prioritizate strategic de conducere.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Analiza gradului de implementare a recomandărilor formulate în Raportul baseline din 2024 indică o evoluție asimetrică. Recomandarea privind creșterea reprezentării femeilor în procesul decizional se află în curs de implementare, cu rezultate vizibile în statistica promovărilor pe anul 2024. Instituția a activat pârghiile de

resurse umane disponibile, prin ghiduri interne de motivare și prin politici de recrutare orientate către echilibrul de gen, însă ritmul actual de creștere trebuie menținut pentru atingerea țintei de 16 % pentru anul 2027.

În schimb, recomandarea critică privind eficientizarea mecanismelor de raportare a hărțuirii nu a înregistrat progrese suplimentare. În ciuda riscurilor evidențiate în Raportul baseline, nu a fost înregistrat un progres tehnic în crearea unui canal sigur și anonim de sesizare. Adoptarea Regulamentului din 11 februarie 2025 oferă, totuși, o bază normativă proaspătă pentru relansarea acestui obiectiv în cadrul Planului de activitate pentru anul 2026. Recomandările privind formalizarea participării la mecanismele interinstituționale de consultare (Acțiunile 11.2 și 11.3) nu au fost încă transpuse în decizii administrative concrete, iar statutul operațional al acestor mecanisme urmează a fi clarificat de Secretariatul 1325.

9. Deviații și măsuri corective

Cea mai semnificativă deviație calitativă în cazul Serviciului Vamal o constituie tăcerea statistică privind cazurile de hărțuire și discriminare. Această stare nu poate fi interpretată drept absență a fenomenului într-o instituție cu peste 1500 de angajați, iar în schimb ca un indicator al limitelor mecanismului de raportare. O măsură corectivă eficace presupune dublarea cadrului normativ recent adoptat cu un instrument tehnic propriu-zis, anonim și securizat, capabil să restabilească încrederea personalului în confidențialitatea procesului. O a doua deviație, de natură financiară, este absența unei linii bugetare distincte pentru implementarea Programului 1325, care transferă dependența pe oportunități externe.

Acțiune PNA	Cauză identificată	Măsură corectivă propusă
Acțiunea 6.5: sistem digital anonim de raportare a hărțuirii	Soluția tehnică nu a fost dezvoltată; sesizările rămân pe fluxul general de petiții, iar absența totală a cazurilor raportate într-un efectiv de peste 1500 de persoane nu poate fi asumată ca o stare reală a fenomenului.	Includerea, în Planul de activitate al SV pentru anul 2026, a sarcinii de implementare a unui canal anonim, fie prin dezvoltare proprie, fie prin integrare în platformele guvernamentale existente.
Diseminarea Regulamentului aprobat prin Ordinul nr. 54-O din 2025	Cadrul normativ este recent, iar gradul de cunoaștere a procedurii în rândul personalului nu a fost evaluat în perioada de raportare.	Programarea unor sesiuni anuale obligatorii de informare pentru toate categoriile de personal, în cadrul Planului de instruire a funcționarilor vamali pentru anul 2026.
Acțiunile 11.2 și 11.3: participarea în mecanismele interinstituționale de consultare	Implicarea instituției nu a fost încă transpusă într-o decizie administrativă internă; statutul mecanismelor de consultare urmează a fi clarificat de Secretariatul 1325.	Formalizarea participării prin act administrativ intern și actualizarea atribuțiilor punctelor focale, după clarificarea operațională a mecanismelor de consultare.
Bugetul instituțional pentru implementarea Agendei 1325	Lipsa unei linii bugetare distincte transferă dependența pe finanțările externe (TAIEX, UN Women) și pe realocări interne ad-hoc.	Identificarea, la întocmirea proiectului de buget pentru 2026, a unor poziții bugetare imputabile activităților de gen, fie ca submisiune în liniile existente, fie ca linie distinctă.

Tabel 3. Serviciul Vamal. Sinteza deviațiilor majore și a măsurilor corective propuse.

10. Concluzii instituționale

Serviciul Vamal se poziționează ca una dintre instituțiile fanion ale sectorului de securitate pe componentele de digitalizare a instruirii și de comunicare publică pe tematica egalității de gen. Platforma internă de e-Learning, peste 100 de cursuri livrate în perioada de raportare și campania „Femeia vameș, dedicație, profesionalism, reușite” constituie practici replicabile la nivel național. Adoptarea Regulamentului prin Ordinul

nr. 54-O din 11 februarie 2025 completează cadrul normativ și creează premisele pentru un ciclu coerent de informare a personalului în cursul anului 2026.

Pentru consolidarea acestor rezultate, instituția trebuie să rezolve, în orizontul 2026, problema latentă a mecanismelor de raportare a abuzurilor. Tranziția de la zero cazuri raportate la un sistem funcțional de integritate, capabil să încurajeze sesizarea problemelor, este pasul indispensabil pentru validarea maturității culturii organizaționale. Atingerea țintei de 16 % femei în funcții de conducere până în anul 2027 rămâne realizabilă, în condițiile menținerii ritmului actual de promovare și ale unei investiții susținute în formarea liderilor feminini, iar integrarea operațiunilor de gen în Planul de activitate al Serviciului Vamal pentru anul 2026 și în Planul de instruire a funcționarilor vamali pentru anul 2026 oferă cadrul potrivit pentru consolidarea acestui parcurs.

Ministerul Apărării

1. Context general și rol instituțional

Ministerul Apărării ocupă, în arhitectura Programului național 1325, o poziție de avangardă în implementarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, prin responsabilitatea directă de a integra perspectiva de gen în structura ierarhică a forțelor armate ale Republicii Moldova. Perioada ianuarie 2023, iunie 2025 marchează pentru instituție o tranziție de la măsurile de sensibilizare către reforme structurale concrete, validate la nivelul actelor administrative interne. Asumarea politică la cel mai înalt nivel a acestor schimbări este reflectată în cele două instrumente normative principale ale perioadei: Legea nr. 248/2024, care a completat Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor, și Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025 cu privire la activitatea unității gender în cadrul Armatei Naționale.

Contextul specific al acestei perioade a fost definit de două realizări care au schimbat paradigma participării femeilor în Armata Națională. Prima privește detașarea femeilor militare în cadrul contingentelor de menținere a păcii din UNIFIL și KFOR, depășind etapa participării individuale. A doua privește adoptarea unor măsuri legislative de corecție istorică a inechităților de carieră, în special pe componenta vechimii în serviciu pentru personalul care beneficiază de concediul de îngrijire a copilului. Aceste progrese sunt completate de feedbackul oficial al instituției, transmis prin scrisoarea Ministerului Apărării nr. 11/117 din 27 ianuarie 2026, prin care Ministerul a remis observațiile sale pe proiectul de raport, Planul instituțional individual privind implementarea Programului și Ordinul ministrului apărării nr. 1068/2025.

2. Participare

Analiza indicatorilor de participare la nivelul Ministerului Apărării relevă două dinamici distincte. În planul prezenței femeilor în misiunile internaționale, perioada de raportare consemnează o trecere calitativă de la detașarea individuală a observatorilor militari și a ofițerilor de stat major către integrarea femeilor în contingentele organice ale Armatei Naționale, în plutoane și companii detașate în misiunile UNIFIL din Liban și KFOR din Kosovo. La nivelul anului 2024 au fost ocupate 19 poziții de către militare, iar ritmul a fost menținut și în prima jumătate a anului 2025. Aceste contingente îndeplinesc atribuții de menținere a păcii, securitate, pază a obiectivelor și patrulare în perimetrele de operare stabilite prin mandatele celor două misiuni.

La nivelul reprezentării interne în funcțiile de decizie de nivel superior, ponderea femeilor s-a menținut stabilă în jurul valorii de 9, 10 % pe parcursul perioadei. Variațiile minore observate reflectă o particularitate a sistemului militar care merită explicată în acest context. În Armata Națională nu există încadrare directă într-o funcție de ofițer superior, deoarece cariera militară este condiționată de parcurgerea succesivă a fiecărui grad

ierarhic. Procesul de recrutare și de promovare este identic pentru toți militarii, indiferent de gen, iar ponderile mai reduse observate la nivelurile superioare reflectă necesitatea progresiei ierarhice obligatorii pentru atingerea acestor funcții. Această dinamică este consistentă cu specificul oricărei structuri militare moderne și nu indică o barieră de discriminare la nivelul procedurilor de carieră.

Pentru accelerarea tranziției către o reprezentare mai echilibrată în viitoarele cohorte de ofițeri, Ministerul a introdus în 2024 un set de măsuri afirmative în regulamentele de carieră militară. Aceste măsuri acordă prioritate candidatelor la admiterea în instituțiile de învățământ militar și la promovare, în condiții de egalitate de merit cu candidații de gen masculin. Efectele politicii vor deveni vizibile pe termen mediu, pe măsură ce noile generații formate sub regulile actuale vor avansa în grad.

Componenta de instruire pe tematica egalității de gen a cunoscut în perioada de raportare o creștere semnificativă. Volumul personalului instruit a evoluat de la 80 de persoane în 2023 la 355 de persoane în 2024, cu o particularitate strategică importantă: dintre cele 355 de persoane instruite în 2024, 245 au fost bărbați și 110 au fost femei. Această distribuție reflectă o opțiune metodologică explicită a Ministerului pentru schimbarea mentalității în efectivul instruit din cadrul instituției de apărare în ansamblul său, cu accent pe corpul de comandă majoritar masculin. Beneficiarii instruirilor includ personalul militar și civil din întreaga structură a Ministerului și a Armatei Naționale.

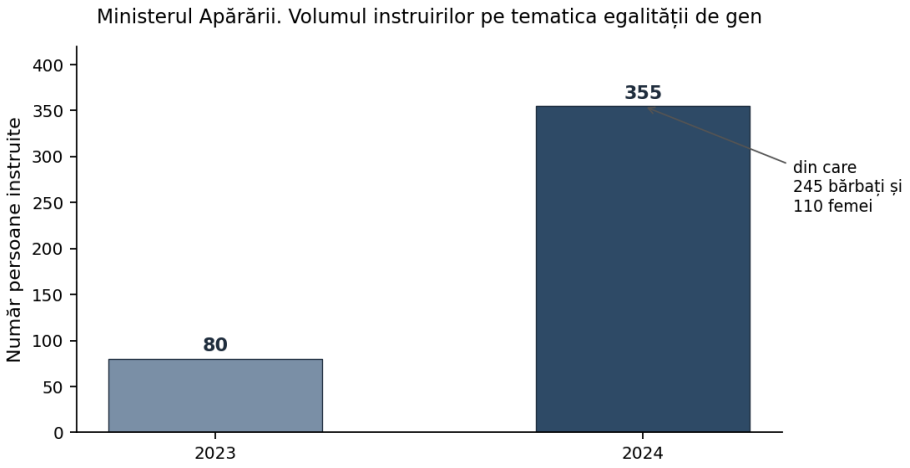


Figura 1. Ministerul Apărării. Volumul instruirilor pe tematica egalității de gen, 2023 și 2024.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Pondere femei în funcțiile de decizie de nivel superior	Stabilă, în jurul valorii de 9, 10 %. Variațiile minore reflectă progresia ierarhică obligatorie a carierei militare.
Femei militare detașate în contingentele Armatei Naționale în misiuni internaționale de menținere a păcii	19 poziții ocupate de femei la nivelul anului 2024, cu un ritm constant menținut și în prima jumătate a anului 2025. Misiunile vizate sunt UNIFIL (Liban) și KFOR (Kosovo).
Volum total al instruirilor pe tematica egalității de gen	80 de persoane instruite în 2023; 355 de persoane instruite în 2024, dintre care 245 bărbați și 110 femei.
Cadrul legal pentru calculul vechimii în serviciul militar	Modificat prin Legea nr. 248/2024, care a completat Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor. Concediul de îngrijire a copilului este inclus în vechimea serviciului militar pentru calculul pensiei.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Măsuri afirmative în regulamentele de carieră militară	Introduse în 2024. Acordă prioritate femeilor la admiterea în instituțiile de învățământ militar și la promovare, în condiții de egalitate de merit cu candidații de gen masculin.

Tabel 1. Ministerul Apărării. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Pilonul prevenirii și protecției a fost marcat în perioada de raportare de un succes legislativ cu impact direct asupra securității sociale a femeilor militare. Modificarea Legii nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor, prin Legea nr. 248/2024, a inclus concediul de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar. Această modificare are un efect concret la calculul drepturilor de pensie pentru personalul care a beneficiat de astfel de concedii și reprezintă o măsură de protecție socială fundamentală pentru retenția personalului feminin pe termen lung în cariera militară.

Pe componenta mecanismelor interne de protecție împotriva hărțuirii și discriminării, Ministerul Apărării operează în temeiul cadrului normativ aprobat prin Ordinul ministrului apărării nr. 327/2020 cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen. Sistemul intern dispune de instrumente diversificate de raportare, dintre care platforma online, linia verde și fluxul ierarhic obișnuit. Funcționalitatea acestui sistem este documentată prin Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale. Reflectarea cantitativă a numărului de cazuri sesizate și soluționate prin aceste instrumente nu a fost transmisă sub formă de serie consolidată în cadrul exercițiului de raportare, iar includerea acestor date în rapoartele viitoare ale unităților gender ar permite o măsurare a încrederii personalului în sistem.

Componenta de protecție psihologică este completată de consilierea obligatorie acordată întregului personal revenit din misiunile internaționale, militari și militare deopotrivă, ca instrument de filtrare și prevenție a efectelor expunerii la factorii de stres operațional.

Mecanism sau acțiune	Stadiu la 30 iunie 2025
Cadrul intern privind prevenirea, identificarea, înregistrarea, raportarea și examinarea cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen	Operațional. Aprobat prin Ordinul ministrului apărării nr. 327/2020.
Instrumente de raportare a abuzurilor disponibile personalului	Diversificate, prin platformă online, linie verde și raportare ierarhică. Funcționalitatea este reflectată în Registrul dezvăluirilor practicilor ilegale.
Numărul cazurilor înregistrate prin canalele formale și soluționate	Informație care nu a fost furnizată sub formă de serie cantitativă în cadrul exercițiului de raportare. Reflectarea acestor date în următorul ciclu ar permite o evaluare a încrederii personalului în sistem.
Consiliere psihologică obligatorie la întoarcerea din misiuni internaționale	Asigurată pentru întreg efectivul revenit din teatrele de operații, indiferent de gen.

Tabel 2. Ministerul Apărării. Mecanisme de prevenire și protecție, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, Ministerul Apărării asigură personalului propriu accesul la consilierea psihologică obligatorie după revenirea din misiunile internaționale, descrisă în secțiunea precedentă, precum și la serviciile medicale și de reabilitare disponibile prin structurile sanitare ale Armatei Naționale. Datele cantitative privind beneficiarele și beneficiarii acestor servicii, dezagregate pe sexe și pe tipuri de intervenție, vor fi reflectate în următoarele cicluri de raportare după operaționalizarea cadrului de raportare semestrială stabilit prin Regulamentul de activitate a unității gender, anexă la Ordinul nr. 1068/2025.

5. Comunicare

Ministerul Apărării a desfășurat în perioada de raportare o serie de acțiuni de comunicare publică pe tematica integrării perspectivei de gen în Armata Națională, cu obiectivul de a deconstrui stereotipurile asociate carierei militare feminine. Cartea „Femeile Armatei Naționale”, ca produs editorial al instituției, prezintă parcursuri profesionale ale femeilor militare și constituie un instrument de advocacy cu impact pe termen lung. Adaptarea limbajului oficial al actelor și procedurilor interne pentru a fi inclusiv din perspectiva genului este un pas simbolic important, care normalizează prezența feminină în registrul administrativ al instituției.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea la nivelul Ministerului Apărării a cunoscut, la sfârșitul perioadei de raportare, o consolidare instituțională substanțială. Prin Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025, a fost aprobat Regulamentul de activitate a unității gender în cadrul Armatei Naționale și au fost desemnate persoanele responsabile la nivelul aparatului central al Ministerului, al Marelui Stat Major al Armatei Naționale, al autorităților administrative și instituțiilor din subordinea ministerului, precum și al unităților militare. Desemnarea cuprinde, conform actului administrativ, atât persoane de gen feminin, cât și persoane de gen masculin, iar acoperirea include toate structurile relevante ale instituției.

Atribuțiile unităților gender includ implementarea politicii instituționale în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen, alături de funcția de punct de contact pentru implementarea perspectivei de gen în activitatea curentă. Coordonarea centrală a rețelei este atribuită Direcției politici resurse umane a Ministerului, care asigură asistența informațională și metodologică necesară. Ordinul prevede, în plus, ajustarea fișelor de post ale militarilor prin contract și a celor ale angajaților civili pentru a reflecta noile atribuții, cu termen 31 decembrie 2025, și un mecanism de continuitate a funcției unității gender în caz de eliberare din funcție sau de suspendare a raporturilor de muncă a persoanelor desemnate, fără emiterea unui nou ordin.

Anexa nr. 2 a Ordinului nr. 1068/2025, care conține lista nominală a persoanelor desemnate, nu a fost transmisă în cadrul exercițiului curent de raportare, întrucât conține date cu caracter personal. Această consolidare normativă reprezintă un răspuns instituțional concret la nevoia de structurare a rețelei de coordonare în domeniul perspectivei de gen la nivelul Armatei Naționale.

Element	Conținut
Act administrativ	Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025 cu privire la activitatea unității gender în cadrul Armatei Naționale.
Scop declarat	Eficientizarea implementării, monitorizării și promovării principiilor nediscriminării, egalității și echității de gen în cadrul Armatei Naționale.

Element	Conținut
Documente conexe	Regulamentul de activitate a unității gender, aprobat ca anexa nr. 1 la ordin.
Acoperire instituțională a desemnării unităților gender	Aparatul central al Ministerului Apărării, Marele Stat Major al Armatei Naționale, autoritățile administrative și instituțiile din subordinea ministerului, precum și unitățile militare. Sunt desemnate atât persoane de gen feminin, cât și persoane de gen masculin.
Atribuții principale ale unităților gender	Implementarea politicii instituționale în domeniul prevenirii și combaterii cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen; punct de contact în domeniul implementării perspectivei de gen.
Punct focal central	Direcția politici resurse umane a Ministerului, care coordonează activitatea unităților gender și asigură asistența informațională și metodologică.
Termen pentru ajustarea fișelor de post	31 decembrie 2025, în coordonare între comandanții unităților militare și Direcția management resurse umane.
Continuitatea funcției unității gender	În caz de eliberare din funcție sau de suspendare a raporturilor de muncă a persoanelor desemnate, atribuțiile sunt exercitate de persoanele nou desemnate în funcțiile respective, fără a se emite alt ordin.
Anexa nr. 2 la ordin	Conține lista nominală a persoanelor desemnate. Nu a fost transmisă în cadrul exercițiului curent de raportare, conținând date cu caracter personal.

Tabel 3. Ministerul Apărării. Sinteza Ordinului nr. 1068 din 31 octombrie 2025 cu privire la activitatea unității gender în cadrul Armatei Naționale.

7. Resurse alocate

Resursele alocate pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Ministerului Apărării sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției, fără o segregare distinctă în bugetul propriu. Componenta cea mai vulnerabilă din perspectiva resurselor este cercetarea aplicată privind climatul organizațional, dependentă în prezent de calendarul partenerilor externi. Planul instituțional individual privind implementarea Programului, anexat scrisorii oficiale a Ministerului din 27 ianuarie 2026, urmează să fie ajustat de instituție în cursul primului trimestru al anului 2026, conform noilor rigori instituționale, exercițiu care reprezintă o oportunitate pentru reconsiderarea alocării interne pe componentele tematice ale Programului.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Ministerul Apărării au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind extinderea participării femeilor în misiunile internaționale a fost implementată prin trecerea la integrarea femeilor militare în contingentele organice trimise în UNIFIL și KFOR. Recomandarea privind eliminarea barierelor sistemice de carieră pentru personalul care beneficiază de concediul de îngrijire a copilului a fost implementată prin Legea nr. 248/2024. Recomandarea privind structurarea unei rețele instituționale de coordonare pe componenta perspectivei de gen a fost implementată prin Ordinul ministrului apărării nr. 1068/2025, care a desemnat persoane responsabile în toate structurile Armatei Naționale, inclusiv în unitățile militare. Recomandarea privind extinderea volumului de

instruire pentru efectivul masculin al instituției a fost implementată, datele din 2024 confirmând o pondere de aproximativ 69 % bărbați în rândul beneficiarilor.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Ministerului Apărării au fost identificate, în perioada de raportare, trei aspecte care necesită măsuri în următorul ciclu. Primul vizează realizarea studiilor și a cercetărilor sociologice privind climatul organizațional, limitate de absența resurselor financiare proprii dedicate componentei de cercetare aplicată. Al doilea vizează reflectarea cantitativă a sesizărilor înregistrate prin sistemul intern de raportare a hărțuirii și discriminării, care nu a fost transmisă sub formă de serie consolidată. Al treilea privește ajustarea Planului instituțional individual de implementare a Programului 1325, exercițiu pe care Ministerul îl programează pentru primul trimestru al anului 2026.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Realizarea studiilor și a cercetărilor sociologice planificate privind climatul organizațional	Lipsa resurselor financiare proprii dedicate componentei de cercetare aplicată, dependența de calendarul donatorilor.	Identificarea, în Planul instituțional individual care va fi ajustat de Ministerul Apărării în primul trimestru al anului 2026, a unei poziții bugetare distincte pentru cercetare aplicată, eventual prin parteneriate multianuale cu actori externi.
Reflectarea cantitativă a sesizărilor înregistrate prin canalele de raportare a hărțuirii și discriminării	În perioada de raportare nu au fost transmise serii numerice consolidate privind cazurile sesizate și soluționate prin sistemul intern.	Includerea, începând cu anul 2026, a unei rubrici cantitative dedicate în raportarea anuală a unităților gender către Direcția politici resurse umane.
Ajustarea Planului instituțional individual al Ministerului Apărării	Plan în vigoare, urmează să fie ajustat conform noilor rigori instituționale.	Adoptarea versiunii actualizate a Planului în primul trimestru al anului 2026, conform intenției exprimate oficial de instituție.

Tabel 4. Ministerul Apărării. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Ministerul Apărării a confirmat, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, statutul de instituție pilot pe componenta integrării perspectivei de gen în sectorul de securitate al Republicii Moldova. Cele trei realizări structurale ale perioadei, respectiv detașarea femeilor militare în contingentele de menținere a păcii din UNIFIL și KFOR, modificarea Legii nr. 162/2005 prin Legea nr. 248/2024 pentru includerea concediului de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar și consolidarea normativă a rețelei de unități gender prin Ordinul ministrului apărării nr. 1068/2025, formează un pachet coerent de reformă care depășește perimetrul măsurilor de sensibilizare și intră în zona schimbării structurale.

Lecția majoră oferită de parcursul Armatei Naționale în perioada de raportare este că schimbarea culturii organizaționale într-o instituție ierarhică se realizează prin acte administrative ferme și prin asumare politică la cel mai înalt nivel. Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile rămân consolidarea bazei de recrutare feminină prin menținerea măsurilor afirmative introduse în 2024, ajustarea Planului instituțional individual pe care Ministerul o programează pentru primul trimestru al anului 2026 și operaționalizarea raportării semestriale a unităților gender desemnate prin Ordinul nr. 1068/2025. Această raportare semestrială va permite generarea unor date cantitative consolidate pe componentele care, în prezent, sunt insuficient documentate, dintre care cazurile sesizate prin sistemul intern și numărul beneficiarelor și beneficiarilor serviciilor de recuperare.

Ministerul Afacerilor Externe

1. Context general și rol instituțional

Ministerul Afacerilor Externe ocupă, în arhitectura Programului național 1325, o poziție de interfață între politicile interne în domeniul egalității de gen și angajamentele internaționale ale Republicii Moldova. Rolul instituției depășește perimetrul implementării sectoriale, având responsabilitatea strategică de promovare a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în forurile diplomatice multilaterale, în special în cadrul Organizației Națiunilor Unite, al Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa, al Uniunii Europene și al NATO. Această poziție capătă o relevanță sporită în contextul noului Parteneriat de Securitate și Apărare cu Uniunea Europeană, semnat în luna mai 2024, care alinează mai strâns standardele naționale la cele europene în materie de cooperare de securitate.

Monitorizarea activității Ministerului în perioada de raportare s-a sprijinit pe datele furnizate de punctele focale instituționale și pe analiza documentelor strategice de cooperare bilaterală și multilaterală. Imaginea de ansamblu este aceea a unei instituții care prioritizează diplomația de gen la nivel politic și care obține rezultate vizibile în plan strategic, având însă constrângeri reale în operaționalizarea tehnică a propriei funcții de monitorizare. Datele cantitative consolidate privind indicatorii uzuali de personal nu au fost transmise în cadrul exercițiului curent de raportare sub formă de serie integrală.

2. Participare

Activitatea Ministerului Afacerilor Externe pe pilonul participării s-a concentrat în perioada de raportare pe promovarea reprezentării calitative a femeilor în procesele de decizie și de negociere internațională. Instituția a valorificat platformele de dialog la nivel înalt pentru integrarea tematicilor Femeile, Pacea și Securitatea în agenda bilaterală, cu o utilizare consecventă a Dialogului politic și de securitate dintre Republica Moldova și Uniunea Europeană. Această abordare strategică validează relevanța obiectivelor Programului 1325 și demonstrează că egalitatea de gen este tratată în politica externă a țării drept o componentă a securității și apărării, alături de relevanța sa ca drept fundamental al omului.

La nivelul reprezentării efective în misiunile internaționale și în pozițiile diplomatice specializate, dintre care ofițerii de legătură și atașații de securitate, progresele sunt temperate de bariere care țin de mecanismele de avansare în carieră. Programul național a stabilit ținta strategică a creării unui număr de cinci posturi noi în această categorie și a instruirii unui număr de 20 de femei pentru asemenea roluri. Stadiul efectiv al ocupării acestor posturi și numărul absolventelor programelor de instruire în perioada de raportare reprezintă informații care nu au fost transmise sub formă consolidată în cadrul exercițiului curent. Această lacună de raportare nu permite o evaluare granulară a distanței rămase față de țintele asumate până la încheierea ciclului strategic în 2027.

La capacitatea de pregătire a unei noi generații de femei negociatoare contribuie un decalaj suplimentar între ambiția politică a instituției și suportul logistic disponibil. Lipsa resurselor financiare proprii pentru organizarea vizitelor de studiu și a schimburilor de experiență cu alte state limitează posibilitatea Ministerului de a oferi pachete de profesionalizare la standardele uzuale ale corpului diplomatic european. Acest decalaj reprezintă una dintre cele mai vizibile vulnerabilități ale instituției pe componenta participării și constituie obiect al primei măsuri corective propuse în prezentul capitol.

Componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Promovarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în forurile diplomatice	Activă pe platformele ONU, OSCE, UE și NATO. Tematica integrată în Dialogul politic și de securitate Republica Moldova, Uniunea Europeană.
Parteneriatul de Securitate și Apărare cu Uniunea Europeană	Semnat în luna mai 2024. Formalizează implementarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea ca parte integrantă a cooperării bilaterale de securitate.
Crearea posturilor specializate (ofițeri de legătură, atașați de securitate)	Țintă strategică de 5 posturi noi. Stadiul efectiv al ocupării și dezagregarea pe sexe ale candidaturilor selectate sunt informații care nu au fost transmise sub formă consolidată în cadrul exercițiului curent de raportare.
Programul de instruire pentru femeile diplomate destinate misiunilor specializate	Țintă strategică de 20 de beneficiare. Numărul efectiv al absolventelor în perioada de raportare este o informație care nu a fost transmisă sub formă consolidată.
Pondere femei în efectivul total al MAE și în pozițiile de conducere	Informație care nu a fost furnizată de instituție în cadrul exercițiului de raportare sub formă de serie consolidată.

Tabel 1. MAE. Componente principale ale pilonului participare și reprezentare diplomatică.

3. Prevenire și protecție

Pe pilonul prevenirii, Ministerul Afacerilor Externe și-a asumat în perioada de raportare rolul de gardian al standardelor internaționale aplicabile Republicii Moldova, prin monitorizarea sistematică a respectării tratatelor CEDAW și a Convenției de la Istanbul. Această activitate de monitorizare se realizează prin canalele diplomatice obișnuite, în coordonare cu autoritățile naționale care au responsabilități tematice directe pe fiecare instrument. Semnarea Parteneriatului de Securitate și Apărare cu Uniunea Europeană în luna mai 2024 a transformat angajamentul Republicii Moldova privind implementarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea dintr-un obiectiv de politică publică internă într-o obligație contractuală internațională, asumată într-un cadru bilateral cu un partener strategic. Această schimbare de regim reprezintă o realizare semnificativă a perioadei de raportare, cu impact pe termen lung asupra coerenței politicilor naționale.

Pe componenta cooperării externe, participarea Republicii Moldova la inițiativele europene de tipul PESCO și la Instrumentul European pentru Pace demonstrează o integrare progresivă a țării în arhitectura de securitate europeană. Aceste angajamente, deși tehnice, oferă cadrul în care componentele Agendei Femeile, Pacea și Securitatea pot fi promovate cu sprijinul partenerilor europeni.

Componentă	Stadiu și observații
Monitorizarea respectării tratatelor internaționale CEDAW și a Convenției de la Istanbul	Asigurată prin canalele diplomatice obișnuite, în coordonare cu autoritățile naționale cu responsabilități tematice.
Participarea la inițiativele europene PESCO și la Instrumentul European pentru Pace	Realizată. Indică o integrare progresivă a Republicii Moldova în arhitectura de securitate europeană.
Dialogul cu societatea civilă pe tematica Programului 1325	Activ cu organizațiile consacrate, în special PISA, Promo-LEX și UN Women. Consultările rămân centralizate la Chișinău, ceea ce limitează reprezentativitatea procesului față de organizațiile feminine din zonele rurale și din regiunea transnistreană.

Tabel 2. MAE. Cooperare internațională și aliniere la standardele europene.

4. Recuperare

Atribuțiile Ministerului Afacerilor Externe nu includ servicii directe de asistență sau de recuperare pentru victimele violenței în bază de gen. Rolul instituției pe această dimensiune este unul indirect, prin facilitarea accesului la asistență consulară pentru cetățenele Republicii Moldova aflate în străinătate care se confruntă cu situații de risc, în limitele legislației aplicabile și ale cadrului de cooperare bilaterală cu statele de reședință.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Ministerului Afacerilor Externe pe tematica Programului 1325 s-a realizat în perioada de raportare prin instrumentele diplomatice obișnuite, dintre care declarațiile oficiale în cadrul forurilor multilaterale, comunicările de presă pe marginea evenimentelor cu componentă de gen și participarea la inițiativele de vizibilitate organizate împreună cu partenerii internaționali. Pe componenta de comunicare publică internă, dialogul cu societatea civilă din Republica Moldova a fost menținut cu organizațiile partenere consacrate, în primul rând cu PISA, Promo-LEX și UN Women. Această cooperare a oferit o sursă constantă de expertiză tematică și de feedback asupra politicilor promovate.

Limitarea principală a acestui dialog este caracterul său geografic concentrat. Consultările s-au desfășurat preponderent în Chișinău, fără canale dedicate pentru organizațiile feminine din zonele rurale ale Republicii Moldova sau pentru actorii relevanți din regiunea transnistreană. Această configurație reduce reprezentativitatea procesului consultativ și ridică o întrebare legitimă despre capacitatea Programului 1325 de a integra perspectivele celor mai vulnerabile categorii de femei din țară. Extinderea dialogului către organizațiile din afara capitalei reprezintă o măsură accesibilă pentru creșterea calității procesului consultativ în următorul ciclu.

6. Coordonare

Mecanismele de coordonare gestionate de Ministerul Afacerilor Externe sunt funcționale, însă fragile prin natura lor. Instituția semnalează absența unui cadru normativ consolidat care să reglementeze rolurile și frecvența reuniunilor de coordonare cu mediul diplomatic acreditat la Chișinău și cu reprezentanțele naționale în străinătate. Această absență transferă o parte din coordonare în zona contactelor informale, soluție flexibilă în plan operațional, dar fragilă în plan instituțional, deoarece depinde de continuitatea pe post a unor persoane individuale și nu de un proces formalizat. Stabilirea unui calendar minim de coordonare instituțională, fie prin act administrativ intern, fie prin cooptare în calendarul Secretariatului 1325, reprezintă un pas accesibil pentru consolidarea acestei funcții.

7. Resurse alocate

Capacitatea de monitorizare și evaluare a Ministerului Afacerilor Externe este sever afectată de lipsa resurselor umane specializate. Activitatea de raportare aferentă Programului 1325 este realizată, în prezent, de personal diplomatic care are multiple alte atribuții profesionale. La nivelul instituției nu există o unitate dedicată funcției de monitorizare și nu este alocat un buget specific pentru această activitate. Rezultatul concret este dificultatea în colectarea datelor granulare și în măsurarea indicatorilor cu un grad ridicat de precizie. Constrângerile financiare se manifestă, în plus, în zona programelor de mobilitate profesională a femeilor diplomate, descrise în secțiunea 2, unde lipsa fondurilor proprii pentru vizite de studiu și schimburi de experiență limitează posibilitatea de profesionalizare la standardele uzuale ale corpului diplomatic european.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Ministerul Afacerilor Externe au cunoscut o asimilare diferențiată în funcție de natura resurselor pe care fiecare recomandare le presupune. Recomandarea privind promovarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în forurile diplomatice multilaterale a fost implementată consecvent, cu un punct culminant la momentul semnării Parteneriatului de Securitate și Apărare cu Uniunea Europeană. Recomandarea privind dezvoltarea capacității interne de monitorizare a întâmpinat constrângerile descrise în secțiunea precedentă și nu a putut fi implementată în absența unei alocări de resurse umane dedicate. Recomandarea privind extinderea consultărilor cu societatea civilă către organizațiile din afara capitalei a rămas, în perioada de raportare, în stadiul de intenție declarată.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Ministerului Afacerilor Externe au fost identificate patru aspecte care necesită măsuri corective. Cea mai semnificativă deviație are caracter financiar și afectează capacitatea de profesionalizare a femeilor diplomate prin programele de mobilitate. A doua observație vizează capacitatea internă de monitorizare și evaluare, afectată de lipsa resurselor umane dedicate. A treia observație are caracter metodologic și ține de gradul de generalitate al indicatorilor Programului aplicabili activității diplomatice, percepuți ca fiind dificil de operaționalizat în acest context. A patra observație vizează reprezentativitatea consultărilor cu societatea civilă și recomandă extinderea geografică a dialogului în cursul anului 2026.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Profesionalizarea femeilor diplomate pe tematica Femeile, Pacea și Securitatea la standarde internaționale	Lipsa fondurilor proprii pentru organizarea vizitelor de studiu și a schimburilor de bune practici cu alte state.	Identificarea, pentru exercițiile bugetare 2026 și 2027, a unei poziții bugetare distincte pentru programul de mobilitate profesională al femeilor diplomate, eventual prin valorificarea instrumentelor europene de schimb deja accesibile.
Capacitatea de monitorizare și evaluare a contribuției MAE la Programul 1325	Lipsa unei unități dedicate sau a unui buget specific pentru funcția de monitorizare; activitatea de raportare se realizează de personal diplomatic cu multiple alte atribuții.	Desemnarea explicită a unui punct focal cu mandat de coordonare a monitorizării și introducerea unui calendar trimestrial intern de validare a datelor, pentru reducerea sarcinii ad-hoc.
Caracterul general al indicatorilor PNA aplicabili activității MAE	Indicatorii actuali sunt percepuți ca fiind dificil de operaționalizat în contextul activității diplomatice, ceea ce complică raportarea progresului real.	Propunerea, în cadrul revizuirii intermediare a Programului, a unui set de indicatori specifici pentru autoritățile cu profil diplomatic, care să surprindă mai bine natura contribuției lor.
Reprezentativitatea consultărilor cu societatea civilă	Concentrarea consultărilor la Chișinău și absența unor canale dedicate pentru organizațiile feminine din zonele rurale și din regiunea transnistreană.	Extinderea, în cursul anului 2026, a dialogului către organizațiile feminine din afara capitalei și identificarea unor formule de consultare a actorilor relevanți din regiunea transnistreană, în limitele cadrului de cooperare aplicabil.

Tabel 3. MAE. Sinteza deviațiilor și a măsurilor corective propuse.

10. Concluzii instituționale

Ministerul Afacerilor Externe a reușit, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, să poziționeze Agenda Femeile, Pacea și Securitatea drept un pilon central al politicii externe a Republicii Moldova. Această poziționare a fost validată prin parteneriate strategice, dintre care cel mai important este Parteneriatul de Securitate și Apărare cu Uniunea Europeană semnat în luna mai 2024, document care

transformă obiectivele de politică publică internă într-un angajament internațional cu un partener strategic. Succesul politic al acestei perioade contrastează, însă, cu provocările administrative interne ale instituției: lipsa resurselor financiare proprii pentru programele de profesionalizare, absența personalului dedicat funcției de monitorizare și un proces consultativ centralizat geografic pe Chișinău.

Lecția principală a perioadei de raportare este necesitatea alinierii ambițiilor diplomatice cu capacitățile logistice interne. Pentru menținerea credibilității internaționale dobândite prin angajamentele asumate, Ministerul are nevoie să investească în profesionalizarea propriului mecanism de implementare, prin tranziția de la coordonarea ad-hoc la procese instituționalizate și bugetate. Cele patru măsuri corective formulate în secțiunea 9 reprezintă un pachet realist pentru perioada 2026 și 2027, accesibil în limitele cadrului bugetar actual și compatibil cu instrumentele europene de cooperare deja disponibile.

Ministerul Educației și Cercetării

1. Context general și rol instituțional

Ministerul Educației și Cercetării deține un rol fundamental, pe termen lung, în arhitectura Programului național 1325. Mandatul instituției vizează modelarea atitudinilor sociale începând cu vârsta școlară, ceea ce plasează Ministerul în zona prevenției primare a violenței și a discriminării. Activitatea Ministerului în această perioadă a fost vizibilă în campaniile educaționale de sensibilizare și în reforma cadrului normativ universitar pe componenta prevenirii hărțuirii sexuale, însă instituția a manifestat o reticență față de asumarea unui rol direct în acțiunile cu specific operativ prevăzute de Plan, considerându-le în afara mandatului său funcțional. Această poziționare ridică o discuție mai amplă privind locul educației în conceptul lărgit de securitate umană și privind oportunitatea valorificării expertizei pedagogice a Ministerului în acțiunile multisectoriale ale Programului.

Ministerul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. 02/46/26 din 28 ianuarie 2026, semnată de ministrul Dan Perciun, prin care a comunicat absența obiecțiilor și a propunerilor pe marginea documentului prezentat spre avizare, în limita competențelor sale funcționale. În aceeași scrisoare, instituția a confirmat că rămâne în vigoare desemnarea doamnei Maria-Victoria Prepeleac, consultant superior în cadrul Direcției coordonare politici publice și integrare europeană, în calitate de punct focal instituțional responsabil de colectarea datelor și de raportarea privind Programul 1325, conform comunicării anterioare prin scrisoarea nr. 07-09/3289 din 8 mai 2025. Suplimentar, Ministerul a precizat că, deși nu se regăsește în lista entităților responsabile pentru acțiuni planificate strict în anul 2026, urmează să includă activitatea de raportare aferentă Programului 1325 în Planul propriu de activitate pentru anul 2026.

2. Participare

La nivelul propriei structuri, Ministerul Educației și Cercetării prezintă un profil de gen distinct în comparație cu celelalte instituții raportoare ale Programului 1325, caracterizat printr-o feminizare accentuată a aparatului central. La data de 30 iunie 2025, în aparatul central al Ministerului erau înregistrate 31 de femei în funcții de conducere și 47 de femei în funcții de execuție. Aceste cifre absolute nu sunt însoțite, în raportarea curentă, de indicatorii corespunzători pentru bărbați și de ponderile relative, ceea ce limitează posibilitatea unei interpretări comparative consolidate a profilului de gen al instituției. Reflectarea acestor date complementare în următorul ciclu de raportare reprezintă o măsură necesară pentru o evaluare mai precisă, aspect tratat în secțiunea 9 a prezentului capitol.

Pe baza informațiilor disponibile, profilul Ministerului plasează provocarea instituțională a echilibrului de gen într-un registru opus celui al instituțiilor de aplicare a legii și de apărare. Pentru aceste structuri, prioritatea este

creșterea reprezentării feminine, în timp ce pentru Ministerul Educației și Cercetării priorit ar deveni atragerea bărbaților în sectorul administrativ educațional, pentru un echilibru de gen mai consistent al aparatului central. Această observație este complementară celorlalte componente ale Programului și nu pune în discuție valoarea profesională a personalului existent.

Indicator	Valoare la 30 iunie 2025
Femei în funcții de conducere în aparatul central al MEC	31 de persoane.
Femei în funcții de execuție în aparatul central al MEC	47 de persoane.
Date complementare necesare pentru o interpretare consolidată	Numărul absolut al bărbaților în funcțiile de conducere și de execuție în aparatul central, alături de ponderile relative corespunzătoare, sunt informații care nu au fost transmise sub formă consolidată în exercițiul curent. Reflectarea acestor date în următorul ciclu de raportare ar permite o interpretare comparativă a profilului de gen al instituției.

Tabel 1. MEC. Date privind reprezentarea feminină în aparatul central, la 30 iunie 2025.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Ministerului Educației și Cercetării pe pilonul prevenirii a fost intensă și vizibilă în perioada de raportare, cu o concentrare pe crearea unui mediu școlar incluziv și sigur. Campaniile educaționale derulate de Minister, dintre care „Învățăm împreună” organizată în parteneriat cu UNICEF și „Săptămâna anti-bullying”, au atins mii de beneficiari direcți, dintre care elevi și cadre didactice din întreaga rețea școlară a Republicii Moldova. Evenimentul EdCamp „Unitate prin diversitate”, care a reunit 220 de specialiști în ateliere de lucru pe tematica incluziunii, a demonstrat capacitatea instituției de a mobiliza comunitatea educațională în jurul valorilor pe care Programul 1325 le susține pe componenta prevenției primare. Prin includerea evenimentelor dedicate drepturilor omului în calendarul oficial al activităților extrașcolare, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației și Cercetării nr. 15 din 2024, Ministerul a instituționalizat educația pentru egalitate, asigurând recurența anuală a acestor activități.

O realizare structurală importantă, aflată în faza finală de aprobare la sfârșitul perioadei de raportare, este Regulamentul cu privire la prevenirea și intervenția în cazurile de hărțuire sexuală în universități. Această inițiativă normativă, elaborată în colaborare cu experți din sectorul de aplicare a legii, dintre care personal didactic al Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, completează un cadru normativ insuficient sistematizat anterior. Pentru prima dată, sistemul de învățământ superior din Republica Moldova va dispune de proceduri clare de protecție a studenților și studentelor împotriva hărțuirii sexuale, ceea ce alinează sistemul universitar la standardele Convenției de la Istanbul. Operaționalizarea efectivă a regulamentului în cohortele universitare următoare va fi urmărită în următorul ciclu de raportare.

Pe componenta poziționării față de acțiunile tehnice de formare profesională specifică pentru sectorul de securitate, dintre care cele aferente Acțiunii 6.8 din Plan, Ministerul Educației și Cercetării a adoptat o interpretare restrictivă a propriului mandat, marcând în raportare faptul că nu este instituție responsabilă. Această poziționare limitează potențialul de cooperare intersectorială, având în vedere că Ministerul avizează programele de studii pentru viitorii ofițeri și magistrați și ar putea contribui cu expertiză metodologică la elaborarea unor componente de formare aferente acestor acțiuni. Clarificarea rolului Ministerului ca furnizor de expertiză pedagogică în acțiunile multisectoriale este propusă ca prima măsură corectivă în secțiunea 9.

Componentă	Stadiu și observații
Campania „Învățăm împreună”	Implementată în parteneriat cu UNICEF, cu mii de beneficiari direcți, dintre care elevi și cadre didactice.
„Săptămâna anti-bullying”	Activitate dedicată prevenirii bullying-ului în mediul școlar, integrată în calendarul oficial al instituției.
EdCamp „Unitate prin diversitate”	Eveniment care a reunit 220 de specialiști în ateliere de lucru pe tematica incluziunii și a egalității în mediul educațional.
Calendarul oficial al activităților extrașcolare	Aprobat prin Ordinul Ministrului Educației și Cercetării nr. 15/2024. Include evenimente dedicate drepturilor omului, ceea ce instituționalizează educația pentru egalitate cu recurență anuală.
Regulamentul cu privire la prevenirea și intervenția în cazurile de hărțuire sexuală în universități	În faza finală de aprobare la sfârșitul perioadei de raportare. Elaborat în colaborare cu experți din sectorul de aplicare a legii, dintre care personal al Academiei „Ștefan cel Mare”. Va alinia învățământul superior la standardele Convenției de la Istanbul.
Cooperarea cu Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării	80 de mentori școlari instruiți pe componenta comunicării strategice și a valorilor democratice. Inițiativă cu valoare preventivă în contextul amenințărilor hibride contemporane.
Vizită de studiu pe componenta educației mediatice	Organizată în Finlanda în luna martie 2025, cu obiectivul de a documenta soluțiile de politică publică pentru introducerea educației mediatice ca disciplină în curricula școlară.

Tabel 2. Ministerul Educației și Cercetării. Componente de prevenție și instrumente normative.

4. Recuperare

Atribuțiile Ministerului Educației și Cercetării nu includ servicii directe de recuperare pentru victimele violenței sau ale discriminării. Contribuția Ministerului pe această componentă se manifestă indirect, prin operaționalizarea viitoare a Regulamentului cu privire la prevenirea și intervenția în cazurile de hărțuire sexuală în universități, care va oferi studenților și studentelor afectate o cale instituțională clară de raportare și de orientare către serviciile specializate de suport, în limitele cadrului normativ aplicabil sectorului universitar.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Ministerului Educației și Cercetării pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale Ministerului și prin participarea acestuia la activitățile organizate împreună cu partenerii internaționali, dintre care UNICEF. Campaniile de sensibilizare adresate elevilor și cadrelor didactice, descrise în secțiunea 3, au constituit principalul instrument de comunicare publică al Ministerului pe această componentă. Pe componenta cooperării cu sectorul de combatere a dezinformării, Ministerul a colaborat cu Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării pentru instruirea a 80 de mentori școlari pe componenta comunicării strategice și a valorilor democratice, inițiativă cu valoare preventivă în contextul amenințărilor hibride.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Ministerului Educației și Cercetării se realizează în temeiul desemnării formale a unui punct focal instituțional, respectiv doamna Maria-Victoria Prepeleac, consultant superior în cadrul Direcției coordonare politici publice și integrare europeană, conform scrisorii Ministerului nr. 07-09/3289 din 8 mai 2025. Această desemnare a fost confirmată de Minister în luna

ianuarie 2026 ca rămânând în vigoare, ceea ce asigură continuitatea cooperării cu Secretariatul 1325 pe parcursul ciclului următor.

Pe componenta cooperării cu Secretariatul 1325, Ministerul a comunicat oficial absența obiecțiilor pe marginea proiectului de raport și a confirmat angajamentul de a include activitatea de raportare aferentă Programului 1325 în Planul propriu de activitate pentru anul 2026, în condițiile în care instituția nu se regăsește în lista entităților responsabile pentru acțiuni planificate strict în acest an. Această decizie instituțională asigură continuitatea raportării și consolidează cooperarea Ministerului cu mecanismul central al Programului în absența unor sarcini operaționale specifice.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Ministerul Educației și Cercetării pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale Ministerului și în bugetul activităților extrașcolare. O limitare importantă a raportării curente este aceea că instituția nu a disociat costurile aferente acțiunilor Programului 1325 de bugetul general al activităților extrașcolare, ceea ce face imposibilă o evaluare a eficienței cheltuielilor specifice acestei componente tematice. Includerea unei rubrici bugetare distincte în Planul propriu de activitate al Ministerului pentru anul 2026, conform angajamentului asumat oficial, va permite o transparență financiară mai mare a contribuției Ministerului în următorul ciclu de raportare.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Ministerul Educației și Cercetării au cunoscut un grad diferențiat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind extinderea campaniilor de sensibilizare în mediul școlar a fost implementată consistent, prin „Învățăm împreună”, „Săptămâna anti-bullying” și prin EdCamp „Unitate prin diversitate” cu cei 220 de participanți. Recomandarea privind formalizarea cadrului normativ universitar pe componenta prevenirii hărțuirii sexuale este în faza finală de aprobare prin Regulamentul descris în secțiunea 3. Recomandarea privind integrarea educației mediatice ca instrument de reziliență față de dezinformare este în curs de implementare, prin vizita de studiu în Finlanda din martie 2025 și prin parteneriatul cu Centrul pentru Comunicare Strategică.

Recomandarea privind asumarea unui rol activ în acțiunile multisectoriale care presupun expertiză pedagogică nu a fost implementată, întrucât Ministerul a optat pentru o interpretare restrictivă a mandatului propriu pe componenta acțiunilor 5.3, 6.5, 6.6 și 9.4 din Plan. Această observație constituie obiectul primei măsuri corective formulate în secțiunea 9.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Ministerului Educației și Cercetării au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul vizează diferența dintre rolul transversal pe care Programul 1325 îl atribuie Ministerului și interpretarea restrictivă a mandatului propriu adoptată de instituție pe mai multe acțiuni concrete. Al doilea privește absența disocierii cantitative a costurilor aferente Programului 1325 de bugetul general al activităților extrașcolare. Al treilea privește completarea raportării asupra profilului de gen al aparatului central cu indicatorii corespunzători pentru bărbați și cu ponderile relative. Al patrulea privește includerea explicită a activităților de raportare aferente Programului 1325 în Planul de activitate al Ministerului pentru anul 2026, conform angajamentului oficial al instituției.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Diferența dintre rolul atribuit MEC în Planul național 1325 și asumarea instituțională a unor acțiuni considerate în afara mandatului propriu	Mai multe acțiuni din Plan, dintre care 5.3, 6.5, 6.6 și 9.4, au fost marcate de Minister cu mențiunea că instituția nu este responsabilă, deși expertiza pedagogică a Ministerului ar fi utilă în elaborarea metodologiei de formare aferentă acestor acțiuni.	Clarificarea, în cadrul revizuirii intermediare a Programului 1325, a rolului concret al Ministerului Educației și Cercetării ca furnizor de expertiză pedagogică pentru acțiunile cu componentă de formare desfășurate de instituțiile de aplicare a legii și de apărare.
Reflectarea cantitativă a costurilor și a bugetelor aferente acțiunilor MEC pe componenta Programului 1325	Costurile acestor acțiuni nu au fost disociate de bugetul general al activităților extrașcolare ale Ministerului, ceea ce face imposibilă o evaluare a eficienței cheltuielilor aferente componentei tematice.	Includerea, începând cu raportarea aferentă anului 2026, a unei rubrici bugetare distincte pentru acțiunile aferente Programului 1325 în Planul de activitate al Ministerului.
Date complementare privind profilul de gen al aparatului central al MEC	Raportarea curentă a inclus numai numărul absolut al femeilor în funcțiile de conducere și de execuție, fără indicatorii corespunzători pentru bărbați și fără ponderile relative.	Standardizarea raportării anuale a Ministerului prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe pentru toate categoriile de personal, alături de ponderile relative corespunzătoare.
Includerea explicită a activităților de raportare aferente Programului 1325 în planul de activitate al Ministerului pentru anul 2026	Ministerul Educației și Cercetării nu se regăsește în lista instituțiilor responsabile pentru acțiunile planificate strict pentru anul 2026 prin Planul de acțiuni al Programului 1325.	Includerea, conform angajamentului oficial al Ministerului transmis în luna ianuarie 2026, a activităților de raportare aferente Programului 1325 în Planul propriu de activitate al Ministerului pentru anul 2026.

Tabel 3. Ministerul Educației și Cercetării. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Ministerul Educației și Cercetării este un partener important în implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite, cu o contribuție vizibilă pe componenta prevenției primare a violenței și discriminării prin intermediul educației școlare și universitare. Realizările cele mai importante ale perioadei de raportare sunt campaniile derulate cu UNICEF și partenerii naționali, evenimentul EdCamp cu 220 de participanți, instituționalizarea evenimentelor de drepturile omului în calendarul oficial al activităților extrașcolare prin Ordinul Ministrului nr. 15 din 2024, Regulamentul universitar privind hărțuirea sexuală aflat în faza finală de aprobare, instruirea celor 80 de mentori școlari pe componenta comunicării strategice și vizita de studiu în Finlanda pentru documentarea soluțiilor de educație mediatică.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Ministerului pe componenta Programului 1325 sunt finalizarea aprobării și operaționalizarea Regulamentului universitar, includerea activităților de raportare în Planul propriu de activitate pentru anul 2026, reflectarea financiară distinctă a acțiunilor aferente Programului în bugetul intern și clarificarea rolului instituției ca furnizor de expertiză pedagogică pentru acțiunile multisectoriale ale Programului. Educația pentru securitate reprezintă o extensie naturală a educației civice, iar valorificarea acestei perspective ar permite Ministerului să își amplifice contribuția în arhitectura Programului în următorul ciclu de implementare.

Serviciul de Protecție și Pază de Stat

1. Context general și rol instituțional

Serviciul de Protecție și Pază de Stat al Republicii Moldova este o structură specializată în arhitectura de securitate națională, având misiunea de a asigura siguranța demnitarilor și a obiectivelor strategice ale statului. Implementarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în cadrul unei instituții cu un regim de confidențialitate ridicat, reglementat prin Legea nr. 245/2008, și cu un specific operativ solicitant, caracterizat prin regimul de lucru continuu de 24 de ore, prezintă provocări particulare în comparație cu restul sectorului de securitate. Activitatea instituției pe componenta Programului 1325 se concentrează, prin natura mandatului său, pe modernizarea culturii organizaționale interne și pe consolidarea competențelor tactice ale femeilor ofițer.

Validarea datelor pentru perioada de raportare s-a realizat prin ordin intern, asigurând acuratețea informațiilor transmise, în contextul în care unele date statistice sunt prezentate sub formă agregată din motive operaționale. Serviciul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. 2/117 din 28 ianuarie 2026, semnată de directorul adjunct Gheorghe Josanu, prin care a comunicat absența obiecțiilor și a propunerilor de ajustare la conținutul raportului. Scrisoarea oficială a fost însoțită de Planul de acțiuni al Serviciului de Protecție și Pază de Stat pentru implementarea Programului 1325 în anul 2026, document detaliat pe 5 file care stabilește patru obiective și cincisprezece acțiuni concrete pentru perioada următoare.

2. Participare

Analiza indicatorilor de reprezentare la nivelul Serviciului de Protecție și Pază de Stat evidențiază o particularitate notabilă a perioadei de raportare. Ponderea generală a femeilor în efectivul total al instituției s-a menținut stabilă, situată în jurul valorii de 9,3 % la nivelul anului 2023 și de 9,4 % la mijlocul anului 2025. Pe componenta funcțiilor de conducere, însă, evoluția înregistrată este una descendentă. Ponderea femeilor în pozițiile de decizie s-a redus de la 0,86 % la nivelul anului 2023 la 0,6 % la mijlocul anului 2025, evoluție care plasează instituția la o distanță considerabilă de ținta națională de 5 % asumată pentru anul 2027. Reducerea ratei de recrutare a femeilor în cursul anului 2025, situată la aproximativ 6 % din totalul intrărilor noi în instituție, semnalează o presiune suplimentară asupra bazei de personal feminin pe termen mediu și impune măsuri orientate de atragere și de retenție.

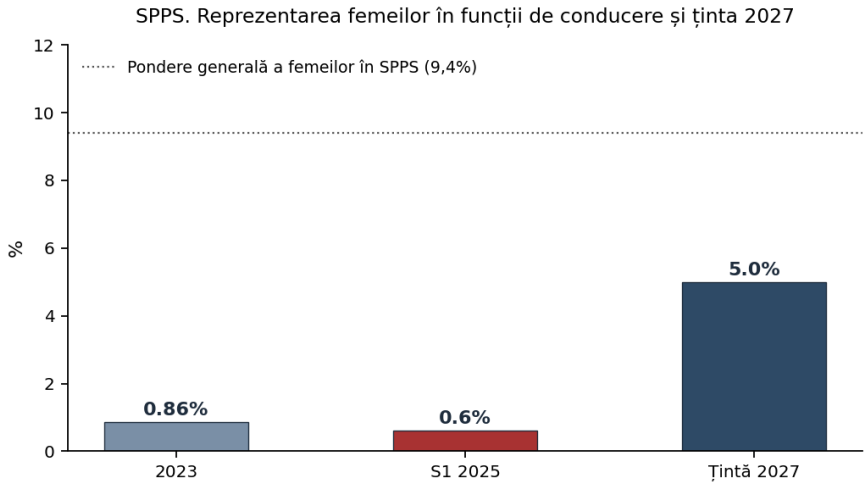


Figura 1. SPPS. Reprezentarea femeilor în funcțiile de conducere și ținta strategică pentru anul 2027, raportate la ponderea generală a femeilor în efectivul instituției.

În contrast cu evoluția statistică descrisă mai sus, activitățile calitative de promovare a participării feminine au înregistrat în perioada de raportare un succes vizibil. Evenimentul „Curajul nu are gen”, organizat în luna septembrie 2024 la baza militară Bulboaca, a reprezentat un punct de referință în strategia de profilare a

competențelor operative ale femeilor din sectorul de securitate. Prin implicarea a 45 de femei din diverse structuri de forță în exerciții complexe de tir, conducere defensivă și rezistență fizică, Serviciul a demonstrat în plan practic faptul că performanța operativă nu este corelată cu apartenența de gen. Acest tip de instruire bazată pe acțiune este eficient pentru consolidarea legitimității profesionale a ofițerelor în interiorul unei culturi organizaționale tradițional centrate pe forță și pe competența tehnică.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Pondere generală a femeilor în efectivul SPPS	9,3 % la nivelul anului 2023; 9,4 % la mijlocul anului 2025. Stabilă pe parcursul perioadei.
Pondere femei în funcțiile de conducere	0,86 % la nivelul anului 2023; 0,6 % la mijlocul anului 2025. Distanța față de ținta națională asumată pentru anul 2027 (5 %) rămâne semnificativă.
Pondere femei în recrutările efectuate în 2025	Aproximativ 6 % din totalul intrărilor în instituție. Indicator cu impact direct asupra evoluției viitoare a bazei de recrutare feminine.
Eveniment de profilare a competențelor tactice ale femeilor din sectorul de securitate	„Curajul nu are gen”, organizat în luna septembrie 2024 la baza militară Bulboaca. Au participat 45 de femei din diverse structuri de forță, în exerciții complexe de tir, conducere defensivă și rezistență fizică.
Date dezagregate pe sexe ale ofițerilor instruiți pe Codul de conduită	Reflectarea sistematică a acestor date în rapoartele viitoare ar permite o evaluare a acoperirii reale a personalului prin programele de formare pe componenta integrității.

Tabel 1. SPPS. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Pe pilonul prevenirii și protecției, Serviciul de Protecție și Pază de Stat a prioritizat în perioada de raportare crearea unui mediu de lucru sigur și respectuos, cu accent pe prevenirea hărțuirii și pe consolidarea suportului psihologic pentru personal. Mecanismele anti-hărțuire au fost revizuite în cursul perioadei, iar cursurile pe Codul de conduită au fost organizate pentru personalul de management. Extinderea acestor cursuri către întregul efectiv al instituției reprezintă unul dintre obiectivele explicite ale Planului de acțiuni al SPPS pentru anul 2026, ceea ce indică o asumare instituțională a necesității de a generaliza formarea pe această componentă.

În perioada de referință nu au fost raportate cazuri de hărțuire prin canalele formale ale instituției. Această statistică poate fi interpretată în două registre opuse, fie ca semn al eficienței politicilor preventive aplicate de SPPS, fie ca expresie a unei posibile reticențe a personalului în utilizarea canalelor de raportare existente, ipoteză care apare cu o frecvență ridicată în literatura de specialitate privind structurile cu regim ierarhic strict. Pentru clarificarea acestei ambiguități, Planul de acțiuni al SPPS pentru anul 2026 prevede, la punctul 3.5, realizarea unei analize instituționale prin intermediul unui chestionar anonim, care va viza explicit identificarea fenomenului de hărțuire la locul de muncă și examinarea relației dintre conducători și ofițerele de protecție. Această inițiativă reprezintă unul dintre cele mai importante angajamente ale instituției pentru următorul ciclu de raportare.

O componentă funcțională și bine integrată a activității instituției este consilierea psihologică, oferită de Biroul de consiliere al SPPS tuturor angajaților. Datele indică o creștere a ratei de utilizare a acestor servicii de la 1,8 % în 2023 la peste 2 % în 2025. Această evoluție semnalează o reducere a stigmatului asociat asistenței psihologice în rândul ofițerilor de protecție, un pas important într-un mediu de lucru caracterizat prin stres

operațional ridicat și prin vigilență continuă. Continuitatea programului de consiliere și extinderea acestuia sunt prevăzute explicit ca obiectiv în Planul de acțiuni 2026.

Pe componenta cooperării internaționale, perioada de raportare a consemnat participarea ofițerelor SPPS la ateliere TAIEX dedicate medicinei tactice și managementului crizelor, precum și o reprezentare la nivel înalt în cadrul evenimentului APPS organizat la Hong Kong. Aceste participări internaționale consolidează profesionalizarea ofițerelor de protecție din SPPS și conectează instituția la standardele globale aplicabile activității de protecție a demnitarilor.

Componentă	Stadiu și observații
Mecanisme interne de prevenire a hărțuirii și discriminării	Revizuite în perioada de raportare. Cursurile pe Codul de conduită au fost organizate pentru personalul de management. Extinderea formării către întregul personal este reflectată ca obiectiv în Planul de acțiuni al SPPS pentru anul 2026.
Cazuri de hărțuire sesizate prin canalele oficiale	Zero cazuri raportate în perioada de referință. Absența sesizărilor este compatibilă fie cu eficiența politicilor preventive, fie cu o reticență a personalului în utilizarea canalelor formale, ipoteză specifică structurilor cu regim ierarhic strict. Pentru clarificarea acestei situații, Planul de acțiuni 2026 include realizarea unui chestionar anonim instituțional.
Rata utilizării serviciilor de consiliere psihologică	Creștere de la 1,8 % în 2023 la peste 2 % în 2025. Indică o reducere a stigmatului asociat asistenței psihologice în rândul ofițerilor de protecție.
Cooperare internațională pe componenta tactică	Participarea ofițerelor SPPS la atelierele TAIEX privind medicina tactică și managementul crizelor. Reprezentare la nivel înalt în cadrul evenimentului APPS organizat la Hong Kong.

Tabel 2. SPPS. Componente de prevenire, protecție și suport intern, stadiu la 30 iunie 2025.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, contribuția cea mai vizibilă a Serviciului de Protecție și Pază de Stat este reprezentată de Biroul de consiliere psihologică, descris în secțiunea anterioară. Această componentă acoperă necesitățile de suport psihologic ale personalului expus profesional la situații cu impact emoțional ridicat, în limitele specifice activității de protecție. Datele dezagregate pe sexe ale beneficiarilor consilierii vor fi reflectate sistematic în rapoartele viitoare, după operaționalizarea raportării prevăzute prin Planul de acțiuni al SPPS pentru anul 2026.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Serviciului de Protecție și Pază de Stat pe tematica Programului 1325 este, prin natura activității instituției, în mod necesar limitată, în condițiile regimului de confidențialitate aplicabil. În interiorul instituției, comunicarea s-a desfășurat prin canalele oficiale obișnuite, iar evenimentul „Curajul nu are gen” a constituit un moment de vizibilitate internă pentru competențele operative ale ofițerelor de protecție. Pentru anul 2026, Planul de acțiuni al SPPS prevede explicit, în cadrul Obiectivului IV, organizarea unui workshop dedicat promovării femeilor în sectorul de securitate cu prilejul Zilei Internaționale a Femeii din 8 martie, alături de îmbunătățirea comunicării naționale între instituțiile de profil prin organizarea de evenimente comune cu implicarea ofițerelor de protecție. Acest pachet de acțiuni reflectă o asumare a unui rol de comunicare instituțională mai vizibil în următorul ciclu, în limitele cadrului confidențial aplicabil activităților operative.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Serviciului de Protecție și Pază de Stat se realizează în temeiul ordinului intern de validare a datelor, mecanism care asigură fluxul ierarhic obișnuit al instituției. Coordonarea cu Secretariatul 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale MAI, iar instituția și-a reiterat, prin scrisoarea oficială transmisă în luna ianuarie 2026, disponibilitatea pentru cooperare și pentru sprijin reciproc. Transmiterea Planului de acțiuni propriu pentru anul 2026, ca anexă la scrisoarea oficială, oferă Secretariatului 1325 un instrument concret pentru urmărirea angajamentelor instituționale ale SPPS în următorul ciclu de raportare.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Serviciul de Protecție și Pază de Stat pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției. Analiza Planului de acțiuni pentru anul 2026 arată că majoritatea acțiunilor planificate, dintre care integrarea Programului în formarea profesională, continuitatea consilierii psihologice, sondajul nevoilor profesionale ale ofițerelor, promovarea avansării și elaborarea procedurilor operaționale, sunt prevăzute a fi realizate fără cheltuieli suplimentare, prin valorificarea resurselor instituționale existente. Acțiunile care presupun costuri suplimentare, dintre care unele instruiri tematice și participarea la evenimentele internaționale, sunt prevăzute a fi acoperite în limita mijloacelor financiare alocate.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Serviciul de Protecție și Pază de Stat au cunoscut un grad de implementare diferențiat. Recomandarea privind consolidarea mecanismelor de suport psihologic a fost îndeplinită cu succes, Biroul de consiliere psihologică devenind o resursă activă pentru personalul SPPS, cu o rată de utilizare în creștere. Recomandarea privind organizarea unor activități tactice care să demonstreze competențele operative ale ofițerelor a fost îndeplinită prin evenimentul „Curajul nu are gen” din septembrie 2024.

În schimb, recomandarea strategică de creștere a numărului de femei în funcții de conducere nu a fost îndeplinită. Statisticile indică o evoluție în direcție opusă față de țintă, cu o reducere a ponderii de la 0,86 % la 0,6 % pe parcursul perioadei de raportare. Recomandarea privind formalizarea unei asocieri profesionale a femeilor din SPPS a rămas la stadiul de inițiativă informală, deși comunitatea internă existentă desfășoară activități de organizare a unor evenimente sportive și de dezvoltare personală. Răspunsul instituțional la aceste deficiențe este inclus în Planul de acțiuni pentru anul 2026, care prevede explicit obiective dedicate promovării femeilor în funcții de conducere și asigurării participării acestora în procesele decizionale.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Serviciului de Protecție și Pază de Stat au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Cel mai important, din punctul de vedere al impactului strategic, este reducerea ponderii femeilor în funcțiile de conducere de la 0,86 % la 0,6 % și distanța rezultată față de ținta de 5 % asumată pentru anul 2027. Al doilea aspect privește necesitatea clarificării interpretării reale a absenței sesizărilor de hărțuire prin canalele formale, demers planificat de instituție prin chestionarul anonim prevăzut în Planul de acțiuni 2026. Al treilea aspect privește extinderea formării pe Codul de conduită către întregul personal, dincolo de nivelul de management. Al patrulea privește adaptarea modulară a planificării instruirilor la specificul programului de lucru continuu al ofițerilor de protecție.

Obiectiv	Acțiuni principale
Obiectivul I. Informarea și conștientizarea personalului SPPS privind egalitatea de gen	Integrarea prevederilor Programului 1325 în programele de formare profesională pentru anul 2026. Continuitatea programului de consiliere psihologică pentru ofițerii de protecție, femei și bărbați. Realizarea unui sondaj de identificare a nevoilor de dezvoltare profesională ale ofițerelor de protecție în trimestrul al treilea al anului 2026. Organizarea instruirilor tematice privind promovarea egalității de gen și dezvoltarea competențelor de leadership în trimestrul al patrulea al anului 2026.
Obiectivul II. Promovarea femeilor din SPPS în funcții de conducere și procese decizionale	Promovarea avansării ofițerelor de protecție în funcții de conducere în cadrul Serviciului. Asigurarea participării ofițerelor de protecție în procesele decizionale ale Serviciului.
Obiectivul III. Prevenirea și combaterea violenței în bază de gen	Instruirea personalului cu privire la protejarea persoanelor care raportează cazuri de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen, precum și asigurarea accesului acestora la servicii medicale, sociale și psihologice (trimestrul al patrulea 2026). Elaborarea unei proceduri operaționale privind lecțiile învățate (trimestrul al doilea 2026). Integrarea modulelor privind prevenirea discriminării și hărțuirii în programele de formare profesională (trimestrul al patrulea 2026). Revizuirea și adaptarea limbajului conducătorilor pentru eradicarea mesajelor de ură sau de discriminare (trimestrul I 2026). Realizarea unui chestionar anonim instituțional pentru identificarea fenomenului de hărțuire la locul de muncă.
Obiectivul IV. Asigurarea comunicării eficiente la nivel național și internațional	Consolidarea relațiilor internaționale și facilitarea accesului la bune practici. Desfășurarea unui workshop dedicat promovării femeilor în sectorul de securitate, organizat cu prilejul Zilei Internaționale a Femeii din 8 martie 2026. Îmbunătățirea comunicării naționale între instituțiile de profil. Participarea ofițerelor de protecție și a factorilor de decizie la conferințe și schimburi internaționale de experiență.

Tabel 3. SPPS. Sinteza Planului de acțiuni pentru implementarea Programului 1325 în anul 2026, transmis ca anexă la scrisoarea instituției.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Reducerea ponderii femeilor în funcțiile de conducere de la 0,86 % la 0,6 %	Persistența unor reprezentări care asociază activitatea de protecție cu un domeniu masculin, alături de un volum redus al recrutărilor feminine în 2025 (aproximativ 6 % din totalul intrărilor).	Implementarea Obiectivelor I și II din Planul de acțiuni al SPPS pentru anul 2026, prin continuitatea programului de consiliere, sondajul nevoilor profesionale ale ofițerelor și promovarea efectivă a avansării acestora în funcții de conducere.
Clarificarea cauzei reale a absenței sesizărilor de hărțuire prin canalele formale	Statisticile actuale, cu zero cazuri raportate, sunt compatibile cu două interpretări opuse, eficiența prevenirii sau reticența personalului față de canalele oficiale.	Realizarea, în cursul anului 2026, a chestionarului anonim instituțional prevăzut la punctul 3.5 din Planul de acțiuni al SPPS, cu publicarea sintetizată a rezultatelor în următorul ciclu de raportare.
Extinderea formării pe Codul de conduită către întregul personal al SPPS	În perioada de raportare, cursurile pe Codul de conduită au fost concentrate la nivelul personalului de management.	Extinderea, prin Obiectivele I și III ale Planului de acțiuni 2026, a formării către categoriile non-management ale personalului SPPS, cu reflectarea cantitativă a beneficiarilor în raportarea aferentă.
Dificultatea planificării instruirilor pentru personalul operativ care lucrează în ture de 24 de ore	Specificul activității operative a SPPS, cu regim de lucru continuu, impune o planificare adaptată a programelor de	Adoptarea unei abordări modulare și flexibile a formării profesionale, cu sesiuni replicate în mai multe ferestre temporale, pentru a permite

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
	formare pentru a evita supraîncărcarea efectivului activ.	participarea întregului personal pe parcursul anului 2026.

Tabel 4. SPPS. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Serviciul de Protecție și Pază de Stat prezintă, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, profilul unei instituții cu un specific operativ pronunțat care a făcut progrese concrete pe componentele formării și ale consilierii psihologice, dar care întâmpină dificultăți pe componenta reprezentării feminine în pozițiile de conducere. Succesul evenimentului „Curajul nu are gen” din septembrie 2024 și creșterea utilizării serviciilor de consiliere psihologică de la 1,8 % la peste 2 % constituie repere reale ale unei deschideri instituționale pe acest segment. În același timp, reducerea ponderii femeilor în funcțiile de conducere de la 0,86 % la 0,6 % indică limitele unei abordări bazate exclusiv pe activități punctuale, în absența unor măsuri sistematice de promovare.

Elementul cel mai relevant pentru perioada 2026 și 2027 este Planul de acțiuni al SPPS pentru anul 2026, transmis ca anexă la scrisoarea instituției. Cele patru obiective și cele cincisprezece acțiuni concrete prevăzute în acest document oferă un cadru structurat de răspuns la observațiile formulate în evaluarea intermediară. În special, chestionarul anonim privind hărțuirea la locul de muncă, sondajul nevoilor profesionale ale ofițerelor de protecție și acțiunile de promovare a avansării acestora în funcții de conducere reprezintă instrumente concrete care, dacă vor fi implementate conform calendarului asumat, pot reorienta evoluția statistică a instituției pe componenta participării feminine. Validarea, în următorul ciclu de raportare, a gradului de realizare a acestor acțiuni va constitui un test important al capacității instituționale a SPPS de a transforma angajamentele scrise în rezultate măsurabile.

Centrul Național Anticorupție

1. Context general și rol instituțional

Centrul Național Anticorupție operează la intersecția dintre securitate, justiție și integritate, având mandatul de prevenire și combatere a corupției, a actelor conexe corupției și a faptelor coruptibile, fenomene care afectează disproporționat grupurile vulnerabile, în special femeile. În cadrul Programului național 1325, rolul Centrului este unul dublu. Pe componenta internă, instituția are obligația de a asigura un mediu de lucru bazat pe meritocrație și pe toleranță zero față de hărțuire. Pe componenta externă, Centrul integrează dimensiunea de gen în politicile anticorupție și valorifică perspectiva de gen în analiza fenomenelor pe care le instrumentează. Perioada de referință a fost marcată de un efort de instituționalizare a mecanismelor interne de protecție și de profilare a vizibilității femeilor în roluri operaționale neasociate tradițional acestui sector.

Datele utilizate în prezentul capitol au fost validate prin ordinele directorului Centrului Național Anticorupție și reflectă o instituție care urmărește echilibrul între rigoarea specifică organelor de aplicare a legii și modernizarea culturii organizaționale. Centrul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. 16/03-1313 din 26 ianuarie 2026, semnată de șeful Direcției juridice și management strategic operațional Anton Sochircă, prin care a comunicat completări punctuale asupra textului inițial și a reiterat existența Planului de acțiuni al instituției aprobat prin Ordinul directorului Centrului Național Anticorupție nr. 49 din 26 septembrie 2023. Acest plan pune în aplicare Programul național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2023 și 2027 și asigură cadrul instituțional intern al activităților raportate în prezenta evaluare.

2. Participare

Analiza dinamicii resurselor umane la nivelul Centrului Național Anticorupție relevă o evoluție în trei pași a reprezentării femeilor în pozițiile de conducere. La nivelul anului 2023, instituția a pornit de la o poziție solidă, cu 28 % femei în funcțiile de decizie, valoare superioară mediei sectorului de aplicare a legii din Republica Moldova. Această tendință ascendentă a continuat în 2024, când indicatorul a atins un vârf de 30 %. Prima jumătate a anului 2025 a adus, însă, o corecție semnificativă în direcție opusă, ponderea reducându-se la 23 %.

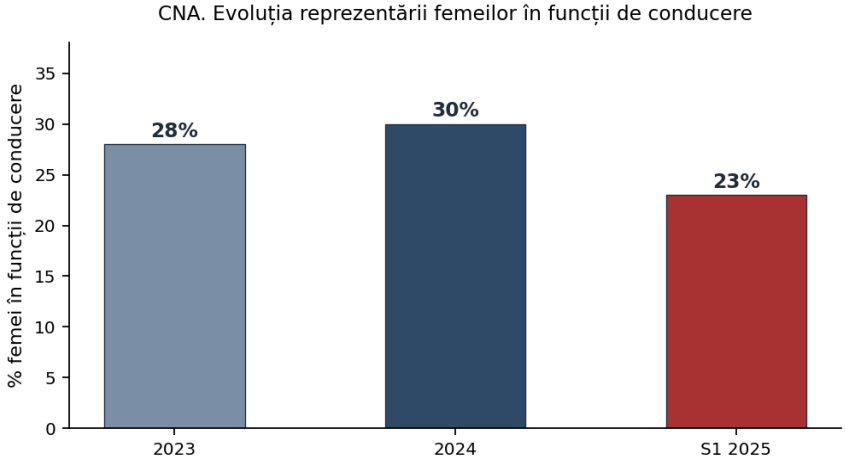


Figura 1. CNA. Evoluția reprezentării femeilor în funcțiile de conducere, 2023, 2024 și prima jumătate a anului 2025.

Cauza directă a acestei reduceri o constituie raportul promovărilor efectuate în primul semestru al anului 2025, cu 10 bărbați promovați față de 2 femei promovate, dezechilibru care a influențat ponderea relativă a femeilor în pozițiile de conducere. Această observație, cu caracter obiectiv, semnalează fragilitatea progreselor obținute în absența unor mecanisme structurale care să garanteze echilibrul de gen în procesele de avansare. Reflectarea unor măsuri de transparentizare a promovărilor și de monitorizare trimestrială a balanței de gen este propusă ca primă măsură corectivă în secțiunea 9 a prezentului capitol.

La nivelul combaterii reprezentărilor stereotipale, Centrul Național Anticorupție a obținut în perioada de raportare un succes calitativ vizibil prin promovarea modelelor feminine în roluri operative tradițional asociate cu personalul masculin. Prezentarea instituțională a unei ofițere din Serviciul Escortări și Acțiuni Speciale, în cadrul campaniei interne și publice „Femei care inspiră”, a avut un impact simbolic important. Această acțiune de comunicare strategică a contribuit la deconstrucția barierelor psihologice asociate carierei operative anticorupție și a oferit o referință profesională recunoscută pentru tinerele care iau în considerare acest sector ca opțiune de carieră.

Componenta de formare a fost gestionată constant pe parcursul perioadei de raportare, cu un accent tematic pe sănătatea femeii și pe comunicarea strategică. Au fost instruiți peste 115 angajați în perioada 2023 și 2024, iar un formator intern a fost certificat în domeniul securității, ceea ce constituie o resursă instituțională pentru asigurarea continuității programelor în absența finanțărilor externe punctuale. Datele dezagregate pe sexe ale beneficiarilor formării ar permite, în următorul ciclu de raportare, o evaluare mai precisă a contribuției acestor programe la consolidarea reprezentării feminine.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Pondere femei în funcțiile de conducere	28 % la nivelul anului 2023; 30 % în 2024; 23 % la mijlocul anului 2025. Evoluție în trei pași, cu o creștere în 2024 urmată de o reducere semnificativă în primul semestru al anului 2025.
Promovări efectuate în primul semestru al anului 2025, cu dezagregare pe sexe	Raportul a fost de 10 bărbați promovați față de 2 femei promovate, ceea ce a contribuit direct la reducerea ponderii feminine în pozițiile de conducere observată în aceeași perioadă.
Volum total al instruirilor pe componenta Programului 1325	Peste 115 angajați instruiți în perioada 2023 și 2024, cu accent pe sănătatea femeii și pe comunicarea strategică. Datele dezagregate pe sexe ale beneficiarilor ar permite, în următorul ciclu, o evaluare mai precisă a contribuției programelor la consolidarea reprezentării feminine.
Formator intern certificat în domeniul securității	Un formator intern certificat în perioada de raportare. Constituie o resursă instituțională pentru continuitatea programelor de formare în absența finanțărilor externe punctuale.
Femei în roluri operative non-tradiționale	Cazul promovat instituțional al unei ofițere din Serviciul Escortări și Acțiuni Speciale, în cadrul campaniei „Femei care inspiră”, cu valoare simbolică pentru deconstruirea reprezentărilor stereotipale privind activitatea anticorupție.

Tabel 1. Centrul Național Anticorupție. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Pilonul prevenirii și protecției la nivelul Centrului Național Anticorupție a fost consolidat în perioada de raportare printr-o reformă structurală importantă. La data de 12 mai 2025, prin Ordinul directorului Centrului nr. 30, a fost aprobat Regulamentul privind prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală. Această realizare transformă angajamentele asumate de instituție în norme interne obligatorii și oferă personalului un mecanism dedicat de sesizare, cu proceduri clare distincte de fluxul general al petițiilor. Trecerea de la un cadru anterior nesistematizat pe această componentă la un regulament intern explicit reprezintă un pas instituțional important pentru crearea unui climat de siguranță psihologică în interiorul Centrului.

Eficacitatea efectivă a acestui nou mecanism nu a putut fi încă măsurată în perioada de raportare, întrucât nu au fost înregistrate cazuri de hărțuire sesizate prin canalele formale în intervalul 2023 și iunie 2025. Această absență a sesizărilor poate fi interpretată, în general, în două registre, fie ca semn al unui mediu de lucru funcțional, fie, plauzibil într-o instituție cu structură ierarhică, ca expresie a unei latențe a fenomenului sau a unei reticențe a personalului în utilizarea canalelor oficiale. Operaționalizarea reală a noului regulament în următoarea perioadă va depinde de capacitatea conducerii Centrului de a încuraja raportarea și de a garanta protecția persoanelor care fac sesizări în cazurile de hărțuire, în mod similar cu protecția oferită avertizorilor de integritate în cazurile de corupție. Includerea unei rubrici cantitative dedicate sesizărilor primite în noul ciclu de raportare reprezintă o măsură accesibilă pentru o evaluare mai precisă a funcționalității regulamentului.

Mecanism sau acțiune	Stadiu și observații
Regulamentul intern privind prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală	Aprobat la 12 mai 2025 prin Ordinul nr. 30 al directorului CNA. Oferă personalului proceduri clare de sesizare distincte de fluxul general al petițiilor.

Mecanism sau acțiune	Stadiu și observații
Cazuri de hărțuire sesizate prin canalele formale	Zero cazuri raportate în perioada 2023 și iunie 2025. Este compatibil cu două interpretări, eficiența mediului de lucru sau o latență a fenomenului în cadrul unei structuri ierarhice. Operaționalizarea reală a noului regulament este testul determinant pentru ciclul următor.
Componenta de cooperare cu societatea civilă	Activă, cu parteneri precum PISA și Promo-LEX, pe componentele de transparență instituțională și de monitorizare a integrității.
Contribuție la contracararea amenințărilor hibride	Realizată prin monitorizarea fluxurilor financiare ilicite care pot submina securitatea statului, cu efect indirect asupra protejării drepturilor și a stabilității democratice.

Tabel 2. Centrul Național Anticorupție. Mecanisme de integritate, protecție și cooperare.

4. Recuperare

Atribuțiile Centrului Național Anticorupție nu includ servicii directe de recuperare a victimelor violenței sau ale discriminării. Pe componenta internă, suportul oferit personalului care formulează sesizări prin mecanismele interne aprobate prin Ordinul directorului nr. 30/2025 include orientarea către structurile de sănătate mintală și de consiliere disponibile angajaților sectorului afacerilor interne, în limitele cadrului normativ aplicabil.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Centrului Național Anticorupție pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare în două registre. Primul este cel al comunicării interne către personalul instituției, prin sesiunile de informare asociate adoptării noului regulament intern. Al doilea este cel al comunicării publice, exemplificat prin campania „Femei care inspiră”, care a vizibilizat cariere profesionale ale ofițerelor Centrului în roluri operative non-tradiționale. Această activitate de comunicare a avut un dublu beneficiu, intern, prin consolidarea legitimității profesionale a colegelor, și extern, prin oferirea unor referințe publice pentru tinerele care iau în considerare cariera anticorupție.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Centrului Național Anticorupție se realizează în temeiul Ordinului directorului nr. 49 din 26 septembrie 2023, prin care a fost aprobat Planul de acțiuni al Centrului privind punerea în aplicare a Programului național 1325 pentru anii 2023 și 2027. Acest plan a fost transmis Secretariatului 1325 anterior exercițiului curent de raportare și constituie cadrul instituțional intern al activităților reflectate în prezentul capitol. Pe componenta cooperării cu Secretariatul 1325, instituția și-a exprimat oficial disponibilitatea pentru cooperare în vederea definitivării Raportului de evaluare intermediară, cu accent pe asigurarea coerenței și a acurateței juridice a conținutului acestuia.

La nivelul cooperării interinstituționale, Centrul Național Anticorupție participă activ la grupurile de lucru coordonate de MAI și colaborează cu organizațiile din societatea civilă specializate pe componenta integrității, în special PISA și Promo-LEX, pe componentele de transparență instituțională și de monitorizare.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Centrul Național Anticorupție pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției, prin Planul de acțiuni propriu aprobat în 2023. Componenta cea mai vulnerabilă este aceea a cercetării aplicate pe tematica integrității și a egalității de gen, care nu beneficiază

în prezent de o poziție bugetară distinctă. Identificarea, în exercițiile bugetare 2026 sau 2027, a unei astfel de poziții, eventual prin parteneriate cu instituțiile academice din Republica Moldova, ar permite consolidarea bazei empirice pe care se sprijină politicile interne ale Centrului.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Centrul Național Anticorupție au cunoscut un grad de implementare diferențiat. Recomandarea privind instituirea unui mecanism clar și formalizat de raportare a hărțuirii și discriminării a fost îndeplinită integral prin aprobarea Regulamentului intern din 12 mai 2025, prin Ordinul directorului nr. 30. Recomandarea privind continuitatea programelor de formare este implementată cu succes, prin cei peste 115 beneficiari instruiți în 2023 și 2024 și prin certificarea unui formator intern. Recomandarea privind promovarea modelelor feminine în roluri operative non-tradiționale a fost implementată prin campania „Femei care inspiră".

Recomandarea privind menținerea și creșterea numărului de femei în funcțiile de decizie a întâmpinat dificultăți în primul semestru al anului 2025, când raportul promovărilor a influențat negativ ponderea relativă a femeilor în pozițiile de conducere. Această observație face obiectul primei măsuri corective propuse în secțiunea 9 a prezentului capitol.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Centrului Național Anticorupție au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Cel mai vizibil este reducerea ponderii femeilor în funcțiile de conducere de la 30 % la 23 % într-un interval de aproximativ șase luni, cauzată direct de raportul asimetric al promovărilor din primul semestru al anului 2025. Al doilea aspect privește operaționalizarea efectivă a Regulamentului intern aprobat la 12 mai 2025, ale cărui rezultate practice urmează a fi evaluate în următorul ciclu. Al treilea privește lipsa studiilor și a cercetărilor proprii pe tematica integrității și a egalității de gen. Al patrulea privește dezagregarea pe sexe a beneficiarilor programelor de formare, indicator care urmează a fi inclus sistematic în raportările viitoare.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Reducerea ponderii femeilor în funcțiile de conducere de la 30 % în 2024 la 23 % la mijlocul anului 2025	Raport asimetric al promovărilor efectuate în primul semestru al anului 2025 (10 bărbați față de 2 femei), care a influențat direct ponderea relativă a femeilor în pozițiile de decizie.	Reflectarea, în Planul de acțiuni al CNA aprobat prin Ordinul directorului nr. 49 din 26 septembrie 2023, a unor măsuri de transparentizare și de echilibrare a procesului de promovare, cu monitorizarea trimestrială a balanței de gen.
Operaționalizarea efectivă a Regulamentului intern aprobat prin Ordinul nr. 30 din 12 mai 2025	Cadrul normativ a fost adoptat în prima jumătate a anului 2025, însă rezultatele sale practice nu au putut fi încă măsurate, în absența cazurilor sesizate prin noile proceduri.	Includerea, începând cu raportarea aferentă anului 2026, a unei rubrici cantitative dedicate sesizărilor înregistrate prin noul regulament, alături de o evaluare calitativă a percepției personalului asupra mecanismului.
Lipsa studiilor și cercetărilor proprii pe tematica integrității și a egalității de gen	Absența unei poziții bugetare proprii dedicate cercetării aplicate.	Identificarea, în exercițiul bugetar 2026 sau 2027, a unei poziții distincte pentru cercetarea aplicată, eventual prin parteneriate cu instituțiile academice din Republica Moldova.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Date dezagregate pe sexe pentru participanții la programele de formare	În exercițiul curent, raportarea cantitativă a celor peste 115 beneficiari nu a inclus dezagregarea pe sexe.	Standardizarea, începând cu anul 2026, a fișei de raportare a programelor de formare ale CNA, cu obligativitatea dezagregării pe sexe a participanților.

Tabel 3. Centrul Național Anticorupție. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Centrul Național Anticorupție a făcut, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, pași importanți spre modernizarea cadrului propriu de integritate. Aprobarea Regulamentului intern privind prevenirea și combaterea hărțuirii prin Ordinul directorului nr. 30 din 12 mai 2025 alinează instituția la standardele așteptate în sector. Promovarea femeilor în roluri operative non-tradiționale, prin campania „Femei care inspiră", demonstrează că reprezentările stereotipale pot fi depășite prin exemple instituționale concrete. Existența Planului de acțiuni propriu al Centrului, aprobat prin Ordinul directorului nr. 49 din 26 septembrie 2023, oferă un cadru intern stabil pentru continuitatea acțiunilor în perioada 2026 și 2027.

În același timp, evoluția ponderii femeilor în funcțiile de conducere de la 30 % în 2024 la 23 % la mijlocul anului 2025 arată că reprezentarea feminină în pozițiile de decizie nu este un rezultat câștigat definitiv și are nevoie de o monitorizare constantă, alături de politici de resurse umane atente la balanța de gen în procesele de promovare. Prioritatea pentru perioada 2026 și 2027 este operaționalizarea reală a noului regulament intern, restabilirea echilibrului de gen în procesul de promovare prin mecanisme transparente de monitorizare trimestrială și standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe în următoarele cicluri.

Biroul politici de reintegrare

1. Context general și rol instituțional

Biroul politici de reintegrare funcționează ca subdiviziune structurală a Cancelariei de Stat, fără autonomie financiară proprie, însă deține un rol strategic în arhitectura Programului național 1325 disproporționat de important raportat la dimensiunea efectivului său. Mandatul instituției vizează una dintre componentele centrale ale Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, respectiv participarea femeilor la procesele de pace și la soluționarea conflictelor. Biroul este responsabil pentru integrarea perspectivei de gen în dosarul reglementării transnistrene, pentru a asigura că negocierile și măsurile de încredere reflectă impactul diferențiat al situației asupra femeilor și bărbaților de pe ambele maluri ale Nistrului. Monitorizarea activității Biroului în perioada de raportare relevă un model instituțional bazat pe expertiză înaltă și pe leadership feminin consolidat, în condițiile unei dimensiuni reduse a efectivului și ale unor resurse materiale limitate.

Biroul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin comunicarea Doamnei Aurelia Barbaros din 23 ianuarie 2026, prin care a confirmat că, în limita competențelor sale instituționale, nu are obiecții sau propuneri de modificare pe marginea documentului prezentat spre avizare. Această confirmare validează datele și constatările prezentate în prezentul capitol și permite consolidarea narativă a contribuției Biroului în formatul actual.

2. Participare

Analiza indicatorilor de reprezentare plasează Biroul politici de reintegrare într-o poziție de referință în cadrul sectorului de securitate al Republicii Moldova. Ponderea femeilor în funcțiile de conducere a atins 60 % la nivelul anului 2024 și a fost menținută în prima jumătate a anului 2025, valoare care corespunde unei distribuții absolute de trei funcții manageriale ocupate de femei dintr-un total de cinci posturi. Această realitate statistică plasează Biroul deasupra țintelor stabilite prin Programul național 1325 și totodată în acord cu standardele internaționale ale parității de gen pe componenta leadership-ului. Femeile din Birou sunt prezente în pozițiile de decizie și exercită efectiv puterea de a influența cursul politicilor publice pe componenta reglementării transnistrene.

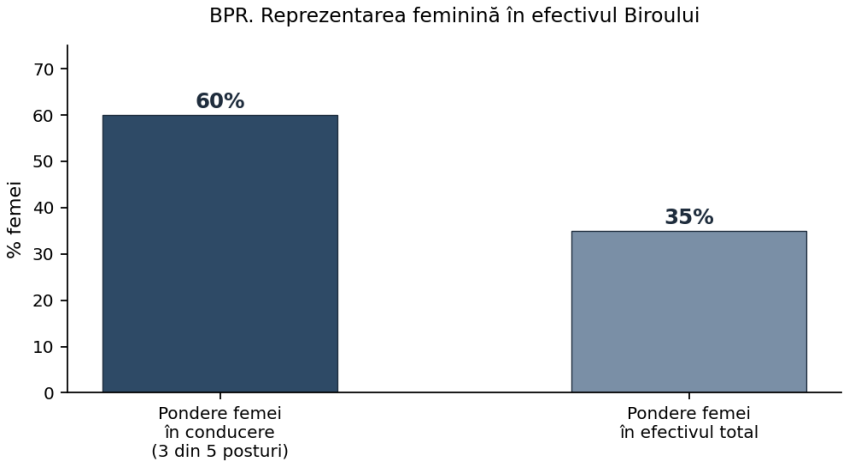


Figura 1. Biroul politici de reintegrare. Reprezentarea feminină în efectivul Biroului, pondere în conducere și pondere generală.

Stabilitatea echipei este un alt element care merită evidențiat în acest context. Fluctuația minimă a personalului în perioada de referință și ponderea generală a femeilor în efectivul total al Biroului, situată la aproximativ 35 %, indică un mediu de lucru echilibrat și meritocratic, în care continuitatea expertizei profesionale este asigurată pe termen lung.

Pe componenta dezvoltării capacităților de negociere, în temeiul Acțiunii 1.14 din Programul național, Biroul a adoptat o strategie de profesionalizare la standarde internaționale. Participarea funcționarilor Biroului la Geneva Peace Week 2023, forum global de referință pentru construirea păcii, reprezintă o investiție calitativă majoră în capitalul uman al instituției. Volumul activităților de instruire a crescut semnificativ în perioada de raportare, de la 3 activități desfășurate în 2023 la 7 activități desfășurate în 2024, cu acoperire pe domenii critice precum integrarea perspectivei de gen în politicile publice, prin proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk, analiza de conflict și medierea. Această orientare către competențe specifice asigură o pregătire instituțională corespunzătoare pentru gestionarea provocărilor dosarului reglementării transnistrene din perspectiva Rezoluției 1325.

Indicator sau componentă	**Stadiu în perioada 2023, iunie 2025**
Pondere femei în funcțiile de conducere ale Biroului	60 % la nivelul anului 2024, valoare menținută în prima jumătate a anului 2025. Corespunde unui număr absolut de 3 funcții manageriale ocupate de femei dintr-un total de 5 posturi.
Pondere femei în efectivul total al Biroului	Aproximativ 35 % din totalul personalului, valoare stabilă pe parcursul perioadei de raportare.
Stabilitatea echipei	Fluctuație minimă a personalului în perioada de referință, factor important pentru continuitatea expertizei pe dosarul reglementării transnistrene.

Indicator sau componentă	Stadiu în perioada 2023, iunie 2025
Volum al activităților de instruire pe componenta capacităților de negociere	3 activități în 2023; 7 activități în 2024. Acoperă tematici precum integrarea perspectivei de gen în politicile publice, analiza de conflict și medierea.
Participări de referință internațională	Geneva Peace Week 2023, forum global de referință pentru construirea păcii. Participarea reprezintă o investiție calitativă în capitalul uman al Biroului.

Tabel 1. Biroul politici de reintegrare. Indicatori și componente principale ale pilonului participare.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Biroului politici de reintegrare pe pilonul prevenirii este împletită strâns cu mandatul său politic. Biroul nu este un prestator direct de servicii de protecție, însă deține responsabilitatea de a analiza necesitățile de securitate ale femeilor în contextul conflictului înghețat, în temeiul Acțiunii 1.11 din Programul național. Participarea echipei Biroului la platformele internaționale și la instruirile pe tematica integrării perspectivei de gen confirmă faptul că analiza de conflict realizată instituțional integrează perspectiva de gen ca filtru analitic, instrument esențial pentru prevenirea apariției unor crize cu impact disproporționat asupra femeilor și fetelor din zonele afectate.

Pe componenta climatului organizațional intern, Biroul a raportat o satisfacție maximă, scor 5 din 5, față de instruirile interne privind discriminarea și hărțuirea, completată de existența unei rețele proprii de doi formatori interni certificați. Această configurație asigură un climat de lucru sănătos pentru o echipă restrânsă care operează sub presiune politică continuă, factor de retenție și de rezistență organizațională esențial pentru continuitatea mandatului.

Componentă	Stadiu și observații
Analiza necesităților de securitate ale femeilor în contextul reglementării transnistrene	Realizată cu integrarea perspectivei de gen, în temeiul Acțiunii 1.11 din Programul național 1325.
Instruiri privind integrarea perspectivei de gen în politicile publice	Asigurate prin proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk, ca instrument de profesionalizare metodologică a echipei.
Rețea internă de formatori pe tematica prevenirii discriminării și hărțuirii	Doi formatori interni certificați, ceea ce asigură capacitatea de transmitere autonomă a conținuturilor în interiorul instituției.
Satisfacția personalului față de instruirile interne pe tematica discriminării și hărțuirii	Scor maxim raportat de instituție, 5 din 5. Indică o bună adaptare a conținuturilor la nevoile reale ale unei echipe restrânse care lucrează sub presiune politică.

Tabel 2. Biroul politici de reintegrare. Componente de prevenire, protecție și formare internă.

4. Recuperare

Atribuțiile Biroului politici de reintegrare nu includ servicii directe de recuperare pentru victimele violenței sau ale discriminării. Contribuția Biroului pe această dimensiune este indirectă, prin influențarea politicilor publice care vizează populația din zona reglementării transnistrene, în care femeile constituie o categorie expusă unor vulnerabilități specifice.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Biroului politici de reintegrare pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale Cancelariei de Stat și prin participările directe ale personalului

la evenimentele internaționale relevante, dintre care Geneva Peace Week 2023. Componenta de comunicare publică a produselor analitice ale Biroului pe tematica integrării perspectivei de gen în reglementarea transnistreană rămâne, însă, perfectibilă, întrucât competențele individuale înalte ale echipei nu sunt întotdeauna transpuse în produse instituționale publicate. Stabilirea unui calendar de elaborare și de publicare a unor analize și note de poziție tematice, în Planul de activitate al Biroului pentru anul 2026, ar permite o vizibilitate publică mai consistentă a expertizei Biroului în acest domeniu.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Biroului politici de reintegrare se realizează în temeiul liniei ierarhice obișnuite a Cancelariei de Stat, instituție în structura căreia Biroul este integrat. Pe componenta coordonării cu Secretariatul 1325, Biroul a transmis confirmarea sa oficială asupra proiectului de raport în luna ianuarie 2026 și colaborează în mod regulat pe componentele tematice care intersectează mandatul său. Coordonarea cu partenerii externi se realizează prin proiectele de cooperare în vigoare, în special prin EU4GenderEquality Reform Helpdesk și prin alte instrumente bilaterale ale Uniunii Europene și ale Organizației Națiunilor Unite.

7. Resurse alocate

Biroul politici de reintegrare se confruntă cu o limitare structurală importantă pe componenta resurselor financiare, generată de poziționarea sa instituțională ca subdiviziune a Cancelariei de Stat. În această configurație, Biroul nu poate accesa direct fondurile de proiect aferente implementării Programului 1325, în special cele prevăzute prin Acțiunea 11.6, și depinde integral de bugetul centralizat al Cancelariei de Stat și de asistența tehnică non-financiară oferită de partenerii internaționali. Această configurație reprezintă o caracteristică structurală a arhitecturii administrative a Biroului, fără a constitui o deficiență de management a acestuia.

Cu toate acestea, instituția a beneficiat de expertiza valoroasă oferită prin proiectul EU4GenderEquality Reform Helpdesk și prin alte mecanisme de asistență tehnică, ceea ce a permis acoperirea unor componente importante ale mandatului. Limitarea principală generată de absența autonomiei financiare se manifestă pe componenta acțiunilor care necesită finanțare directă, dintre care campaniile publice și cercetările de teren cu acoperire largă, pe care Biroul nu le poate iniția în mod direct. Identificarea unor mecanisme alternative de acces la finanțări specifice, prin parteneriate cu instituții cu autonomie financiară proprie, reprezintă o măsură accesibilă pentru atenuarea acestei constrângeri în următorul ciclu.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Biroul politici de reintegrare au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea strategică privind menținerea femeilor în pozițiile cheie de negociere a fost îndeplinită integral, prin păstrarea ponderii de 60 % a femeilor în conducerea Biroului. Recomandarea privind profesionalizarea continuă a echipei pe componenta capacităților de negociere a fost implementată la standarde înalte, prin participarea la Geneva Peace Week 2023 și prin extinderea volumului de instruire de la 3 activități în 2023 la 7 în 2024. Recomandarea privind menținerea unui climat organizațional sănătos s-a reflectat în scorul de 5 din 5 raportat de personal pentru instruirile interne pe componenta prevenirii hărțuirii și discriminării.

Recomandarea privind transpunerea competențelor individuale ale echipei în produse instituționale vizibile public rămâne provocarea principală pentru următorul ciclu și face obiectul măsurii corective formulate în secțiunea 9.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Biroului politici de reintegrare au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul, de natură structural-financiară, vizează imposibilitatea accesării directe a fondurilor de proiect aferente Acțiunii 11.6 din Programul național, în condițiile poziționării Biroului ca subdiviziune fără autonomie financiară a Cancelariei de Stat. Al doilea aspect privește fragilitatea unei echipe restrânse cu expertiză specializată, situație în care plecarea unei singure persoane poate crea deficite de competență. Al treilea privește vizibilitatea publică a produselor instituționale ale Biroului pe tematica integrării perspectivei de gen în reglementarea transnistreană. Al patrulea privește dezagregarea pe sexe a beneficiarilor formării continue.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Imposibilitatea accesării directe a fondurilor de proiect aferente Acțiunii 11.6 din Programul național 1325	Biroul politici de reintegrare funcționează ca subdiviziune structurală a Cancelariei de Stat, fără autonomie financiară proprie. Această configurație administrativă reprezintă o caracteristică structurală a poziționării instituționale a Biroului, fără a fi o deficiență de management a acestuia.	Identificarea, în cadrul revizuirii intermediare a Programului 1325, a unor modalități alternative de acces la finanțări specifice prin parteneriate cu instituții care dispun de autonomie financiară, pentru a permite Biroului să inițieze acțiuni care necesită finanțare directă.
Fragilitatea unei echipe restrânse cu expertiză specializată	Numărul redus al personalului face ca plecarea unui singur expert să creeze deficite de competență dificil de acoperit pe termen scurt.	Identificarea unor mecanisme de acoperire a riscului de pierdere a expertizei, dintre care formarea în paralel a unor cadre de rezervă și documentarea sistematică a metodologiilor de lucru, pentru reducerea dependenței de persoane individuale.
Vizibilitatea publică a produselor instituționale aferente Programului 1325	Competențele individuale înalte ale personalului Biroului nu sunt întotdeauna transpuse în produse instituționale (analize, note de poziție, rapoarte tematice) accesibile publicului interesat.	Stabilirea, în Planul de activitate al Biroului pentru anul 2026, a unui calendar de elaborare și de publicare a unor produse analitice specifice pe componenta integrării perspectivei de gen în reglementarea transnistreană.
Date dezagregate pe sexe ale beneficiarilor formării continue	În exercițiul curent, raportarea cantitativă a celor 3 activități din 2023 și a celor 7 din 2024 nu a inclus dezagregarea pe sexe a beneficiarilor.	Standardizarea, începând cu anul 2026, a fișei de raportare a activităților de formare ale Biroului, cu obligativitatea dezagregării pe sexe a participanților.

Tabel 3. Biroul politici de reintegrare. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Biroul politici de reintegrare oferă, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, un exemplu de eficiență instituțională pe componenta participării feminine în procesele de pace. Fără a dispune de resursele umane ale instituțiilor de forță sau de bugetele structurilor operative din sectorul afacerilor interne, Biroul a reușit să consolideze o prezență feminină dominantă la vârful procesului decizional într-unul dintre cele mai sensibile dosare de securitate națională ale Republicii Moldova, respectiv reglementarea conflictului transnistrean. Cele 60 de procente de femei în funcțiile de conducere, stabilitatea echipei, profesionalizarea

internațională prin Geneva Peace Week 2023 și reaccesarea constantă a expertizei prin EU4GenderEquality Reform Helpdesk formează un pachet coerent de realizări care validează modelul instituțional al Biroului.

Lecția principală oferită de parcursul Biroului în această perioadă este că expertiza profesională și leadership-ul feminin pot compensa, pe componente specifice ale Programului 1325, lipsa resurselor materiale ample, atunci când există spațiu instituțional de manifestare. Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Biroului sunt menținerea standardelor de excelență deja atinse, identificarea unor mecanisme financiare flexibile care să permită extinderea acțiunilor de impact, transpunerea competențelor individuale în produse instituționale publicate și acoperirea riscului de pierdere a expertizei prin documentarea metodologiilor de lucru și prin formarea unor cadre de rezervă.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

1. Context general și rol instituțional

Ministerul Muncii și Protecției Sociale deține un mandat important în cadrul Programului național 1325, fiind autoritatea responsabilă pentru dimensiunea de securitate umană a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în Republica Moldova. Spre deosebire de instituțiile cu profil operativ, Ministerul operează pe componentele de protecție socială și de asistență umanitară, cu rolul de a atenua impactul crizelor și al conflictelor asupra categoriilor cele mai vulnerabile, dintre care femeile și fetele refugiate, victimele violenței domestice, precum și familiile personalului din sectorul de aplicare a legii și de apărare. Perioada de referință a fost dominată de gestionarea fluxului de persoane refugiate din Ucraina, cu un profil de gen pronunțat al populației beneficiare, în care femeile și copiii au reprezentat majoritatea. Ministerul a reușit, în această perioadă, tranziția de la răspunsul de urgență al primei faze a crizei către politici de integrare socio-economică durabilă a beneficiarilor protecției temporare.

Ministerul a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. 02/415 din 29 ianuarie 2026, semnată de doamna Cristina Jandîc-Vintilă, Secretară generală adjunctă, prin care a comunicat un set substanțial de completări și de recomandări de actualizare a textului, în limita competențelor funcționale ale instituției. Această scrisoare, însoțită de o anexă cu date detaliate furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, a permis o reconstrucție consistentă a capitolului prezent față de versiunea inițială a raportării.

2. Participare

Pe componenta participării interne, profilul Ministerului Muncii și Protecției Sociale este, prin natura sectorului social, unul cu o pondere importantă a personalului feminin. Datele consolidate privind ponderile relative ale femeilor și bărbaților în aparatul central al Ministerului nu au fost transmise sub formă de serie completă în exercițiul curent, ceea ce limitează posibilitatea unei evaluări cantitative a structurii de personal. Reflectarea sistematică a acestor indicatori în următorul ciclu de raportare ar permite o evaluare comparativă consolidată cu alte autorități cu profil similar.

Pe componenta participării externe a Ministerului în arhitectura Programului 1325, contribuția se manifestă în special prin reprezentarea instituției în grupurile de lucru tematice și prin cooperarea cu partenerii internaționali din sectorul protecției umanitare, dintre care UNHCR, OIM, ACTED, CRS și WFP. Această reprezentare a permis Ministerului să contribuie la elaborarea unor instrumente operaționale comune cu impact direct asupra populației beneficiare, descrise în secțiunea 3 a prezentului capitol.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Ministerului Muncii și Protecției Sociale pe pilonul prevenirii și protecției a fost definită, în perioada de raportare, de gestionarea fluxului de persoane refugiate din Ucraina și de consolidarea cadrului normativ al asistenței umanitare. Cele mai importante realizări structurale ale Ministerului în această perioadă sunt aprobarea Ordinului nr. 209/2025 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Centrelor de plasament temporar pentru persoanele strămutate de pe teritoriul altor state, alături de Standardele minime de calitate, normele de personal și mecanismul de finanțare. Acest ordin a abrogat Ordinul anterior nr. 182/2023 și a introdus un cadru actualizat care include un compartiment separat dedicat protecției împotriva violenței, discriminării, neglijării, exploatării, hărțuirii inclusiv sexuale, a tratamentului inuman sau degradant și a traficului de ființe umane. Această componentă explicită a regulamentului asigură că standardele de protecție din centre răspund direct preocupărilor specifice de gen ale Programului 1325.

În temeiul punctului 18 din Hotărârea Guvernului nr. 21/2023 privind acordarea protecției temporare persoanelor din Ucraina, Ministerul a elaborat și a implementat, în parteneriat cu Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), Catholic Relief Services Moldova (CRS), Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare (ACTED) și Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație (WFP), Procedura operațională privind consolidarea și reorganizarea Centrelor de plasament temporar pentru persoanele strămutate, denumită „EXIT”. Această procedură a fost aprobată prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024 și are ca obiectiv principal integrarea persoanelor strămutate în comunitate, pentru a le permite acestora un mod de viață independent. În temeiul Procedurii, beneficiarii primesc sprijin în identificarea unui spațiu locativ și suport financiar pentru achitarea chiriei pe o perioadă de 6 luni, alături de consiliere în domeniul sănătății mintale și de sprijin psihosocial oferit de specialiști. Sistemul de asistență socială al Republicii Moldova funcționează în baza principiilor de nediscriminare și de acces egal, fiind disponibil tuturor persoanelor strămutate, cu o atenție specială pentru grupurile vulnerabile, dintre care femeile, persoanele cu dizabilități, persoanele vârstnice și copiii.

Instrument	Conținut și stadiu
Hotărârea Guvernului nr. 21/2023 privind acordarea protecției temporare persoanelor din Ucraina	Cadru general de protecție temporară. Punctul 18 al Hotărârii constituie temeiul în baza căruia Ministerul Muncii și Protecției Sociale a dezvoltat instrumentele operaționale ulterioare împreună cu partenerii de dezvoltare.
Ordinul nr. 209/2025 cu privire la aprobarea Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a Centrelor de plasament temporar pentru persoanele strămutate de pe teritoriul altor state	Aprobat în 2025 și a abrogat Ordinul anterior nr. 182/2023. Stabilește standardele minime de calitate, normele de personal și mecanismul de finanțare. Conține un compartiment separat dedicat protecției împotriva violenței, discriminării, neglijării, exploatării, hărțuirii (inclusiv sexuală), a tratamentului inuman sau degradant și a traficului de ființe umane.
Procedura operațională „EXIT” privind consolidarea Centrelor de plasament temporar pentru persoanele strămutate	Aprobată prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024. Concepută pentru a asigura protecția drepturilor persoanelor strămutate și pentru a sprijini integrarea lor în comunitate prin identificarea unei locuințe și a unui loc de muncă. Beneficiarii primesc suport financiar pentru achitarea chiriei pentru o perioadă de 6 luni, alături de consiliere în domeniul sănătății mintale și de sprijin psihosocial.
Parteneri de dezvoltare implicați în implementarea Procedurii „EXIT”	Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați (UNHCR), Organizația Internațională pentru Migrație (OIM), Catholic Relief Services Moldova (CRS), Agenția pentru cooperare tehnică și

Instrument	Conținut și stadiu
	dezvoltare (ACTED) și Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație (WFP).
Legea nr. 367/2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor	Cadru legal promovat de Minister care permite angajatorilor, inclusiv celor din sectorul de aplicare a legii și de apărare, să înființeze servicii alternative de îngrijire a copiilor la locul de muncă. Reformă instrumentală pentru retenția femeilor în sectorul de securitate.

Tabel 1. Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Cadrul normativ și instrumentele operaționale aplicabile asistenței umanitare în perioada de raportare.

Pe componenta reglementării conduitei funcționarilor sociali, în temeiul Acțiunii 6.11 din Programul național 1325, Ministerul a optat pentru o abordare integrată, prin includerea normelor deontologice obligatorii direct în regulamentele de funcționare a serviciilor sociale, în loc de un cod deontologic izolat pentru autoritățile locale. Această soluție tehnică asigură că orice prestator de servicii sociale, public sau privat, este obligat legal să respecte demnitatea beneficiarilor și să raporteze orice formă de abuz, ceea ce creează un mediu de protecție prin design instituțional.

4. Recuperare

Pe componenta de recuperare, contribuția Ministerului Muncii și Protecției Sociale se manifestă prin instrumentele dezvoltate pentru integrarea socio-economică a beneficiarilor protecției temporare și pentru asistența victimelor violenței în bază de gen prin sistemul național de servicii sociale. Procedura „EXIT” descrisă în secțiunea 3 oferă persoanelor strămutate un parcurs structurat de tranziție din centrele de plasament temporar către un mod de viață independent, prin combinarea sprijinului financiar pentru chirie pe 6 luni cu serviciile de consiliere în sănătatea mintală și cu sprijinul psihosocial. Aceste componente reprezintă, în practica operațională a Ministerului, un model de recuperare integrată care depășește perimetrul asistenței pasive.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Ministerului Muncii și Protecției Sociale pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale Ministerului și prin participarea acestuia la sesiunile de informare organizate în Centrele de plasament temporar, în care, doar pe parcursul anului 2024, au fost informate 748 de persoane. Această cifră reflectă o activitate de comunicare directă cu populația beneficiară, complementară activităților de informare de tip campanii publice. Cooperarea Ministerului cu organizațiile partenere din societatea civilă, dintre care PISA și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, a oferit canale suplimentare de diseminare a informațiilor către beneficiarele femei și fete.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale prezintă, în perioada de raportare, o particularitate importantă semnalată oficial de instituție. Ministerul a confirmat în scrisoarea oficială din 29 ianuarie 2026 că nu dispune, la data raportării, de un Plan instituțional individual privind implementarea Programului 1325 și nici de un ordin intern formal de nominalizare a punctului focal. Cu toate acestea, Ministerul a precizat că în calitate de punct focal pentru această tematică este desemnată doamna Daniela Palii, consultantă principală în cadrul Direcției politici de asigurare a egalității de gen. Adoptarea formală a acestor instrumente, respectiv Planul instituțional individual și ordinul de

nominalizare, în cursul anului 2026, ar consolida cadrul administrativ intern al Ministerului pentru următoarea jumătate a ciclului de implementare.

Pe componenta coordonării interinstituționale, Ministerul a colaborat eficient cu partenerii din societatea civilă pe tematicile egalității de șanse și combaterii violenței, precum și cu autoritățile centrale și locale implicate în răspunsul la criza refugiaților. În scrisoarea oficială transmisă în luna ianuarie 2026, Ministerul a recomandat structurarea raportării conform punctului 85 din Regulamentul cu privire la planificarea strategică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 386/2020, respectiv pe obiectivele Programului mai degrabă decât pe instituții. Această recomandare metodologică va fi examinată în pregătirea raportului final al ciclului 2023 și 2027, cu evaluarea avantajelor și a dezavantajelor celor două abordări.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției și sunt completate substanțial de finanțările externe asigurate de partenerii de dezvoltare implicați în Procedura „EXIT", dintre care UNHCR, OIM, CRS, ACTED și WFP. Această configurație asigură o sustenabilitate operațională a centrelor de plasament temporar, care depășește capacitatea bugetară proprie a Ministerului în condițiile presiunii continue exercitate de fluxul refugiaților. Componenta de formare a personalului social este, de asemenea, susținută prin parteneriatele descrise în secțiunea 3.

8. Implementarea recomandărilor anterioare și rezultatele Acțiunii 7.10

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Ministerul Muncii și Protecției Sociale au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind consolidarea cadrului normativ aplicabil centrelor de plasament temporar a fost implementată prin aprobarea Ordinului nr. 209/2025 care a abrogat și a actualizat Ordinul anterior nr. 182/2023. Recomandarea privind operaționalizarea unui mecanism integrat de tranziție din centrele de plasament către comunitate a fost implementată prin Procedura „EXIT" aprobată prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024. Recomandarea privind formarea personalului social pe componenta intervenției în cazurile de violență sexuală și în familie a fost implementată prin sesiunile de instruire organizate în luna august 2024 pentru 80 de manageri și asistenți sociali. Recomandarea privind crearea cadrului legal pentru serviciile alternative de îngrijire a copiilor în sectorul de aplicare a legii și de apărare a fost implementată prin promovarea Legii nr. 367/2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor.

Pe componenta Acțiunii 7.10 din Programul național, privind crearea condițiilor rezonabile pentru femei, fete, tinere și familii cu copii pentru asigurarea accesului la informații utile privind plasarea în câmpul muncii, asistența medicală, asistența psihologică, asistența juridică, accesul la servicii de documentare și securitate pentru persoanele admise în scop umanitar, datele transmise de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în calitate de coresponsabil al acțiunii alături de MAI, prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, oferă o imagine cantitativă a integrării socio-economice a populației beneficiare.

În anul 2023, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a înregistrat 844 de persoane refugiate aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care 129 (15,28 %) erau deținători ai statutului de protecție temporară. Au fost angajate, dintre cele înregistrate, 237 de persoane, dintre care 76 (32,06 %) deținători ai statutului de protecție temporară. La sfârșitul anului 2023, 454 de persoane refugiate (53,79 %) se aflau încă în așteptarea ocupării unui loc de muncă. Agenții economici care s-au declarat disponibili să angajeze persoane refugiate ucrainene au fost 172, cu 1.378 de locuri de muncă vacante. Suplimentar, Agenția a primit

notificări de la agenții economici despre angajarea a 341 de cetățeni din Ucraina, dintre care 200 de femei și 141 de bărbați.

În anul 2024, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a înregistrat și a informat 539 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care 305 femei, ceea ce reprezintă 57 % din totalul înregistrărilor. Dintre acestea, 507 persoane (94 %) erau deținători ai statutului de protecție temporară. Au fost angajate 272 de persoane, dintre care 142 femei, ceea ce reprezintă 52,2 % din totalul plasărilor în câmpul muncii din acel an. Dintre cele angajate, 221 (81,25 %) erau deținători ai statutului de protecție temporară. La sfârșitul anului 2024, 211 persoane se aflau în așteptarea ocupării unui loc de muncă. 105 agenți economici s-au declarat disponibili să angajeze persoane strămutate, cu 1.267 de locuri de muncă vacante. În cursul aceluiași an au fost organizate sesiuni de informare în incinta centrelor de plasament, la care au participat 748 de persoane.

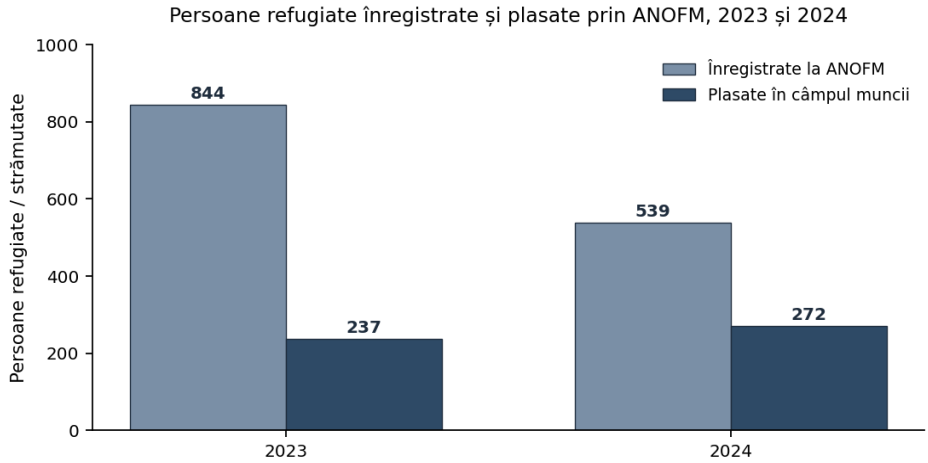


Figura 1. Persoane refugiate înregistrate și plasate prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2023 și 2024.

Indicator	2023	2024
Persoane refugiate înregistrate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în căutarea unui loc de muncă	844 de persoane	539 de persoane, dintre care 305 femei (57 %)
Deținători ai statutului de protecție temporară din numărul celor înregistrați	129 (15,28 %)	507 (94 %)
Persoane angajate din numărul celor înregistrați	237 de persoane	272 de persoane, dintre care 142 femei (52,2 %)
Deținători ai statutului de protecție temporară din numărul celor angajați	76 (32,06 %)	221 (81,25 %)
Persoane refugiate aflate în așteptarea unui loc de muncă la finalul anului	454 (53,79 %)	211 persoane
Agenți economici disponibili să angajeze persoane refugiate sau strămutate	172, cu 1.378 de locuri de muncă vacante	105, cu 1.267 de locuri de muncă vacante

Tabel 2. Date detaliate ANOFM privind înregistrarea și încadrarea în câmpul muncii a persoanelor refugiate, 2023 și 2024.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul vizează atribuirea unor responsabilități în Programul național 1325 care exced competențele funcționale ale Ministerului, dintre care Acțiunea 6.8 privind formarea polițiștilor

și Acțiunea 7.8 privind gestionarea dezastrelor climatice, observație formulată oficial de instituție. Al doilea privește inexistența unui Plan instituțional individual al Ministerului și a unui ordin formal de nominalizare a punctului focal, semnalată în mod transparent de Minister în scrisoarea oficială. Al treilea privește colectarea coordonată a datelor pentru acțiunile la care Ministerul are doar un rol de suport. Al patrulea reflectă recomandarea oficială a Ministerului privind structurarea Raportului pe obiective ale Programului, în loc de structura instituțională actuală.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Atribuirea unor responsabilități în Programul național 1325 care exced competențele funcționale ale Ministerului	Anumite acțiuni din Plan, dintre care Acțiunea 6.8 privind formarea polițiștilor și Acțiunea 7.8 privind gestionarea dezastrelor climatice, au fost atribuite Ministerului fără ca acestea să corespundă mandatului său funcțional.	Excluderea Ministerului din lista responsabililor pentru aceste acțiuni în cadrul revizuirii intermediare a Programului, cu menținerea sa în roluri compatibile cu mandatul real.
Inexistența unui Plan instituțional individual al Ministerului pentru Programul național 1325 și a unui ordin intern de nominalizare a punctului focal	Ministerul a confirmat oficial absența acestor instrumente la data transmiterii feedbackului instituțional, în luna ianuarie 2026.	Elaborarea, în cursul anului 2026, a unui Plan instituțional individual al Ministerului pentru implementarea Programului 1325, alături de aprobarea unui ordin formal de nominalizare a punctului focal, doamna Daniela Palii, consultantă principală în cadrul Direcției politici de asigurare a egalității de gen.
Colectarea coordonată a datelor pentru acțiunile la care Ministerul are doar rol de suport	Mecanismul actual de raportare este insuficient de bine articulat pentru a permite Ministerului să contribuie cu date de calitate la acțiunile multisectoriale unde este partener secundar.	Stabilirea, în următorul ciclu, a unor proceduri clare de colectare interinstituțională a datelor, cu menționarea explicită a contribuției specifice a fiecărui partener responsabil.
Recomandarea instituțională privind structurarea Raportului pe obiectivele Programului, nu pe instituțiile responsabile	Ministerul a recomandat oficial restructurarea raportării conform punctului 85 din Regulamentul cu privire la planificarea strategică, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 386/2020.	Examinarea acestei propuneri în pregătirea raportului final al ciclului de implementare 2023 și 2027, cu evaluarea avantajelor și a dezavantajelor unei structuri pe obiective față de structura instituțională actuală.

Tabel 3. Ministerul Muncii și Protecției Sociale. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Ministerul Muncii și Protecției Sociale a demonstrat, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, că dimensiunea de securitate umană a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea poate fi operaționalizată prin instrumente concrete de protecție socială și de integrare. Realizările cele mai importante ale perioadei sunt aprobarea Ordinului nr. 209/2025 care actualizează cadrul Centrelor de plasament temporar și include explicit o componentă de protecție împotriva violenței și a hărțuirii, dezvoltarea Procedurii „EXIT” aprobate prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024 împreună cu cei cinci parteneri internaționali și rezultatele măsurabile obținute pe Acțiunea 7.10, materializate prin cele 237 de plasări în câmpul muncii din 2023 și prin cele 272 de plasări din 2024, dintre care 142 femei. La acestea se adaugă promovarea Legii nr. 367/2022 cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor, instrument cu impact indirect asupra retenției femeilor în sectorul de aplicare a legii și de apărare.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Ministerului pe componenta Programului 1325 sunt elaborarea unui Plan instituțional individual și aprobarea ordinului formal de nominalizare a punctului focal Daniela Palii, clarificarea responsabilităților atribuite Ministerului în Plan prin excluderea acțiunilor incompatibile cu mandatul funcțional, consolidarea cooperării interinstituționale pe componentele de raportare a datelor și menținerea calității instrumentelor operaționale dezvoltate cu partenerii internaționali pentru protecția populației beneficiare a protecției temporare.

Procuratura Generală

1. Context general și rol instituțional

Procuratura Generală reprezintă pilonul de justiție penală al Programului național 1325, având responsabilitatea de a combate impunitatea în cazurile de violență în bază de gen, de violență sexuală în context de conflict și de trafic de persoane. Rolul instituției este esențial pentru asigurarea accesului efectiv la justiție pentru victime și pentru aplicarea politicilor penale care sancționează abuzurile împotriva femeilor. Activitatea Procuraturii Generale în perioada de raportare a fost concentrată pe profesionalizarea corpului de procurori, cu accent pe răspunsul la noile tipuri de amenințări care includ violența digitală, formele cibernetice de hărțuire și amenințările hibride. Această orientare reflectă o opțiune instituțională explicită a Procuraturii pentru consolidarea competențelor specializate ca instrument principal de eficiență în anchetă.

Datele utilizate în prezentul capitol au fost colectate prin chestionarul de interviu și prin rapoartele tematice transmise de Procuratura Generală. Instituția a transmis poziția sa oficială asupra proiectului de raport prin scrisoarea nr. 4-1d/26-62 din 28 ianuarie 2026, semnată de Procurorul General interimar Alexandru Machidon, prin care a comunicat că analiza efectuată asupra capitolului dedicat Procuraturii Generale a constatat că „concluziile formulate reflectă obiectiv progresele realizate și provocările persistente în implementarea Rezoluției 1325” și că instituția nu are obiecții sau propuneri pe marginea documentului prezentat spre avizare. Această validare oficială permite consolidarea narativă a contribuției Procuraturii în formatul actual.

2. Participare

Pe componenta participării interne, Procuratura Generală operează în temeiul cadrului legal aplicabil corpului de procurori al Republicii Moldova. Datele consolidate privind ponderea femeilor în efectivul total al instituției și în pozițiile de conducere nu au fost transmise sub formă de serie completă în cadrul exercițiului curent de raportare, ceea ce limitează posibilitatea unei evaluări cantitative precise a structurii de personal. Reflectarea sistematică a acestor indicatori în următorul ciclu de raportare ar permite o evaluare comparativă cu alte autorități cu profil juridic similar din arhitectura Programului 1325.

Pe componenta participării externe a instituției, Procuratura Generală contribuie la arhitectura Programului 1325 prin reprezentarea sa în grupurile de lucru interinstituționale și prin participarea procurorilor specializați la programele de formare internațională, dintre care cele organizate de Academia Internațională de Aplicare a Legii și de partenerii europeni descriși în secțiunea 3 a prezentului capitol.

3. Prevenire și protecție

Procuratura Generală a identificat formarea profesională continuă ca principala componentă a contribuției sale la implementarea Programului 1325. Această evaluare este susținută de volumul și de diversitatea instruirilor desfășurate în perioada de raportare, care depășesc abordarea clasică a cursurilor teoretice prin integrarea unor sesiuni practice și tehnice dedicate instrumentării infracțiunilor moderne care afectează disproporționat

femeile. Cele mai relevante componente sunt instruirea celor 110 persoane din cadrul Procuraturii pe componenta securității cibernetice, participarea procurorilor specializați la cursul „Fraude internaționale computerizate” organizat de Academia Internațională de Aplicare a Legii și la cursul „Investigarea infracțiunilor cibernetice motivate de ură” desfășurat la București. Aceste competențe sunt vitale pentru protecția femeilor în spațiul digital, în care fenomenele de hărțuire și amenințările au devenit tot mai frecvente și mai sofisticate.

Pe componenta integrității și a egalității de șanse, Procuratura Generală a prioritizat instruirile privind hărțuirea sexuală și discriminarea de gen, cu obiectivul de a consolida capacitatea instituțională de a gestiona aceste fenomene în două registre complementare: în interiorul sistemului, ca parte a politicilor proprii de personal, și în dosarele instrumentate, ca parte a misiunii sale de aplicare a legii. Impactul raportat este o îmbunătățire a înțelegerii mecanismelor de eradicare a problemelor specifice cu care se confruntă femeile din sectorul de aplicare a legii, ceea ce contribuie la crearea unui mediu de justiție mai sensibil la dimensiunea de gen. Datele dezagregate pe sexe ale beneficiarilor acestor programe nu au fost transmise sub formă de serie consolidată în exercițiul curent, iar reflectarea acestora în următorul ciclu de raportare reprezintă o măsură accesibilă pentru creșterea preciziei evaluării.

Componentă de formare profesională	Stadiu și volum
Personal instruit pe componenta securității cibernetice	110 persoane din cadrul Procuraturii instruite în perioada de raportare. Necesare pentru instrumentarea cazurilor de violență digitală împotriva femeilor.
Cursul „Fraude internaționale computerizate”	Organizat în cadrul Academiei Internaționale de Aplicare a Legii (ILEA). Procurori specializați au beneficiat de această formare în perioada de raportare.
Cursul „Investigarea infracțiunilor cibernetice motivate de ură”	Desfășurat la București. Vizează direct combaterea formelor digitale de violență în bază de gen și a discursurilor de ură online.
Instruiri pe componenta hărțuirii sexuale și a discriminării de gen	Componentă prioritară a Procuraturii Generale, cu impact direct asupra capacității instituționale de a gestiona aceste fenomene atât în interiorul sistemului, cât și în dosarele instrumentate.
Date dezagregate pe sexe ale beneficiarilor programelor de formare	Reflectarea sistematică a dezagregării pe sexe în următorul ciclu de raportare ar permite o evaluare mai precisă a participării feminine la programele de formare specializată ale Procuraturii.

Tabel 1. Procuratura Generală. Componentele principale ale formării profesionale specializate.

4. Recuperare

Atribuțiile Procuraturii Generale nu includ servicii directe de recuperare pentru victimele violenței în bază de gen. Contribuția instituției pe această componentă se manifestă indirect, prin asigurarea unui parcurs penal care evită revictimizarea persoanelor afectate, prin instruirea procurorilor pe componenta tratamentului sensibil al victimelor și prin cooperarea cu structurile specializate care oferă asistență directă, dintre care Centrul de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Procuraturii Generale pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale instituției și prin participarea procurorilor specializați la evenimente internaționale și naționale dedicate combaterii violenței în bază de gen. O propunere inovatoare formulată oficial de Procuratura Generală în cadrul exercițiului de raportare vizează implicarea sectorului privat în

procesul de sensibilizare privind Rezoluția 1325. Această idee recunoaște rolul companiilor în prevenirea hărțuirii la locul de muncă și sugerează o extindere a parteneriatelor dincolo de sfera tradițională stat și societate civilă. Operaționalizarea acestei propuneri în următorul ciclu este reflectată ca a treia măsură corectivă în Tabelul 3.

6. Coordonare

Evaluarea mecanismelor de coordonare la nivelul Procuraturii Generale relevă o poziție nuanțată a instituției. Coordonarea internă cu Secretariatul 1325 din cadrul MAI este calificată ca eficientă, ceea ce reflectă o cooperare bună pe canalele oficiale ale exercițiului de raportare. Coordonarea externă cu autoritățile guvernamentale și cu societatea civilă este calificată drept moderată. Această auto-evaluare onestă indică o posibilă izolare relativă a sistemului de justiție penală față de actorii sociali care oferă suport victimelor, situație care merită corectată prin intensificarea dialogului cu organizațiile specializate. Stabilirea unor canale instituționale regulate de cooperare cu Centrul de Drept al Femeilor și cu alte structuri similare ar permite integrarea perspectivei victimei în actul de justiție, ceea ce ar contribui la o calitate mai bună a rezultatelor obținute pe componenta urmăririi penale.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Procuratura Generală pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale instituției. Componenta cea mai vulnerabilă din perspectiva sustenabilității este aceea a formării profesionale continue a procurorilor pe componentele specializate, care este finanțată în prezent prin proiecte ale Statelor Unite ale Americii, ale Consiliului Europei și ale altor parteneri externi. Procuratura Generală a semnalat oficial că această dependență de finanțarea externă creează un risc de discontinuitate pentru competențele dezvoltate, deoarece odată cu încheierea proiectelor expertiza acumulată poate fi pierdută în absența unei instituționalizări prin bugetul de stat. Identificarea, în cadrul exercițiilor bugetare 2026 și 2027, a unor poziții bugetare proprii pentru programele de formare specializată reprezintă măsura cea mai accesibilă pentru consolidarea sustenabilității acestei componente.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Procuratura Generală au cunoscut un grad ridicat de implementare în perioada de raportare. Recomandarea privind dezvoltarea competențelor procurorilor în domeniul investigării infracțiunilor cibernetice a fost implementată consistent, prin instruirea celor 110 persoane pe componenta securității cibernetice și prin participarea procurorilor specializați la cursurile internaționale ILEA și la sesiunea de la București. Recomandarea privind consolidarea capacității de aplicare a Acțiunii 9.6 din Planul Programului 1325, privind excluderea de la amnistie a infracțiunilor de violență sexuală comise în context de conflict, a fost implementată fără obstacole semnalate. Recomandarea privind contribuția la registrul național al profesioniștilor specializați (Acțiunea 6.9) este în curs de implementare prin investiția continuă în formarea procurorilor.

Recomandarea privind intensificarea cooperării cu organizațiile societății civile specializate în asistența victimelor rămâne deschisă, fiind reflectată în secțiunea 6 ca o componentă în care coordonarea este calificată oficial drept moderată. Recomandarea privind asigurarea sustenabilității finanțării rămâne, de asemenea, o provocare, fiind dependentă de identificarea unor surse bugetare proprii pentru continuarea programelor specializate.

Componentă de politică penală	Stadiu
Acțiunea 9.6: excluderea de la amnistie a infracțiunilor de violență sexuală comise în context de conflict	Procuratura Generală nu a raportat obstacole pe această componentă, ceea ce reflectă alinierea politicii penale a instituției la principiul toleranței zero față de impunitatea pentru asemenea fapte.
Acțiunea 6.9: registrul național al profesioniștilor specializați	Contribuția Procuraturii Generale este în plină desfășurare, prin investiția în programele de instruire specializată descrise în Tabelul 1. Existența unui corp de procurori specializați constituie precondiția pentru o anchetă de calitate, lipsită de revictimizare.
Coordonarea internă cu Secretariatul 1325 din cadrul MAI	Calificată ca eficientă de Procuratura Generală.
Coordonarea externă cu autoritățile guvernamentale și cu societatea civilă	Calificată drept moderată de Procuratura Generală. Reflectă o posibilă izolare a sistemului de justiție penală față de actorii sociali care oferă suport victimelor, situație care impune intensificarea dialogului cu organizațiile specializate.

Tabel 2. Procuratura Generală. Componente de politică penală și de coordonare.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Procuraturii Generale au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul vizează lipsa unui buget național dedicat pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Procuraturii și dependența rezultantă de finanțările externe, semnalată oficial de instituție. Al doilea privește intensificarea cooperării cu organizațiile societății civile specializate în asistența victimelor. Al treilea reflectă propunerea oficială a Procuraturii de implicare a sectorului privat în procesul de sensibilizare. Al patrulea vizează standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe pentru beneficiarii programelor de formare.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Lipsa unui buget național dedicat pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Procuraturii Generale	Formarea continuă a procurorilor pe componentele specifice este finanțată în prezent prin proiecte ale Statelor Unite ale Americii și ale Consiliului Europei. Această dependență creează un risc de discontinuitate pentru competențele dezvoltate după încheierea proiectelor.	Identificarea, în cadrul exercițiilor bugetare 2026 și 2027, a unei poziții bugetare distincte pentru programele de formare specializată ale procurorilor pe componentele Programului 1325, alături de instituționalizarea expertizei dobândite în cadrul Centrului propriu de formare al Procuraturii.
Intensificarea cooperării cu organizațiile societății civile specializate în asistența victimelor	Coordonarea actuală a Procuraturii Generale cu actorii sociali este calificată drept moderată, ceea ce reflectă o izolare relativă a sistemului de justiție penală față de mediul de suport pentru victime.	Stabilirea unui dialog instituțional regulat cu organizațiile specializate, dintre care Centrul de Drept al Femeilor și alte structuri similare, pentru integrarea perspectivei victimei în actul de justiție.
Implicarea sectorului privat în procesul de sensibilizare pe tematica Programului 1325	Procuratura Generală a propus oficial extinderea parteneriatelor dincolo de sfera tradițională stat și societate civilă, prin valorificarea rolului companiilor în prevenirea hărțuirii la locul de muncă.	Inițierea, în cursul anului 2026, a unor acțiuni-pilot de cooperare cu federațiile patronale și cu camerele de comerț pentru promovarea bunelor practici de prevenire a hărțuirii la locul de muncă în sectorul privat.
Date dezagregate pe sexe ale beneficiarilor	Raportarea curentă nu a inclus dezagregarea pe sexe pentru cei 110 beneficiari ai instruirilor pe securitatea	Standardizarea, începând cu anul 2026, a raportării cantitative privind formarea

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
programelor de formare ale Procuraturii	cibernetică și pentru ceilalți participanți la programele specializate.	continuă a procurorilor, cu includerea sistematică a dezagregării pe sexe.

Tabel 3. Procuratura Generală. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Procuratura Generală a demonstrat, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, o capacitate solidă de a se adapta la noile provocări ale securității prin investiția consistentă în competențele digitale ale procurorilor, necesare pentru combaterea formelor moderne de violență online împotriva femeilor. Instruirea celor 110 persoane pe componenta securității cibernetice, participarea la cursurile internaționale ILEA și București pe combaterea infracțiunilor cibernetice motivate de ură, precum și prioritizarea formării pe hărțuirea sexuală și discriminarea de gen formează un pachet coerent de măsuri care plasează instituția într-o poziție pregătită pentru a răspunde tipurilor contemporane de criminalitate ce afectează disproporționat femeile.

Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Procuraturii Generale pe componenta Programului 1325 sunt asigurarea unei finanțări bugetare stabile pentru programele de formare specializată, prin reducerea dependenței de proiectele externe, intensificarea cooperării cu organizațiile societății civile specializate în asistența victimelor pentru integrarea perspectivei acestora în actul de justiție, operaționalizarea propunerii proprii de cooperare cu sectorul privat pentru prevenirea hărțuirii la locul de muncă și standardizarea raportării interne prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe în cadrul exercițiilor de monitorizare. Validarea oficială a raportului prin scrisoarea Procurorului General interimar din 28 ianuarie 2026 confirmă cooperarea instituțională a Procuraturii cu Secretariatul 1325 și deschide cadrul pentru continuarea dialogului în următorul ciclu.

Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării

1. Context general și rol instituțional

Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării este o instituție cu un profil distinct în arhitectura Programului național 1325, având un mandat axat pe creșterea economică și pe transformarea digitală, domenii care intersectează securitatea într-o manieră non-tradițională. Spre deosebire de instituțiile cu profil de aplicare a legii, de apărare sau de protecție socială, rolul Ministerului în Agenda Femeile, Pacea și Securitatea se manifestă prin asigurarea infrastructurii critice de securitate cibernetică și prin promovarea rezilienței economice a femeilor ca formă de prevenire a vulnerabilităților sistemice. Perioada de raportare a fost marcată de un proces de clarificare instituțională a acestui rol, în care Ministerul a contestat formal atribuirea unor sarcini de protecție umanitară care exced mandatul său legal stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 143/2021, pivotând spre componenta proprie de excelență, respectiv securitatea cibernetică cu dimensiune de gen.

Instituționalizarea coordonării interne în domeniul egalității de gen a fost realizată în partea finală a perioadei de raportare prin Ordinul Ministrului nr. 144 din luna decembrie 2024, care a creat Grupul coordonator pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Ministerului. Structura acestui grup, condusă de Secretarul General și formată în mare parte din specialiste în comerț internațional, economie verde, investiții și transformare digitală, indică o opțiune tehnocratică pentru implementarea Programului. Pentru exercițiul curent de raportare, Ministerul nu a transmis o scrisoare oficială separată cu observații pe marginea proiectului de raport, capitolul

fiind elaborat în baza datelor instituționale anterioare și a observațiilor metodologice generale aplicabile întregului exercițiu de monitorizare.

2. Participare

Abordarea Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării față de pilonul participării este pragmatică, concentrată pe componenta abilitării economice a femeilor. Această strategie este aliniată conceptului contemporan de securitate, care recunoaște independența economică a femeilor drept unul dintre cele mai eficiente instrumente de prevenire a expunerii la violență și la exploatare. Prin intermediul Organizației pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului, Ministerul susține programe care vizează femeile antreprenor și care contribuie la crearea unei baze economice stabile pentru această categorie.

Raportarea Ministerului pe acest segment rămâne, însă, generală în cadrul exercițiului curent. Datele dezagregate specifice privind beneficiarele programelor de antreprenoriat, fondurile accesate de acestea și impactul pe termen mediu nu au fost transmise sub formă consolidată în fișele dedicate Programului 1325. Ministerul preferă, în prezent, să raporteze aceste rezultate predominant în cadrul instrumentelor strategiilor economice naționale, ceea ce limitează vizibilitatea contribuției specifice pe componenta tematică a Programului. Standardizarea raportării pe ambele canale, în următorul ciclu, ar permite o evaluare mai precisă a contribuției efective a Ministerului la pilonul participării feminine în arhitectura Programului.

Pe componenta participării interne, Grupul coordonator instituit prin Ordinul Ministrului nr. 144/2024 reprezintă un exemplu de leadership feminin în administrația publică economică. Componența grupului, formată în mare parte din specialiste cu profil tehnic, sugerează că Ministerul are capacitatea de a integra perspectiva de gen în politicile economice substanțiale, dincolo de abordarea tradițională limitată la componenta de resurse umane.

3. Prevenire și protecție

Activitatea Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării pe pilonul prevenirii și protecției se manifestă prin contribuția specifică a sectorului tehnic la securitatea cibernetică națională. Ministerul și-a consolidat în perioada de raportare poziția de coordonator al politicilor publice în acest domeniu, integrând progresiv perspectiva de gen în sectorul tehnic. Participarea reprezentantelor Ministerului la atelierele Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa de la Sarajevo, desfășurate în luna martie 2025 pe tematica consolidării securității cibernetice cu perspectivă de gen, reprezintă un element de inovație strategică. Această participare reflectă recunoașterea oficială a faptului că amenințările cibernetice afectează diferențiat femeile și bărbații și că răspunsul național la aceste amenințări trebuie să fie incluziv din perspectiva de gen.

Vizitele de studiu organizate la Bruxelles și instruirile interne pe tematica „igienei cibernetice” desfășurate în luna aprilie 2025 au contribuit la creșterea competențelor personalului Ministerului în gestionarea riscurilor digitale. La nivel normativ și instituțional, Ministerul a realizat în perioada de raportare două realizări structurale importante. Prima este operaționalizarea Agenției pentru Securitate Cibernetică, ca structură tehnică principală a statului pentru protecția spațiului digital. A doua este transpunerea Directivei europene NIS 2 prin Hotărârea Guvernului nr. 860/2024, ceea ce a aliniat cadrul național la standardele Uniunii Europene privind securitatea rețelelor și a sistemelor informatice. Deși aceste acțiuni par neutre din perspectiva genului, ele sunt fundamentale pentru protecția serviciilor esențiale, precum sănătatea, energia și administrația publică, servicii de care depind în mod direct și femeile aflate în segmentele mai vulnerabile ale societății.

Asigurarea continuității guvernării în situații de criză a fost abordată prin atelierul „National Essential Functions” organizat în luna iunie 2025. Această componentă reprezintă o măsură indirectă de protecție a populației civile în situații de criză și completează portofoliul Ministerului pe pilonul prevenirii.

Componentă	Stadiu și observații
Operaționalizarea Agenției pentru Securitate Cibernetică	Realizată în perioada de raportare. Constituie principalul instrument tehnic al statului pentru protecția spațiului digital și pentru gestionarea incidentelor cibernetice.
Transpunerea Directivei europene NIS 2	Realizată prin Hotărârea Guvernului nr. 860/2024. Asigură armonizarea cadrului național la standardele Uniunii Europene privind securitatea rețelelor și a sistemelor informatice.
Participări internaționale ale reprezentantelor Ministerului pe componenta securității cibernetice cu perspectivă de gen	Atelierele OSCE de la Sarajevo din luna martie 2025 privind consolidarea securității cibernetice de gen, vizite de studiu la Bruxelles și instruiri interne pe tematica „igienei cibernetice” organizate în luna aprilie 2025.
Atelierul „National Essential Functions”	Organizat în luna iunie 2025 pe componenta asigurării continuității guvernării în situații de criză. Reprezintă o măsură indirectă de protecție a populației civile, dintre care femeile aflate în segmentele mai vulnerabile ale societății.
Date dezagregate pe sexe ale participanților la programele de formare și la grupurile tehnice de lucru	Reflectarea sistematică a dezagregării pe sexe în următorul ciclu de raportare ar permite o evaluare mai precisă a participării feminine în sectoarele tehnice gestionate de Minister.

Tabel 1. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării. Componente principale ale activității în domeniul securității cibernetice.

4. Recuperare

Atribuțiile Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării nu includ servicii directe de recuperare pentru victimele violenței sau ale crizelor. Contribuția Ministerului pe această componentă este indirectă și se manifestă prin sprijinul oferit reluării activităților economice ale persoanelor afectate, prin programele coordonate de Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului, în limitele compatibilității cu mandatul funcțional.

5. Comunicare

Comunicarea instituțională a Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării pe tematica Programului 1325 s-a desfășurat în perioada de raportare prin canalele oficiale ale instituției și prin participarea reprezentantelor Ministerului la evenimentele internaționale din domeniile securității cibernetice și al transformării digitale. Pe componenta comunicării publice interne către antreprenoriatul feminin, instrumentele Organizației pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului au asigurat vizibilitatea programelor adresate femeilor antreprenoare. O zonă de îmbunătățire pentru următorul ciclu este o comunicare mai vizibilă a contribuției specifice a Ministerului la componentele Programului 1325 în rapoartele sectoriale economice, în care această contribuție rămâne în prezent insuficient evidențiată.

6. Coordonare

Coordonarea internă a implementării Programului 1325 la nivelul Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării se realizează în temeiul Ordinului Ministrului nr. 144 din luna decembrie 2024, prin care a fost creat Grupul coordonator pentru această tematică. Coordonarea este asigurată de Secretarul General al Ministerului, iar activitatea Grupului este sprijinită de specialistele cu profil tehnic enumerate în Tabelul 2.

Adoptarea relativ tardivă a acestui ordin, în partea finală a perioadei de raportare, înseamnă că efectele integrale ale acestui mecanism vor putea fi evaluate doar în următorul ciclu de raportare.

Pe componenta coordonării interinstituționale, Ministerul a colaborat cu Secretariatul 1325 prin canalele oficiale obișnuite, fără a fi semnalate dificultăți de cooperare. Pentru următorul ciclu, intensificarea cooperării orizontale cu celelalte autorități ar putea permite o mai bună integrare a perspectivei de gen în acțiunile transversale ale Programului unde mandatul Ministerului se intersectează cu cele ale altor instituții.

Element	Conținut
Grupul coordonator pentru implementarea Programului 1325	Instituit prin Ordinul Ministrului nr. 144 din luna decembrie 2024. Coordonat de Secretarul General al Ministerului. Componența reflectă o pondere ridicată a personalului feminin în pozițiile tehnice cheie ale Ministerului.
Componența tematică a Grupului coordonator	Specialiste în comerț internațional, economie verde, investiții și transformare digitală. Configurația permite integrarea perspectivei de gen în politicile economice substanțiale ale Ministerului, dincolo de abordarea limitată la resurse umane.
Valorificarea raportării conform metodologiei Programului 1325	Rezultatele Ministerului pe componenta abilitării economice a femeilor sunt raportate, în prezent, predominant prin instrumentele strategiilor economice naționale, cu o reflectare punctuală în fișele dedicate Programului 1325. Standardizarea raportării pe ambele canale ar permite o mai bună vizibilitate a contribuției pe componenta tematică.
Programe de antreprenoriat feminin coordonate prin Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului	Active în perioada de raportare. Datele cantitative dezagregate pe sexe ale beneficiarilor și ale fondurilor accesate ar permite o evaluare a contribuției specifice la abilitarea economică a femeilor.

Tabel 2. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării. Mecanisme instituționale și componente de raportare.

7. Resurse alocate

Resursele alocate de Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării pentru implementarea Programului 1325 sunt integrate în liniile generale de funcționare ale Ministerului și ale instituțiilor din subordinea sa, dintre care Agenția pentru Securitate Cibernetică și Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului. Componenta de cooperare internațională este parțial finanțată prin proiectele europene de transpunere a acquis-ului în materie de securitate cibernetică și prin instrumentele de asistență tehnică ale Uniunii Europene și ale Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa. Această configurație permite menținerea continuității acțiunilor pe componenta tehnică, însă nu asigură o vizibilitate clară a costurilor specifice aferente componentei tematice a Programului 1325.

8. Implementarea recomandărilor anterioare (follow-up baseline)

Recomandările formulate în Raportul baseline din 2024 către Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării au cunoscut un grad de implementare diferențiat. Recomandarea privind formalizarea unui mecanism intern de coordonare pe componenta perspectivei de gen a fost implementată prin Ordinul Ministrului nr. 144 din decembrie 2024. Recomandarea privind integrarea progresivă a perspectivei de gen în sectorul securității cibernetice a fost implementată prin participarea reprezentantelor Ministerului la atelierele OSCE de la Sarajevo și prin instruirile interne pe tematica „igienei cibernetice”. Recomandarea privind transpunerea cadrului european NIS 2 a fost implementată prin Hotărârea Guvernului nr. 860/2024.

Recomandarea privind raportarea consistentă a programelor de abilitare economică a femeilor în fișele dedicate Programului 1325 rămâne deschisă, fiind reflectată ca a doua și a treia măsură corectivă în Tabelul 3. Recomandarea privind clarificarea responsabilităților atribuite Ministerului în Plan, prin excluderea acțiunilor incompatibile cu mandatul funcțional, este reflectată ca prima măsură corectivă în același tabel.

9. Deviații și măsuri corective

La nivelul Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării au fost identificate, în perioada de raportare, patru aspecte care necesită atenție în următorul ciclu. Primul, semnalat instituțional, vizează atribuirea Acțiunii 4.12 din Plan privind proiectele de protejare a femeilor în zonele de conflict, acțiune care excede mandatul legal al Ministerului. Al doilea privește dezagregarea pe sexe a beneficiarilor programelor de antreprenoriat și a celor de formare tehnică, lipsă din raportarea curentă. Al treilea privește distincția analitică între componenta de integrare a perspectivei de gen în politicile economice și componenta de participare a femeilor la programele Ministerului, care sunt în prezent raportate insuficient diferențiat. Al patrulea privește valorificarea formală a raportării exercițiului de monitorizare al Programului 1325 ca sursă pentru instrumentele de planificare strategică ale Ministerului.

Aspect identificat	Cauză	Măsură propusă
Atribuirea Acțiunii 4.12 din Programul național 1325 către Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	Acțiunea vizează proiecte de protejare a femeilor în zonele de conflict, domeniu care excede mandatul legal al Ministerului stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 143/2021. Menținerea acestei responsabilități a generat raportarea constantă a indicatorului ca „lipsă informație”, ceea ce distorsionează evaluarea performanței instituționale.	Excluderea Ministerului din lista responsabililor pentru această acțiune în cadrul revizuirii intermediare a Programului și transferul responsabilității către o autoritate cu mandat compatibil pe componenta umanitară.
Date dezagregate pe sexe pentru beneficiarii programelor de antreprenoriat și de formare tehnică	Raportarea curentă a rezultatelor programelor coordonate prin Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului și prin instrumentele de formare tehnică nu include sistematic dezagregarea pe sexe a beneficiarilor.	Standardizarea, începând cu anul 2026, a fișei de raportare pentru toate programele cu impact asupra abilitării economice a femeilor, cu obligativitatea includerii indicatorilor dezagregați pe sexe și a numărului absolut de femei și de bărbați.
Distincția între gender mainstreaming și participare în raportarea Ministerului	Componenta de integrare a perspectivei de gen în politicile economice și componenta de participare a femeilor la programele Ministerului sunt în prezent raportate într-o formă insuficient diferențiată, ceea ce limitează interpretarea analitică a contribuției.	Structurarea, în următorul ciclu, a raportării pe cele două componente distincte, cu indicatori specifici pentru fiecare, conform bunelor practici europene în domeniu.
Valorificarea formală a raportării Programului 1325 ca sursă pentru strategiile economice naționale	Datele transmise în cadrul exercițiului de monitorizare al Programului nu sunt valorificate sistematic în alte instrumente de planificare strategică ale Ministerului.	Stabilirea unui mecanism intern de transfer al constatărilor exercițiului de monitorizare al Programului către structurile de planificare strategică ale Ministerului, pentru valorificarea reciprocă a datelor.

Tabel 3. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării. Sinteza aspectelor identificate și a măsurilor propuse pentru următorul ciclu.

10. Concluzii instituționale

Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării demonstrează, în prima jumătate a ciclului de implementare a Programului 1325, că Agenda Femeile, Pacea și Securitatea poate fi operaționalizată prin instrumente specifice sectorului economic și digital. Prin acțiunile sale în domeniul securității cibernetice, Ministerul protejează spațiul digital în care femeile activează, comunică și lucrează, abordând o dimensiune contemporană a securității care depășește perimetrul tradițional al instituțiilor de aplicare a legii și de apărare. Realizările cele mai vizibile ale perioadei sunt operaționalizarea Agenției pentru Securitate Cibernetică, transpunerea Directivei europene NIS 2 prin Hotărârea Guvernului nr. 860/2024, participarea la atelierele OSCE de la Sarajevo pe componenta securității cibernetice cu perspectivă de gen și instituirea Grupului coordonator intern prin Ordinul Ministrului nr. 144 din decembrie 2024.

Lecția principală a acestei etape de monitorizare este necesitatea alinierii corecte a obiectivelor Programului 1325 cu mandatele instituționale reale ale autorităților raportoare. Atribuirea unor sarcini de protecție umanitară unui minister economic este metodologic ineficientă și conduce la raportarea constantă a indicatorilor lipsă, ceea ce distorsionează evaluarea generală. Pentru perioada 2026 și 2027, prioritățile Ministerului pe componenta Programului 1325 sunt clarificarea responsabilităților atribuite prin excluderea acțiunilor incompatibile cu mandatul, valorificarea potențialului instituției pentru promovarea femeilor în sectoarele tehnice și antreprenoriat, standardizarea raportării prin includerea sistematică a datelor dezagregate pe sexe și operaționalizarea integrală a Grupului coordonator instituit la sfârșitul perioadei de raportare.

Lecții învățate și recomandări

Cadrul general al lecțiilor învățate

Prezenta secțiune sintetizează lecțiile învățate și recomandările care decurg din evaluarea intermediară a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2023, 2027. Conținutul are la bază trei surse principale și complementare. Prima sursă este reprezentată de evaluarea per instituție a celor 22 de autorități raportoare, ale căror capitole individuale formează corpul principal al raportului. A doua sursă este discuția de tip focus grup organizată cu Secretariatul 1325 din cadrul MAI în luna august 2025, dedicată identificării lecțiilor învățate și recomandărilor pentru perioada următoare. A treia sursă este reprezentată de chestionarele calitative completate de instituțiile implementatoare în perioada august și septembrie 2025.

Recomandările formulate în prezentul capitol integrează atât acțiuni corective necesare pentru depășirea provocărilor identificate, cât și măsuri de extindere și de replicare a bunelor practici implementate de instituțiile cu o experiență mai consistentă în acest domeniu. Structura capitolului urmează cele patru dimensiuni clasice ale ciclului unei politici publice: proiectarea Programului, implementarea acestuia, coordonarea interinstituțională și monitorizarea rezultatelor. Pentru fiecare dimensiune sunt formulate atât lecțiile învățate, cât și recomandările concrete pentru perioada 2026 și 2027. Capitolul se încheie cu o sinteză a celor zece recomandări prioritare transversale.

Capitolul nu se limitează la simpla reformulare a observațiilor focus grupului din august 2025. Conținutul este îmbogățit substanțial prin trimiteri la datele cantitative concrete și la actele administrative interne identificate în cele 22 de capitole instituționale, ceea ce permite o ancorare empirică a recomandărilor în realitatea documentată a primei jumătăți a ciclului strategic. Această abordare oferă cititorului instituțional un instrument practic de planificare a perioadei următoare, sprijinit de exemple verificate ale instituțiilor raportoare.

1. Proiectarea Programului Național de Acțiune

1.1. Lecții învățate

Instituțiile implementatoare au considerat în general obiectivele Programului Național de Acțiune ca fiind relevante pentru contextul și pentru mandatul lor funcțional. Cu toate acestea, problemele de formulare și de alocare au limitat eficacitatea implementării. Claritatea obiectivelor Programului, a indicatorilor și a instituțiilor responsabile rămâne o provocare structurală a perioadei evaluate. Anumite acțiuni au fost atribuite unor instituții fără o corespondență suficientă cu mandatul lor formal. Această lipsă de claritate subminează asumarea instituțională și implementarea efectivă, întrucât autoritățile vizate nu dispun de competențele și de instrumentele necesare pentru îndeplinirea acțiunilor atribuite.

Trei exemple concrete din capitolele instituționale validate ilustrează această observație. Ministerul Educației și Cercetării a marcat în raportare faptul că nu este instituție responsabilă pentru mai multe acțiuni atribuite în Plan, dintre care 5.3, 6.5, 6.6, 6.8 și 9.4, deși expertiza pedagogică a Ministerului ar fi putut contribui ca furnizor de metodologie pentru acțiunile cu componentă de formare. Ministerul Muncii și Protecției Sociale a solicitat oficial excluderea sa din lista responsabililor pentru Acțiunea 6.8 privind formarea polițiștilor și pentru Acțiunea 7.8 privind gestionarea dezastrelor climatice, ambele exceduând mandatul său funcțional. Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării a contestat formal atribuirea Acțiunii 4.12 din Plan, care vizează proiecte de protejare a femeilor în zonele de conflict, întrucât această componentă excede mandatul legal al Ministerului stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 143/2021. Menținerea acestei atribuiri a generat raportarea constantă a indicatorului ca lipsă de informație, ceea ce distorsionează evaluarea performanței instituționale.

Absența surselor de finanțare clar determinate în proiectarea Programului Național de Acțiune a fost raportată ca un al doilea factor care subminează asumarea și implementarea. Fără un buget de însoțire sau o sursă de finanțare specifică, multe acțiuni din Plan au rămas la nivel aspirațional, fără mijloace concrete pentru realizarea lor. Recomandările pentru această problemă specifică sunt grupate în secțiunea dedicată implementării. Instituțiile au raportat, de asemenea, că reflectarea nevoilor reale și stabilirea unor ambiții realiste în faza de proiectare s-a dovedit dificilă, ceea ce a generat obiective uneori prea largi, prioritizate insuficient sau deconectate de capacitățile instituționale. Un exemplu concret în acest sens a fost reflectarea nevoilor pe componentele de sprijin psihologic și de protecție în proiectarea inițială a Programului.

1.2. Recomandări

Prima recomandare pe componenta proiectării vizează alocarea de resurse suplimentare pentru domeniile critice identificate ca insuficient acoperite în perioada de raportare. Aceste domenii includ în special sprijinul psihologic pentru personalul instituțiilor de aplicare a legii și de apărare, protecția femeilor și a fetelor în situații de vulnerabilitate, precum și elaborarea unor materiale de instruire de calitate destinate utilizării sistematice de către instituțiile beneficiare. Această alocare ar trebui să valorifice practicile pozitive ale instituțiilor cu experiență mai consistentă, dintre care modelul Secției de asistență psihologică a Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, care a deservit 895 de angajați în perioada de raportare prin trei tipuri complementare de servicii.

A doua recomandare vizează revizuirea identificării instituțiilor responsabile pentru acțiunile aflate în prezent în afara mandatului funcțional al unora dintre autoritățile raportoare. Această revizuire ar trebui să acopere în special situațiile semnalate oficial de Ministerul Educației și Cercetării, de Ministerul Muncii și Protecției Sociale și de Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării. Procesul de revizuire intermediară a Programului ar trebui să clarifice rolurile instituțiilor civile prin eliminarea sarcinilor aflate în afara competenței lor și prin concentrarea acestora pe domeniile reale de expertiză. Două exemple concrete de reorientare sunt: pentru Ministerul Educației și Cercetării, valorificarea capacității instituționale pe componenta educației civice și a prevenției

primare în mediul școlar și universitar; pentru Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, valorificarea expertizei pe componenta abilitării economice a femeilor prin programele Organizației pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului și pe componenta securității cibernetice cu perspectivă de gen.

2. Implementarea Programului Național de Acțiune

2.1. Participare. Lecții învățate

Participarea semnificativă a femeilor în structurile sectorului de aplicare a legii și de apărare al Republicii Moldova s-a îmbunătățit în general în perioada evaluată, însă continuă să întâmpine provocări atât la nivelul recrutării în funcțiile de bază, cât și la nivelul accesului în pozițiile de luare a deciziilor și de conducere. Datele cantitative documentate în cele 22 de capitole instituționale confirmă această observație generală și o nuanțează prin documentarea unei eterogenități sectoriale importante. La un capăt al spectrului, instituții precum Biroul politici de reintegrare au atins ponderi de 60 % femei în pozițiile manageriale, valoare care depășește pragurile internaționale ale parității. La celălalt capăt al spectrului, Serviciul de Protecție și Pază de Stat a înregistrat o reducere de la 0,86 % la 0,6 % femei în funcțiile de conducere între 2023 și mijlocul anului 2025.

Programele de lucru flexibile s-au dovedit eficiente atunci când au fost bine finanțate, orientate către nevoile reale ale femeilor și ancorate în reglementările și procedurile instituționale. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a implementat opțiunea de orar flexibil cu posibilitatea alegerii intervalului de începere a programului între 08:00 și 08:30, măsură raportată ca factor major de satisfacție al personalului. Inspectoratul General de Carabinieri a documentat 24 de femei și 5 bărbați ca beneficiari ai măsurii de orar de muncă adaptat în 2023, ceea ce confirmă funcționalitatea instrumentului în structurile cu profil militarizat. Ministerul Apărării a beneficiat de adoptarea Legii nr. 248/2024, care a completat Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor prin includerea concediului de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar pentru calculul drepturilor de pensie, eliminând o discriminare structurală importantă pentru cariera militară a femeilor.

Detașarea personalului feminin în misiunile internaționale a fost documentată ca o realizare notabilă, susținută de o selecție riguroasă, de pregătirea profesională adecvată, de un sprijin instituțional puternic și de colaborarea internațională eficientă. Aceste detașări au sporit atât vizibilitatea instituțiilor raportoare, cât și dezvoltarea profesională și personală a femeilor implicate. Cifrele concrete pentru perioada de raportare includ 19 poziții ocupate de femei militare în contingentele Ministerului Apărării detașate în UNIFIL și KFOR la nivelul anului 2024, două angajate ale Inspectoratului General de Carabinieri detașate în misiunea internațională din Kosovo cu mandat valabil pentru una dintre acestea până în luna octombrie 2025, precum și participarea Biroului politici de reintegrare la Geneva Peace Week 2023 ca forum global de referință pentru construirea păcii.

O varietate de modalități de sensibilizare și de formare profesională au îmbunătățit implicarea și rezultatele învățării pe componenta egalității de gen și a participării substanțiale a femeilor. Aceste modalități au inclus seminare, ateliere de lucru, sesiuni de informare, cursuri specializate, formarea formatorilor, mese rotunde și oportunități de schimb de experiență între colegi. Volumul cumulat al beneficiarilor programelor de formare specializată desfășurate de instituțiile raportoare în perioada de evaluare depășește 2.500 de persoane individuale, conform datelor consolidate în secțiunea de analiză intersectorială. Colaborarea cu mass-media și utilizarea platformelor online instituționale și a rețelelor sociale pentru a prezenta parcursurile profesionale ale femeilor în domenii tradițional masculine au fost documentate prin produse concrete dintre care documentarele „(No) Woman's Work" și simpozionul „8 Femei în uniformă" realizate de Inspectoratul General

pentru Situații de Urgență în parteneriat cu UN Women, campania „Femei care inspiră” a Centrului Național Anticorupție și atelierul național „Promovarea participării femeilor în misiuni internaționale” organizat de Inspectoratul General de Carabinieri în luna martie 2025.

2.2. Participare. Recomandări

Prima recomandare pe componenta participării vizează susținerea schimbului de experiență între instituțiile implementatoare și replicarea sau extinderea acțiunilor afirmative care sprijină dezvoltarea carierei femeilor și reprezentarea femeilor la nivel decizional. Trei studii de caz documentate în prezenta evaluare oferă referințe concrete pentru această replicare. Inspectoratul General pentru Situații de Urgență a înregistrat stabilitate în promovările manageriale feminine, cu 10 cazuri atât în 2023, cât și în 2024, pe un total de 38 de avansări feminine în 2023 și 29 în 2024. Inspectoratul General al Poliției a consolidat creșterea cu 23 % a numărului de femei manager (de la 112 la 138), inclusiv prin numirea primelor două femei la comanda inspectoratelor teritoriale Călărași și Cantemir. Inspectoratul General al Poliției de Frontieră a consolidat efectivul total feminin de la 856 la 1047 de angajate (+22 %), creând un rezervor pentru promovări viitoare. Aceste trei cazuri au în comun faptul că schimbarea reală a fost rezultatul unei opțiuni manageriale deliberate, susținute de instrumente administrative obișnuite ale gestiunii resurselor umane.

A doua recomandare vizează replicarea modelelor de mentorat și de schimb internațional. Programul de mentorat dezvoltat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu Poliția Suedeză, cu 18 femei și 12 bărbați participanți, oferă o referință replicabilă pentru alte instituții de aplicare a legii din Republica Moldova. Cei 12 femei (dintre care 11 din cadrul Poliției) formate ca formatoare în domeniul tacticilor de bază. Suplimentar, în primul semestru al anului 2025, cu suportul Consiliului pentru egalitate, au fost instruiți 43 de angajați ai Poliției pe componenta egalității de gen, dintre care 34 de bărbați și 9 femei constituie un nucleu de capacitate internă pentru continuitatea formării interne. Atelierul național organizat de Inspectoratul General de Carabinieri în martie 2025, la care a participat și Serviciul de Protecție și Pază de Stat, oferă un model de transfer interinstituțional de bune practici care merită replicat în următorul ciclu.

A treia recomandare adaugă o dimensiune metodologică importantă: cercetarea calitativă a cauzelor reducerii ponderii feminine între nivelul de intrare în carieră și pozițiile manageriale. Diferența considerabilă observată între pragul de înmatriculare al studentelor la Academia „Ștefan cel Mare” a MAI (45,63 % în 2023) și ponderile observate ulterior în corpurile manageriale ale instituțiilor angajatoare ridică o întrebare practică privind retenția personalului feminin în carierele de aplicare a legii. O cercetare internă transversală pe această componentă, realizată în colaborare interinstituțională, ar permite identificarea cauzelor reale (dintre care dificultățile de conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, condițiile specifice ale muncii operaționale sau oportunitățile alternative pe piața muncii) și formularea unor răspunsuri instituționale adaptate.

2.3. Prevenire și protecție. Lecții învățate

Pe componenta prevenirii și a protecției, instituționalizarea mecanismelor de plângere privind hărțuirea a avansat semnificativ în perioada de raportare prin adoptarea de regulamente și de cadre normative interne, precum și prin furnizarea unor programe de instruire dedicate. Tabelul cadrului normativ adoptat de instituțiile raportoare, prezentat în detaliu în capitolul de analiză intersectorială, documentează o serie consistentă de instrumente noi, dintre care Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025, Ordinul șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 407 din 15 octombrie 2024, Ordinul Centrului Național Anticorupție nr. 30 din 12 mai 2025 privind regulamentul intern anti-hărțuire și Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 209/2025 privind regulamentul cadru al centrelor de plasament temporar.

Două probleme importante persistă pe această componentă, în ciuda progreselor normative documentate. Prima este neimplementarea acțiunii referitoare la stabilirea unui sistem digital de raportare internă pentru sectorul de aplicare a legii și de apărare. A doua este absența aproape totală a cazurilor raportate prin canalele formale în mai multe instituții cu profil ierarhic strict. Cele două situații sunt conectate metodologic, întrucât absența cazurilor raportate într-o instituție mare cu cultură ierarhică poate indica o încredere limitată în mecanismele existente, o conștientizare scăzută a personalului asupra opțiunilor disponibile, mecanisme nefuncționale de raportare sau o combinație a acestor factori. În prezent, evaluarea statisticii de tip „zero cazuri" este împiedicată de această ambiguitate metodologică. Patru instituții au raportat zero cazuri în perioada de evaluare: Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Centrul Național Anticorupție și Inspectoratul General de Carabinieri.

Pe componenta răspunsului la violența domestică și la violența în bază de gen, perioada de raportare a consemnat operaționalizarea efectivă a Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale. În cursul anului 2024, Centrul a gestionat 864 de notificări și a asistat 520 de cazuri, alături de o rată de intervenție de 100 % la cazurile sesizate prin canalele oficiale și de aplicarea a peste 12.000 de chestionare de evaluare a riscului. Aceste cifre confirmă maturitatea răspunsului polițienesc la violența domestică din Republica Moldova. În același timp, persistența violenței letale împotriva femeilor, materializată prin cele 21 de cazuri de femicid raportate în 2024 și prin cele 20 de cazuri identificate în primele 10 luni ale anului 2025, demonstrează că răspunsul instituțional unisectorial este insuficient. Adoptarea Legii nr. 252/2025 privind femicidul a oferit un nou instrument juridic pentru calificarea acestei forme de violență.

2.4. Prevenire și protecție. Recomandări

Prima recomandare prioritară pe această componentă este operaționalizarea dezvoltării și a utilizării sistemului digital de raportare internă pentru sectorul de aplicare a legii și de apărare. Această recomandare, care corespunde Acțiunii 6.5 din Planul anexă al Programului 1325, ar trebui realizată prin înființarea unui grup de lucru tehnic de urgență coordonat la nivelul Secretarului de Stat al MAI, cu mandatul de a finaliza specificațiile tehnice și de a asigura implementarea sistemului în toate instituțiile beneficiare. Operaționalizarea acestui sistem ar permite o evaluare reală a fenomenului hărțuirii la locul de muncă în sectorul de securitate al Republicii Moldova și ar transforma statisticile actuale din reflecții ambigue în date acționabile. Soluția optimă din punct de vedere al eficienței și al costurilor pare a fi un sistem comun interinstituțional, mai degrabă decât soluții individuale dezvoltate de fiecare instituție.

A doua recomandare vizează asigurarea faptului că revizuirile de reglementare adoptate în perioada de raportare sunt însoțite sistematic de instruire structurată și de comunicare internă privind noile reguli și mecanisme. Personalul instituțiilor trebuie să cunoască modul concret de utilizare a canalelor de depunere a plângerilor și a mecanismelor de raportare, alături de garanțiile concrete oferite persoanelor care formulează sesizări. Obiectivul explicit al acestor activități de comunicare este consolidarea încrederii personalului în sistemele formale, fără de care chiar și cele mai bine concepute regulamente rămân fără efecte practice.

A treia recomandare vizează consolidarea răspunsului multisectorial la violența letală împotriva femeilor. Această consolidare ar trebui să integreze operaționalizarea Legii nr. 252/2025, extinderea modelului Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției și clarificarea rolurilor instituționale pe lanțul de prevenție și de intervenție. Fiecare actor din ecosistemul de protecție trebuie să dispună de mandate clare, de instrumente concrete și de mecanisme de cooperare formalizate cu ceilalți actori. Această abordare

integrată merită susținută printr-o strategie multisectorială coordonată la nivel central, cu indicatori comuni de monitorizare și cu raportare anuală agregată.

A patra recomandare vizează replicarea modelului Procedurii „EXIT” a Ministerului Muncii și Protecției Sociale ca exemplu de cooperare interinstituțională între o autoritate publică centrală și partenerii internaționali pentru asistența integrată a populației beneficiare. Aprobată prin Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024 împreună cu UNHCR, OIM, CRS, ACTED și WFP, această procedură combină sprijinul financiar pentru chirie pe 6 luni, consilierea în sănătate mintală și sprijinul psihosocial într-un parcurs structurat de tranziție către un mod de viață independent. Modelul poate fi extrapolat la alte categorii de beneficiare care necesită asistență integrată multisectorială.

2.5. Finanțare. Lecții învățate

Constrângerile financiare rămân o provocare persistentă a implementării Programului 1325, deși sprijinul financiar din partea organizațiilor societății civile și a partenerilor internaționali a facilitat implementarea mai multor activități. Acest sprijin extern a permis unor instituții să atingă o performanță bună pe componente specifice, dintre care formarea continuă a procurorilor pe componenta combaterii infracțiunilor cibernetice motivate de ură, acoperită prin proiecte ale Statelor Unite ale Americii și ale Consiliului Europei. Cu toate acestea, dependența mare de finanțarea externă pentru implementarea Programului ridică îngrijorări legitime privind sustenabilitatea pe termen mediu a progreselor obținute.

O distincție importantă identificată în perioada de raportare este aceea că acțiunile care necesită puțină finanțare suplimentară sau deloc pot fi implementate mai ușor și au înregistrat un grad de realizare mai ridicat. Acțiunile care necesită investiții semnificative, atât în resurse financiare, cât și în resurse umane, rămân în urmă în ceea ce privește implementarea. Această observație metodologică permite o ierarhizare practică a acțiunilor în funcție de costul lor de oportunitate, ceea ce poate ghida alocarea resurselor disponibile în următorul ciclu de implementare. Planul de acțiuni al Serviciului de Protecție și Pază de Stat pentru anul 2026, transmis ca anexă la avizul oficial al instituției, ilustrează această configurație: din cele 15 acțiuni concrete prevăzute pentru anul 2026, 11 sunt prevăzute a fi realizate fără cheltuieli suplimentare, prin valorificarea resurselor instituționale existente, iar restul de 4 sunt prevăzute a fi acoperite în limita mijloacelor financiare alocate.

Mai multe instituții au raportat că integrarea măsurilor Programului 1325 în planurile instituționale existente, fie cele anuale, fie cele de altă natură, a crescut substanțial probabilitatea implementării și a finanțării acestor măsuri. Această observație are o valoare practică importantă, întrucât arată că asumarea instituțională a acțiunilor Programului prin instrumentele de planificare existente reprezintă un mecanism eficient de asigurare a continuității. Cazurile Centrului Național Anticorupție, prin Planul de acțiuni propriu aprobat prin Ordinul directorului nr. 49 din 26 septembrie 2023, și al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, prin Planul Gender 2026 și 2030 aflat în elaborare cu sprijinul Delegației Uniunii Europene, ilustrează această practică.

2.6. Capacități de conducere și asumare instituțională. Lecții învățate

Capacitatea de conducere și asumarea instituțională a implementării Programului 1325 rămân slabe la nivelul mai multor instituții raportoare. Punctele focale gender raportează frecvent o percepție de executanți unici ai agendei la nivelul propriei instituții, alături de stereotipuri de gen persistente și profunde și de mentalități tradiționale care limitează angajamentul real la nivelul conducerii superioare. Această situație contrastează vizibil cu instituțiile în care conducerea și-a asumat explicit rolul de promotor al schimbării. Cazurile Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, ale Inspectoratului General al Poliției și ale Inspectoratului

General al Poliției de Frontieră, documentate în secțiunea privind dinamica promovărilor, demonstrează că diferența dintre instituțiile cu rezultate notabile și celelalte nu se află la nivelul reglementărilor formale, fiind în mare măsură explicată de gradul de asumare a conducerii.

2.7. Capacități de conducere și finanțare. Recomandări

Prima recomandare pe această componentă este includerea sistematică a acțiunilor Programului 1325 în planificarea instituțională și în documentele strategice ale fiecărei autorități raportoare, marcându-le clar ca fiind contribuții la Agenda Femeile, Pacea și Securitatea. Această practică facilitează raportarea, oferă vizibilitate rezultatelor și sprijină atât asumarea instituțională, cât și finanțarea instituțională durabilă. Recomandarea ar trebui aplicată în toate cele 22 de instituții raportoare, cu o atenție specială asupra autorităților care nu dispun încă de un Plan instituțional individual, dintre care Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care a confirmat oficial absența unui asemenea instrument la data raportării.

A doua recomandare este organizarea de instruiri de leadership sensibile la dimensiunea de gen pentru conducerea instituțională și pentru factorii de decizie. Aceste instruiri, distincte de programele de formare adresate personalului tehnic, au ca obiectiv consolidarea responsabilității cadrelor de conducere în implementarea Programului. Demarând de la observația că schimbarea rapidă pe componenta participării feminine este posibilă atunci când conducerea își asumă această direcție, instruirile destinate factorilor de decizie pot accelera tranziția la un model în care implementarea Programului devine o componentă firească a managementului instituțional, fără a fi externalizată exclusiv către punctele focale gender.

A treia recomandare vizează asigurarea sustenabilității financiare a Programului prin solicitarea formală adresată Ministerului Finanțelor și instituțiilor relevante de a crea linii bugetare separate pentru implementarea Programului 1325 în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu. Obiectivul concret al acestei măsuri ar trebui să fie acoperirea integrală a activităților de bază de formare și de monitorizare din fonduri naționale până în 2027. Această alocare bugetară ar reduce dependența de finanțarea externă care a fost semnalată ca vulnerabilitate de mai multe instituții raportoare, dintre care Procuratura Generală, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, Biroul politici de reintegrare și Inspectoratul General pentru Situații de Urgență.

A patra recomandare vizează asigurarea sustenabilității instruirii pe componenta perspectivei de gen prin integrarea sistematică a acestor perspective în programele de instruire, în planificarea operațională și în documentele strategice ale instituțiilor. Această integrare ar trebui să includă măsuri specifice pentru abordarea și pentru reducerea rezistenței instituționale, precum și prioritizarea instruirii în cascadă și a formării formatorilor pentru a consolida capacitatea internă a fiecărei instituții. Modelele existente la Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, care a instruit 528 de persoane pe componenta combaterii violenței și 304 persoane pe componenta egalității de gen în perioada de raportare, oferă o referință replicabilă pentru capacitatea internă de formare.

2.8. Localizare și reprezentare. Lecții învățate

Implementarea Programului Național de Acțiune este mai eficientă acolo unde autoritățile publice locale și organizațiile neguvernamentale sunt incluse activ în procesele decizionale și operaționale. Mai multe instituții raportoare au considerat, însă, că localizarea Programului a fost insuficientă în perioada evaluată. Implicarea administrației publice locale, a grupurilor de acțiune locală și a organizațiilor neguvernamentale din regiunile aflate în afara capitalei a fost adesea limitată, ceea ce a redus reach-ul real al activităților implementate. Există, în paralel, o colaborare productivă cu organizațiile societății civile care contribuie la rezultate pozitive, în special pe componentele de monitorizare a progresului și de facilitare a implementării activităților de sensibilizare și de formare. În ciuda acestui fapt, colaborarea este limitată la un număr restrâns de organizații active pe Agenda

Femeile, Pacea și Securitatea, iar organizațiile care reprezintă grupurile marginalizate, dintre care comunitățile rome, persoanele cu dizabilități și tinerii vulnerabili, sunt subreprezentate.

2.9. Localizare și reprezentare. Recomandări

Recomandarea principală pe această componentă este extinderea parteneriatelor cu organizațiile societății civile locale și cu grupurile subreprezentate, prin organizarea de consultări periodice și prin facilitarea implicării lor în implementarea și monitorizarea Programului. Această extindere ar trebui să includă o dimensiune geografică (acoperirea regiunilor din afara capitalei) și o dimensiune tematică (asigurarea reprezentării grupurilor cu vulnerabilități multiple). Cooperarea existentă a Inspectoratului General pentru Migrație cu cele 7 organizații nonguvernamentale documentate în perioada de raportare oferă o referință inițială pentru extinderea acestei configurații la alte instituții.

3. Coordonare

3.1. Lecții învățate

Coordonarea interinstituțională a Programului 1325 a fost raportată de instituții ca o provocare continuă, generată de absența unui mecanism de coordonare strategică la nivel de conducere superioară. În ciuda acestei limitări, mecanismele de coordonare formale centralizate la nivel tehnic, dintre care Secretariatul 1325 din cadrul MAI și rețeaua punctelor focale gender, cu întâlniri regulate și cu comunicare continuă, s-au dovedit eficiente pe componenta operațională. Procuratura Generală a calificat oficial drept eficientă coordonarea sa cu Secretariatul 1325 în avizul oficial transmis în luna ianuarie 2026, observație care reflectă o cooperare bună pe canalele formale ale exercițiului de raportare.

Eforturile de consolidare a capacităților direcționate către punctele focale gender, inițiate de Secretariatul 1325, sunt un pas pozitiv. Cu toate acestea, coordonarea este limitată în prezent de faptul că Secretariatul 1325 dispune de o singură funcție finanțată integral cu normă întreagă pentru gestionarea unei agende cu 22 de autorități raportoare și cu un perimetru tematic foarte larg. Această configurație administrativă constituie un factor limitativ obiectiv al capacității Secretariatului de a îndeplini integral mandatul atribuit, în special pe componentele de planificare strategică, de monitorizare aprofundată și de cooperare cu partenerii internaționali.

3.2. Recomandări

Prima recomandare vizează îmbunătățirea coordonării și a supravegherii interinstituționale prin înființarea unui comitet de coordonare la nivel de conducere superioară. Acest comitet ar trebui să includă conducerea superioară din instituțiile implementatoare, precum și reprezentanți ai organizațiilor societății civile, dintre care organizațiile de femei, organizațiile locale și grupurile care reprezintă comunitățile marginalizate, alături de partenerii internaționali activi în domeniu. Obiectivul comitetului ar fi promovarea implementării comune, încurajarea schimbului de experiență, sprijinirea managementului adaptiv bazat pe progresele și provocările identificate, precum și asigurarea unui forum de validare politică a deciziilor strategice ale Programului. Înființarea acestui comitet în Trimestrul I al anului 2026 ar oferi cadrul administrativ pentru a doua jumătate a ciclului strategic.

A doua recomandare vizează consolidarea supravegherii prin prezentări periodice privind implementarea Programului, provocările întâmpinate și lecțiile învățate către comisiile parlamentare relevante. Aceste prezentări ar trebui organizate cu o frecvență regulată, eventual semestrială, și ar oferi un mecanism de supraveghere democratică a implementării Programului, alături de o vizibilitate suplimentară pentru rezultatele

obținute. Comisiile parlamentare relevante includ comisiile permanente cu responsabilități în domeniile securității, apărării, drepturilor omului, egalității de gen și protecției sociale.

A treia recomandare vizează dezvoltarea unui proces de planificare anuală și multianuală a activităților Programului, realizat în colaborare cu punctele focale instituționale și coordonat de Secretariatul 1325. Acest proces ar trebui să asigure că acțiunile care implică mai multe instituții sunt desfășurate într-un mod sincronizat, optimizând utilizarea experților disponibili, reducând duplicarea eforturilor și economisind resurse instituționale. Practica actuală, în care fiecare instituție își planifică propriile activități fără o sincronizare cu acțiunile complementare ale altor autorități, generează un cost de oportunitate semnificativ care poate fi redus prin coordonare ex-ante.

A patra recomandare vizează consolidarea rolului punctelor focale gender prin alocarea unui procent definit din timpul lor de lucru rolului de punct focal în fișa postului propriu și prin organizarea de întâlniri trimestriale ale rețelei punctelor focale pentru actualizări și pentru schimb de experiență. Această măsură ar formaliza administrativ rolul de punct focal, care în prezent este îndeplinit frecvent ca o sarcină suplimentară pe lângă atribuțiile principale ale persoanei desemnate. Alocarea formală a unui procent de timp de lucru ar permite un grad mai ridicat de profesionalizare și de continuitate a rolului.

A cincea recomandare vizează creșterea capacității de coordonare a Secretariatului 1325 prin extinderea numărului de personal cu normă întreagă, prin consolidarea expertizei interne în domeniul Femeile, Pacea și Securitatea, prin alocarea de resurse financiare suplimentare și prin extinderea formală a mandatului acestuia până în 2027 pentru a acoperi întregul ciclu de implementare și de raportare al Programului. Această consolidare instituțională a Secretariatului 1325 reprezintă o precondiție pentru implementarea efectivă a celorlalte recomandări de coordonare formulate în prezenta secțiune.

4. Monitorizare și evaluare

4.1. Lecții învățate

Mecanismele și capacitățile de monitorizare și de evaluare ale implementării Programului 1325 rămân subdezvoltate la nivelul mai multor instituții raportoare, deși feedbackul oferit prin rapoartele anuale a fost valoros pentru ajustarea activităților și pentru atragerea atenției asupra lacunelor identificate. Această valoare este evidentă în special atunci când rapoartele au oferit recomandări concrete instituțiilor, dintre care raportul anual al Programului 1325 din 2023 și evaluarea de referință privind egalitatea de gen din 2024.

Mai multe instituții raportoare s-au referit la o lipsă de claritate cu privire la modul de colectare a anumitor tipuri de date pentru indicatorii relevanți, alături de date de calitate scăzută sau incomplete care au împiedicat o evaluare robustă a progresului în 2024. Seturile de date existente nu permit întotdeauna comparația între ani, iar lipsa critică a datelor dezagregate pe sexe rămâne o problemă transversală care afectează majoritatea instituțiilor evaluate. Aceste elemente constituie obstacole în calea unei analize aprofundate și a unei înțelegeri cuprinzătoare a situației pe componentele tematice ale Programului.

O altă observație importantă pe componenta monitorizării este lipsa de claritate cu privire la ceea ce constituie succesul pentru unii indicatori, dintre care interpretarea numărului de cazuri de hărțuire raportate. Un număr redus de raportări poate fi interpretat fie ca semn al unei prevenții eficiente, fie, de obicei, ca semn al unui mecanism nefuncțional și al lipsei de încredere a personalului în mecanismul existent. Această ambiguitate metodologică afectează patru instituții raportoare cu profil ierarhic strict (Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Centrul Național Anticorupție și Inspectoratul General de

Carabinieri) și nu poate fi rezolvată în absența unui sistem digital de raportare anonimă care să permită distincția între cele două interpretări alternative.

4.2. Recomandări

Prima recomandare pe componenta monitorizării și a evaluării este instituționalizarea colectării datelor dezagregate pe sexe în toate instituțiile raportoare. Această instituționalizare ar trebui să includă elaborarea unor instrumente standardizate pentru colectarea datelor dezagregate, precum și organizarea unor instruiri specifice privind colectarea datelor dezagregate ca o acțiune dedicată a Programului în timpul procesului de revizuire. Standardizarea raportării dezagregate ar elimina una dintre limitările transversale principale ale exercițiului curent de monitorizare și ar permite o evaluare comparativă mult mai precisă în următoarele cicluri.

A doua recomandare vizează elaborarea unor ghiduri și șabloane standard pentru colectarea datelor și instruirea punctelor focale gender, a personalului responsabil de monitorizare și de evaluare, precum și a oricărui alt personal relevant cu privire la utilizarea acestor ghiduri și șabloane. Practica actuală, în care fiecare instituție utilizează propriile formate de raportare cu niveluri diferite de detaliere, generează o muncă consistentă de armonizare ulterioară și o pierdere de comparabilitate. Un set comun de șabloane, însoțit de ghiduri metodologice clare, ar reduce această povară administrativă și ar îmbunătăți calitatea datelor colectate.

A treia recomandare vizează urgentarea operaționalizării și extinderii soluțiilor digitale existente pentru monitorizare și evaluare. Cancelaria de Stat a dezvoltat deja un Sistem Informațional Automatizat dedicat raportării strategice, iar instruirile de utilizare a platformei au fost deja realizate. Recomandarea vizează urgentarea procesului de operaționalizare completă și de extindere a acestui sistem la toate instituțiile raportoare ale Programului 1325, alături de integrarea unui modul dedicat colectării și analizei datelor dezagregate pe sexe. Această abordare, bazată pe extinderea infrastructurii existente, este mai eficientă decât dezvoltarea unei platforme noi de la zero și ar transforma exercițiul de raportare într-un instrument de gestiune efectiv al implementării Programului.

A patra recomandare vizează elaborarea unui calendar național de monitorizare și evaluare al Programului, cu termene fixe de raportare și cu termene clare pentru feedback și pentru diseminarea constatărilor. Acest calendar ar trebui să includă oportunități structurate de a împărtăși bunele practici și lecțiile învățate între instituțiile raportoare. O componentă importantă este asigurarea unui feedback regulat către instituțiile raportoare cu privire la calitatea datelor și a analizei, pentru a îmbunătăți progresiv calitatea datelor în timp și pentru a transforma exercițiul de monitorizare și evaluare într-un instrument de gestiune autentică al Programului, depășind statutul de exercițiu administrativ formal.

5. Sinteza celor zece recomandări prioritare transversale

Recomandările formulate în secțiunile precedente acoperă o gamă largă de dimensiuni operaționale ale Programului 1325. Pentru a facilita planificarea perioadei 2026 și 2027, tabelul de mai jos sintetizează cele zece recomandări prioritare transversale care necesită cea mai imediată atenție și care, dacă vor fi operaționalizate efectiv, ar avea cel mai mare impact asupra calității implementării Programului în a doua jumătate a ciclului strategic.

Nr.	Recomandare prioritară	Termen orientativ și actor responsabil principal
1	Deblocarea Acțiunii 6.5 prin înființarea unui grup de lucru tehnic interinstituțional la nivel de Secretar de Stat al MAI, pentru elaborarea specificațiilor și implementarea unui sistem digital comun de raportare anonimă a hărțuirii pentru sectorul de aplicare a legii și de apărare.	Anul 2026. Secretariatul 1325 din cadrul MAI, în coordonare cu instituțiile beneficiare.
2	Solicitarea către Ministerul Finanțelor de a crea linii bugetare separate pentru implementarea Programului 1325 în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu, cu obiectivul ca activitățile de bază de formare și de monitorizare să fie acoperite integral din fonduri naționale până în 2027.	Exercițiul bugetar 2026 și 2027. MAI, Ministerul Finanțelor, instituțiile raportoare.
3	Înființarea unui comitet de coordonare la nivel de conducere superioară, cu participarea reprezentanților instituțiilor implementatoare, a organizațiilor societății civile și a partenerilor internaționali, pentru promovarea implementării comune și a managementului adaptiv.	Trimestrul I al anului 2026. Secretariatul 1325 din cadrul MAI.
4	Instituționalizarea colectării datelor dezagregate pe sexe în toate instituțiile raportoare, prin elaborarea unor ghiduri și șabloane standard, instruirea punctelor focale și a personalului responsabil de monitorizare și evaluare.	Anul 2026, cu raportare standardizată începând cu exercițiul aferent anului 2026. Secretariatul 1325 cu sprijinul partenerilor internaționali.
5	Revizuirea identificării instituțiilor responsabile pentru acțiunile incompatibile cu mandatul funcțional, în special pentru Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării, prin reformularea acțiunilor astfel încât acestea să se încadreze clar în domeniile de expertiză ale fiecărei instituții.	Procesul de revizuire intermediară a Programului. Secretariatul 1325 împreună cu instituțiile vizate.
6	Consolidarea Secretariatului 1325 prin extinderea numărului de personal cu normă întreagă, alocarea de resurse financiare suplimentare și extinderea mandatului acestuia până în 2027 pentru a acoperi întregul ciclu de implementare și de raportare.	Anul 2026. Conducerea MAI și Guvernul Republicii Moldova.
7	Includerea acțiunilor Programului 1325 în planificarea instituțională și în documentele strategice ale fiecărei autorități raportoare, marcându-le clar ca fiind contribuții la Agenda Femeile, Pacea și Securitatea, pentru a facilita raportarea, vizibilitatea rezultatelor și asumarea instituțională.	Anul 2026, în toate cele 22 de instituții raportoare. Conducerea fiecărei instituții, prin punctele focale gender.
8	Consolidarea răspunsului multisectorial la violența letală împotriva femeilor, prin operaționalizarea Legii nr. 252/2025 privind femicidul, prin extinderea modelului Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției și prin clarificarea rolurilor instituționale pe lanțul de prevenție și intervenție.	Anul 2026 și 2027. Inspectoratul General al Poliției, Ministerul Sănătății, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Procuratura Generală, autoritățile publice locale.
9	Organizarea de instruiri de leadership sensibile la dimensiunea de gen pentru conducerea instituțională și pentru factorii de decizie ai instituțiilor raportoare, pentru consolidarea responsabilității lor în implementarea Programului.	Anul 2026, cu replicare anuală. Secretariatul 1325 împreună cu partenerii de formare.
10	Extinderea parteneriatelor cu organizațiile societății civile locale și cu cele care reprezintă grupurile subreprezentate, dintre care comunitățile rome, tinerii, persoanele cu dizabilități, prin organizarea de consultări periodice și prin facilitarea implicării lor în implementarea și monitorizarea Programului.	Anii 2026 și 2027. Secretariatul 1325, instituțiile cu mandat de relație cu societatea civilă.

Tabel 1. Cele zece recomandări prioritare transversale ale evaluării intermediare a Programului 1325.

Aceste zece recomandări reprezintă un punct de plecare practic pentru deciziile de planificare strategică ale celui de-al doilea ciclu de implementare. Operaționalizarea lor presupune o cooperare interinstituțională susținută, o decizie politică explicită la nivelul Guvernului Republicii Moldova privind alocarea bugetară pentru Program și menținerea parteneriatelor internaționale care au susținut implementarea în prima jumătate a ciclului. Niciuna dintre aceste recomandări nu necesită modificări structurale majore ale arhitecturii Programului, fiind toate compatibile cu cadrul stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023.

6. Concluzii

Lecțiile învățate din prima jumătate a ciclului strategic 2023 și 2027 al Programului național 1325 al Republicii Moldova confirmă maturitatea instituțională în creștere a sectorului de aplicare a legii și de apărare pe componenta integrării perspectivei de gen. Realizările documentate, dintre care valul de acte administrative interne adoptate de instituțiile raportoare, exemplele concrete de progres rapid în reprezentarea feminină în pozițiile manageriale ale unor instituții și operaționalizarea Procedurii „EXIT” pentru asistența persoanelor strămutate, demonstrează că schimbarea reală este posibilă atunci când există voință managerială și cooperare interinstituțională. În același timp, provocările identificate, dintre care blocajul Acțiunii 6.5 privind sistemul digital de raportare a hărțuirii, persistența violenței letale împotriva femeilor cu cele 21 de cazuri de femicid în 2024 și 20 în primele 10 luni ale anului 2025, dependența de finanțarea externă pentru componentele critice și dezagregarea insuficientă pe sexe a datelor cantitative, sunt abordabile prin instrumentele de planificare ale celui de-al doilea ciclu de implementare.

Recomandările formulate în prezentul capitol oferă un set coerent de direcții de acțiune pentru perioada 2026 și 2027. Aplicarea lor efectivă depinde de trei precondiții. Prima este asumarea politică explicită a Programului la nivel guvernamental, care să se traducă în alocări bugetare adaptate la ambițiile asumate prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023. A doua este consolidarea instituțională a Secretariatului 1325 din cadrul MAI, fără de care coordonarea celor 22 de autorități raportoare rămâne dificilă. A treia este menținerea și consolidarea parteneriatelor cu actorii internaționali activi în domeniu, care au sprijinit substanțial implementarea în prima jumătate a ciclului și a căror continuitate este o precondiție pentru sustenabilitatea progreselor.

Următorul ciclu de raportare al Programului 1325 va trebui să măsoare gradul de implementare a celor zece recomandări prioritare formulate în prezenta evaluare și, în special, gradul de operaționalizare a sistemului digital de raportare a hărțuirii, gradul de constituire a comitetului de coordonare la nivel de conducere superioară, gradul de standardizare a colectării datelor dezagregate pe sexe și gradul de identificare a unor poziții bugetare proprii pentru componentele critice ale Programului. Aceste patru indicatori metodologici vor oferi raportului final al ciclului 2023 și 2027 un set de criterii obiective de evaluare a impactului real al recomandărilor prezente.

Concluzii generale și perspectivă strategică pentru perioada 2025 - 2027

1. Bilanțul strategic la jumătatea ciclului

Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023 și 2027 al Republicii Moldova ajunge la jumătatea ciclului său strategic într-un moment de inflexiune. Perioada acoperită de prezenta evaluare a fost dominată de două dinamici majore care au modelat în mod simultan implementarea: pe de o parte, o presiune externă fără precedent generată de războiul de agresiune al Federației Ruse împotriva Ucrainei și de consecințele sale

directe asupra Republicii Moldova; pe de altă parte, o reorientare strategică internă către integrarea europeană accelerată, marcată de obținerea statutului de țară candidată la Uniunea Europeană în luna iunie 2022 și de deschiderea negocierilor de aderare în 2024.

În acest context dual, Programul 1325 s-a dovedit un instrument relevant și flexibil, capabil să integreze atât obiectivele clasice ale Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, cât și răspunsul la noile provocări de securitate ale regiunii. Prima jumătate a ciclului strategic a permis instituțiilor responsabile să adopte un val consistent de instrumente normative interne, să consolideze coordonarea internă prin desemnarea formală a punctelor focale gender, să integreze femeile în misiunile internaționale, să participe la operațiunile transfrontaliere comune cu structurile europene specializate și să gestioneze, în limitele resurselor disponibile, criza umanitară generată de fluxul de persoane refugiate. Bilanțul global al perioadei poate fi descris ca unul de maturizare instituțională, cu realizări reale pe componenta cadrului normativ și operațional, completate de provocări structurale care necesită un răspuns coordonat în a doua jumătate a ciclului.

Această evaluare nu este o judecată de valoare aplicată retroactiv, fiind o constatare metodologică ancorată în datele cantitative și factuale documentate în cele 22 de capitole instituționale individuale. Cifrele cele mai vorbitoare ale perioadei au în comun faptul că toate reflectă un efort instituțional consistent. Saltul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență cu 10 femei promovate în funcții de conducere atât în 2023, cât și în 2024, creșterea Inspectoratului General al Poliției cu 23 % a numărului de femei manager (de la 112 la 138), consolidarea efectivului total feminin al Inspectoratului General al Poliției de Frontieră de la 856 la 1.047 de angajate, plasarea în câmpul muncii a 272 de persoane refugiate prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în 2024 (dintre care 142 femei), gestionarea celor 864 de notificări și asistența celor 520 de cazuri de violență domestică prin Centrul de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției și instruirea cumulată a peste 2.500 de beneficiari prin programele specializate ale instituțiilor raportoare formează un pachet de realizări care merită evidențiate ca punct de plecare al perioadei următoare.

2. Reperele esențiale ale evoluției Programului între 2023 și 2025

Patru repere esențiale marchează evoluția Programului 1325 al Republicii Moldova în prima jumătate a ciclului strategic. Primul reper este consolidarea normativă internă a instituțiilor raportoare prin adoptarea unei serii consistente de acte administrative care formalizează rolul punctelor focale gender, regulamentele interne anti-hărțuire și planurile instituționale individuale. Această consolidare este sintetizată în detaliu în capitolul de analiză intersectorială și include instrumente importante precum Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025 pentru unitatea gender a Armatei Naționale, Ordinul șefului Inspectoratului General al Poliției nr. 407 din 15 octombrie 2024, Ordinul Centrului Național Anticorupție nr. 30 din 12 mai 2025 privind regulamentul intern anti-hărțuire, Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 209/2025 privind cadrul Centrelor de plasament temporar, Ordinul nr. 131 din 18 iunie 2024 privind Procedura operațională „EXIT” și Ordinul MAI nr. 81/2025 privind aprobarea componenței nominale a Grupului coordonator gender al MAI, aplicabil tuturor subdiviziunilor ministerului.

Al doilea reper este consolidarea cadrului legislativ național conex Programului 1325. Două legi adoptate în perioada de raportare au impact direct asupra obiectivelor Programului. Legea nr. 248/2024 a completat Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor prin includerea concediului de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar pentru calculul drepturilor de pensie, eliminând o discriminare structurală importantă pentru cariera militară a femeilor. Programul Național privind controlul armelor de calibru mic și armamentului ușor pentru anii 2026 și 2030 este primul document strategic care integrează explicit o analiză de impact de gen în problematica armelor, inclusiv corelația dintre arme și violența în familie. Legea nr. 252/2025 a introdus în Codul penal

infracțiunea distinctă de femicid, oferind un instrument juridic specific pentru calificarea violenței letale împotriva femeilor și pentru răspunsul penal corespunzător. Aceste două instrumente legislative, alături de Hotărârea Guvernului nr. 21/2023 privind acordarea protecției temporare persoanelor din Ucraina și de cadrul Hotărârii Guvernului nr. 386/2020 privind planificarea strategică, oferă fundamentul juridic pe care se sprijină cea de-a doua jumătate a ciclului.

Al treilea reper este operaționalizarea efectivă a unor instrumente integrate de protecție și de asistență, dintre care Centrul de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale, alături de Procedura „EXIT" a Ministerului Muncii și Protecției Sociale dezvoltată în parteneriat cu cinci agenții internaționale specializate. Aceste instrumente reprezintă tranziția de la cadrul normativ formal la o practică operațională măsurabilă, în care performanța instituțională poate fi evaluată prin indicatori cantitativi clari. Cifrele documentate, cele 864 de notificări și 520 de cazuri asistate de Centrul de Justiție Familială în 2024, alături de cele 272 de plasări în câmpul muncii ale persoanelor refugiate în 2024, dintre care 142 femei, ilustrează această tranziție.

Al patrulea reper este consolidarea cooperării internaționale a Republicii Moldova pe componenta Programului 1325. Configurația diversificată de parteneriate, sintetizată în capitolul de analiză intersectorială, include Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova, Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați, Organizația Internațională pentru Migrație, Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa, Frontex și EUBAM, Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene în Republica Moldova, UN Women, Statele Unite ale Americii prin ILEA, Consiliul Europei, Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație, Catholic Relief Services Moldova, Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare, alături de parteneri bilaterali precum Suedia și Canada. Această configurație asigură accesul instituțiilor raportoare la expertiză specializată, la finanțare complementară și la standardele operaționale recunoscute internațional.

3. Contextul strategic care va determina perioada 2025 - 2027

Perioada 2025 și 2027 a implementării Programului 1325 va fi modelată de un set de factori contextuali care depășesc perimetrul strict al politicii de egalitate de gen din sectorul de securitate și care impun o lectură strategică integrată. Primul factor este continuarea războiului de agresiune al Federației Ruse împotriva Ucrainei și consecințele sale persistente asupra Republicii Moldova. Această realitate menține relevanța componentelor umanitare ale Programului, în special pentru protecția persoanelor strămutate de pe teritoriul Ucrainei, și impune menținerea capacităților operaționale dezvoltate în perioada inițială a crizei prin instrumente precum Procedura „EXIT" și prin parteneriatele cu UNHCR, OIM, CRS, ACTED și WFP.

Al doilea factor este avansarea procesului de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană. Deschiderea negocierilor în 2024 a inițiat un parcurs de aliniere normativă și instituțională care include explicit standarde europene în materie de egalitate de gen, prevenire a violenței bazate pe gen, protecția victimelor și integrarea perspectivei de gen în politicile sectoriale. Programul 1325 al Republicii Moldova este unul dintre instrumentele de aliniere la aceste standarde și beneficiază, în consecință, de o presiune politică pozitivă pentru implementarea sa efectivă. Această aliniere oferă oportunitatea unei integrări structurale a Programului în arhitectura strategică națională a integrării europene, dincolo de perimetrul strict al sectorului de securitate.

Al treilea factor este evoluția amenințărilor hibride contemporane, dintre care campaniile de dezinformare cu țintă specifică asupra politicilor de egalitate de gen, atacurile cibernetice asupra infrastructurii critice și formele moderne de violență digitală împotriva femeilor. Aceste amenințări impun integrarea progresivă a perspectivei de gen în răspunsul național la amenințările hibride, componentă pentru care Ministerul Dezvoltării Economice

și Digitalizării, prin operaționalizarea Agenției pentru Securitate Cibernetică și prin transpunerea Directivei europene NIS 2 prin Hotărârea Guvernului nr. 860/2024, oferă o bază tehnică de plecare. Atelierele OSCE de la Sarajevo din martie 2025 pe componenta securității cibernetice cu perspectivă de gen reprezintă un model relevant de cooperare internațională în această direcție.

Al patrulea factor este maturizarea progresivă a generației de cadre instituționale formate în perioada postcomunistă a Republicii Moldova. Datele transmise de Academia „Ștefan cel Mare" a MAI arată că, la momentul de bază din 2023, ponderea studentelor înmatriculate era de 45,63 %, valoare apropiată de paritate. Această cohortă de absolvente va alimenta în următorii zece ani promovările manageriale ale instituțiilor de aplicare a legii, ceea ce creează o presiune demografică naturală în direcția unei reprezentări feminine mai consistente la toate nivelurile ierarhice. Programul 1325 are misiunea de a facilita această tranziție prin instrumente administrative care asigură că potențialul demografic se traduce în rezultate efective pe componenta participării feminine în pozițiile de decizie.

4. Riscuri și oportunități strategice

Lectura strategică a perioadei 2025 - 2027 permite identificarea unor riscuri și oportunități structurale care merită formalizate într-un instrument analitic comparativ. Tabelul de mai jos sintetizează această perspectivă, cu o atenție explicită asupra interdependenței dintre cele două categorii. Niciunul dintre riscurile identificate nu este de natură catastrofală, iar fiecare poate fi atenuat prin instrumentele de planificare ale celui de-al doilea ciclu de implementare. În același timp, niciuna dintre oportunitățile identificate nu se va concretiza automat, fiecare necesitând o decizie politică explicită și o asumare instituțională coordonată.

Riscuri strategice pentru perioada 2025, 2027	Oportunități strategice pentru perioada 2025, 2027
Persistența blocajului Acțiunii 6.5 privind sistemul digital de raportare a hărțuirii, cu efect asupra credibilității interpretării statistice a datelor pe componenta integrității instituționale.	Sprijinul anunțat al Delegației Uniunii Europene prin proiectul „UE pentru Egalitatea de Gen, Faza II" pentru elaborarea Planului Gender 2026 și 2030 al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, model replicabil la nivelul altor instituții raportoare.
Continuarea fenomenului violenței letale împotriva femeilor în absența unui răspuns multisectorial coordonat. Cele 21 de cazuri de femicid din 2024 și cele 20 de cazuri din primele 10 luni ale anului 2025 ilustrează dimensiunea structurală a problemei.	Operaționalizarea Legii nr. 252/2025 privind femicidul, alături de extinderea modelului Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției către alte regiuni ale Republicii Moldova, evaluarea funcțională a căreia este planificată pentru anul 2029 conform Programului Național privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie (2023 și 2027).
Discontinuitatea finanțării externe pentru componentele critice ale Programului, în absența unor poziții bugetare proprii, cu impact asupra programelor de formare specializată, cercetării aplicate și produselor de comunicare publică.	Procesul de aderare la Uniunea Europeană, care creează o presiune politică structurală pentru alinierea cadrului bugetar național la prioritățile Agendei Femeile, Pacea și Securitatea ca parte a alinierii la acquis-ul comunitar.
Persistența dezagregării insuficiente pe sexe a datelor cantitative la nivelul majorității instituțiilor raportoare, ceea ce limitează posibilitatea unei evaluări comparative robuste a perioadei.	Disponibilitatea unei generații noi de cadre instituționale formate în Academia „Ștefan cel Mare" a MAI, cu o pondere de 45,63 % studente la momentul de bază, care pot alimenta promovările manageriale ale următorului deceniu.
Capacitatea limitată a Secretariatului 1325 din cadrul MAI, care dispune în prezent de o singură funcție finanțată integral cu normă întreagă pentru coordonarea celor 22 de autorități raportoare.	Maturitatea instituțională demonstrată prin valul de acte administrative interne adoptate în perioada 2023, 2025, care oferă un punct de plecare normativ stabil pentru consolidarea operațională a perioadei următoare.

Riscuri strategice pentru perioada 2025, 2027	Oportunități strategice pentru perioada 2025, 2027
Eterogenitatea sectorială a progreselor între instituțiile raportoare, cu un decalaj semnificativ între instituțiile cu rezultate notabile și cele cu evoluții descrescătoare, ceea ce poate genera o percepție inegală asupra stadiului general al Programului.	Existența unor exemple instituționale demonstrative ale schimbării rapide posibile (Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Inspectoratul General al Poliției, Inspectoratul General al Poliției de Frontieră), care oferă referințe concrete de bune practici pentru transferul interinstituțional.

Tabel 1. Riscuri și oportunități strategice ale Programului 1325 pentru perioada 2025, 2027.

Lectura comparativă a celor două coloane ale tabelului permite o concluzie metodologică importantă. Pentru fiecare risc strategic identificat există o oportunitate corespunzătoare care poate fi valorificată pentru atenuarea sa. Această simetrie nu este accidentală, fiind expresia faptului că provocările Programului 1325 al Republicii Moldova se află în prezent în perimetrul soluțiilor accesibile, fără a depăși capacitatea instituțională a sistemului de securitate al statului. Decizia strategică pentru perioada 2025 și 2027 este aceea de a transforma această simetrie potențială într-un program concret de acțiune, ancorat în recomandările prioritare formulate în capitolul anterior al raportului.

5. Viziunea pentru perioada 2025 - 2027

Pe baza bilanțului celor doi ani și jumătate evaluați și a contextului strategic descris în secțiunile precedente, perspectiva pentru perioada 2025 și 2027 a Programului 1325 poate fi articulată în jurul a cinci direcții strategice complementare. Aceste direcții nu reprezintă o reformulare a obiectivelor formale ale Programului aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023, fiind o lectură strategică a priorităților de operaționalizare pentru a doua jumătate a ciclului.

5.1. De la cadru normativ la operaționalizare efectivă

Prima direcție strategică este tranziția de la consolidarea cadrului normativ, care a fost realizarea principală a perioadei 2023, 2025, către operaționalizarea efectivă a instrumentelor adoptate. Cele aproximativ 12 acte administrative interne adoptate de instituțiile raportoare în perioada de raportare oferă un fundament solid, însă efectele lor reale asupra culturii organizaționale și asupra practicilor instituționale vor putea fi măsurate doar în următorul ciclu. Această tranziție implică instruirea sistematică a personalului asupra noilor reglementări, comunicarea internă susținută privind canalele de raportare disponibile, asigurarea protecției efective a persoanelor care formulează sesizări și monitorizarea aplicării regulamentelor în practica zilnică. Diferența dintre o regulă scrisă și o practică instituțională efectivă este, frecvent, mai mare decât pare, iar perioada următoare va trebui să se concentreze pe această zonă concretă a implementării.

5.2. Consolidarea sustenabilității financiare

A doua direcție strategică este consolidarea sustenabilității financiare a Programului prin reducerea progresivă a dependenței de finanțarea externă pentru componentele critice. Dependența semnalată de Procuratura Generală, de Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, de Biroul politici de reintegrare și de Inspectoratul General pentru Situații de Urgență reprezintă o vulnerabilitate structurală care poate fi atenuată prin alocări bugetare proprii în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu. Recomandarea formulată în capitolul de lecții învățate, potrivit căreia activitățile de bază de formare și de monitorizare ar trebui acoperite integral din fonduri naționale până în 2027, oferă un termen orientativ realist pentru această tranziție. Operaționalizarea acestei recomandări depinde de o decizie politică explicită la nivelul Guvernului Republicii Moldova privind prioritizarea bugetară a Programului în următoarele exerciții financiare.

5.3. Răspunsul multisectorial la violența letală

A treia direcție strategică este consolidarea răspunsului multisectorial la violența letală împotriva femeilor. Cifrele documentate ale femicidului în perioada de raportare, 21 de cazuri în 2024 și 20 de cazuri în primele 10 luni ale anului 2025, ilustrează dimensiunea structurală a acestei probleme și impun un răspuns care depășește perimetrul de acțiune al unei singure instituții. Adoptarea Legii nr. 252/2025 oferă instrumentul juridic necesar pentru calificarea adecvată a acestei forme de violență. Operaționalizarea efectivă a legii necesită, însă, o coordonare reală între autoritatea legislativă, sistemul de justiție, serviciile medicale, structurile de protecție socială, mecanismele specializate de monitorizare a agresorilor și administrația publică locală. Modelul Centrului de Justiție Familială coordonat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale, care a gestionat 864 de notificări și a asistat 520 de cazuri în 2024, oferă o referință replicabilă pentru extinderea acestei cooperări către alte regiuni ale Republicii Moldova. Această direcție strategică are valoare și politică, întrucât eficacitatea reală a răspunsului la femicid va fi unul dintre indicatorii prin care societatea civilă, partenerii internaționali și opinia publică vor evalua impactul Programului 1325 al Republicii Moldova.

5.4. Standardizarea bazei empirice

A patra direcție strategică este standardizarea bazei empirice pe care se sprijină raportarea Programului. Lipsa critică a datelor dezagregate pe sexe la nivelul majorității instituțiilor raportoare a fost identificată consistent în prezenta evaluare ca o limitare metodologică importantă. Operaționalizarea recomandării privind colectarea sistematică a datelor dezagregate, prin elaborarea unor ghiduri și șabloane standard și prin instruirea punctelor focale și a personalului de monitorizare, reprezintă o investiție administrativă cu cost limitat și cu beneficii substanțiale pentru calitatea evaluării finale a ciclului. Această standardizare ar trebui realizată în cursul anului 2026, astfel încât raportările aferente exercițiilor 2026 și 2027 să poată fi elaborate pe o bază metodologică comparabilă și să permită o evaluare cantitativă robustă a evoluției pe parcursul ciclului strategic.

5.5. Consolidarea coordonării și a Secretariatului 1325

A cincea direcție strategică este consolidarea instituțională a coordonării Programului. Această consolidare are două componente complementare. Prima este înființarea unui comitet de coordonare la nivel de conducere superioară, cu participarea reprezentanților instituțiilor implementatoare, ai societății civile și ai partenerilor internaționali, care să asigure asumarea politică și managementul adaptiv al implementării. A doua este consolidarea Secretariatului 1325 din cadrul MAI prin alocarea de personal suplimentar cu normă întreagă, prin extinderea mandatului acestuia până în 2027 și prin alocarea de resurse financiare adecvate. Capacitatea actuală a Secretariatului, dispunând de o singură funcție finanțată integral cu normă întreagă pentru coordonarea celor 22 de autorități raportoare, reprezintă un factor obiectiv limitativ care merită corectat printr-o decizie administrativă explicită.

6. Indicatorii de succes ai următoarei jumătăți de ciclu

Operaționalizarea celor cinci direcții strategice descrise în secțiunea anterioară necesită un set de indicatori de succes măsurabili care să permită evaluarea progreselor în următorul ciclu de raportare. Tabelul de mai jos sintetizează cei opt indicatori principali, fiecare însoțit de o țintă orientativă pentru raportul final al ciclului 2023 și 2027. Aceste ținte au caracter indicativ și trebuie interpretate ca repere de planificare, fiind supuse ajustării în funcție de evoluția contextuală și de resursele efectiv disponibile.

Indicator strategic	Țintă orientativă pentru raportul final al ciclului 2023 - 2027
Operaționalizarea sistemului digital interinstituțional de raportare a hărțuirii (Acțiunea 6.5)	Sistem operațional în cel puțin 6 instituții raportoare cu profil ierarhic strict până la sfârșitul anului 2027, cu generarea primelor date interpretabile metodologic privind fenomenul hărțuirii la locul de muncă în sectorul de aplicare a legii și de apărare al Republicii Moldova.
Standardizarea raportării dezagregate pe sexe	Raportare anuală cu date dezagregate pe sexe pentru toți indicatorii cantitativi în cel puțin 18 dintre cele 22 de instituții raportoare începând cu anul 2026, urmărind o convergență metodologică deplină până la sfârșitul ciclului.
Identificarea unor poziții bugetare proprii pentru componentele critice	Cel puțin 4 instituții cu o linie bugetară distinctă pentru implementarea Programului 1325 în Cadrul Bugetar pe Termen Mediu, prioritar Procuratura Generală, Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI și Inspectoratul General de Carabinieri.
Înființarea comitetului de coordonare la nivel de conducere superioară	Comitet operațional începând cu Trimestrul I al anului 2026, cu cel puțin 4 reuniuni anuale, cu participarea reprezentanților societății civile și ai partenerilor internaționali.
Consolidarea Secretariatului 1325	Cel puțin 2 funcții suplimentare cu normă întreagă alocate Secretariatului 1325 până în 2026, cu mandat extins formal până în 2027 și cu resurse financiare suplimentare pentru gestionarea agendei.
Răspunsul multisectorial la violența letală împotriva femeilor	Implementarea integrală a Legii nr. 252/2025 privind femicidul. Reducerea numărului anual de cazuri de femicid sub valoarea de referință a perioadei 2024 și 2025 până la sfârșitul anului 2027.
Operaționalizarea planurilor instituționale individuale anunțate	Aprobarea formală a Planului Gender 2026 și 2030 al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență. Aprobarea Planului instituțional individual al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și a ordinului formal de nominalizare a punctului focal. Definitivarea instrumentelor anunțate pentru anul 2026 de Inspectoratul General al Poliției de Frontieră, Ministerul Educației și Cercetării și Inspectoratul General pentru Migrație.
Reprezentarea feminină în pozițiile de conducere ale instituțiilor cu profil operațional	Atingerea țintei de 16 % la Serviciul Vamal pentru anul 2027, conform angajamentului instituțional asumat. Apropierea Serviciului de Protecție și Pază de Stat de ținta de 5 % asumată pentru 2027. Menținerea sau extinderea progreselor obținute la Inspectoratul General pentru Situații de Urgență, Inspectoratul General al Poliției și Inspectoratul General al Poliției de Frontieră.

Tabel 2. Indicatorii de succes propuși pentru evaluarea progreselor în raportul final al ciclului 2023 și 2027.

Acești opt indicatori formează un set echilibrat care acoperă atât componentele normative și operaționale ale Programului, cât și componentele financiare, de coordonare și de impact direct asupra populației beneficiare. Selecția lor a urmărit principiul măsurabilității efective, astfel încât raportul final al ciclului 2023 și 2027 să poată evalua obiectiv gradul de implementare a recomandărilor prezentei evaluări intermediare. Niciunul dintre indicatori nu introduce ambiții nerealiste raportate la capacitatea instituțională documentată în prezent, iar toți sunt compatibili cu cadrul strategic stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023.

7. Mesajul final al evaluării intermediare

Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023 și 2027 al Republicii Moldova ajunge la jumătatea

ciclului său strategic într-o stare de maturizare instituțională reală, cu realizări documentate și cu provocări identificabile. Lectura prezentului raport permite formularea unui mesaj final structurat în trei niveluri.

Pe primul nivel, prezenta evaluare confirmă valoarea Programului 1325 ca instrument de politică publică pentru integrarea perspectivei de gen în sectorul de aplicare a legii, de apărare și de protecție internă al Republicii Moldova. Realizările cele mai vizibile ale perioadei evaluate, dintre care valul de acte administrative interne, exemplele concrete de progres rapid în reprezentarea feminină în pozițiile manageriale ale unor instituții, operaționalizarea Centrului de Justiție Familială și a Procedurii „EXIT", alături de consolidarea cooperării internaționale, demonstrează că Programul a avut un impact real asupra cadrului instituțional al sectorului. Această valoare merită menționată explicit ca punct de plecare al oricărei discuții privind perspectiva pentru perioada 2025 și 2027, întrucât oferă fundamentul empiric pe care se sprijină recomandările de planificare ale celui de-al doilea ciclu.

Pe al doilea nivel, prezenta evaluare identifică cu claritate provocările care necesită un răspuns coordonat în perioada următoare. Blocajul Acțiunii 6.5 privind sistemul digital de raportare a hărțuirii, persistența violenței letale împotriva femeilor cu cele 21 de cazuri de femicid în 2024 și 20 în primele 10 luni ale anului 2025, dependența de finanțarea externă pentru componentele critice și dezagregarea insuficientă pe sexe a datelor cantitative sunt provocări reale care nu pot fi minimizate. În același timp, niciuna dintre aceste provocări nu este structurală în sensul imposibilității ei de soluționare, fiind toate abordabile prin instrumentele de planificare ale celui de-al doilea ciclu de implementare. Această lectură echilibrată, fără triumfalism și fără pesimism, este cea pe care prezentul raport o oferă conducerii instituționale, partenerilor internaționali și publicului interesat.

Pe al treilea nivel, prezenta evaluare propune o agendă concretă pentru perioada 2025 și 2027, structurată prin cele zece recomandări prioritare formulate în capitolul de lecții învățate, prin cei opt indicatori de succes propuși în prezentul capitol și prin cele cinci direcții strategice articulate în secțiunea anterioară. Această agendă este realizabilă, ancorată în experiența documentată a primei jumătăți a ciclului și aliniată la cadrul strategic stabilit prin Hotărârea Guvernului nr. 152/2023. Operaționalizarea sa depinde de trei precondiții menționate deja în capitolul anterior: asumarea politică explicită a Programului la nivel guvernamental, consolidarea instituțională a Secretariatului 1325 din cadrul MAI și menținerea parteneriatelor cu actorii internaționali activi în domeniu.

Republica Moldova are oportunitatea, în următorii doi ani, de a transforma realizările normative ale primei jumătăți a ciclului strategic într-o practică instituțională sustenabilă pe termen lung. Această transformare ar consolida poziția Republicii Moldova ca exemplu pozitiv în regiune pe componenta integrării perspectivei de gen în sectorul de securitate și ar oferi un fundament solid pentru următorul ciclu strategic al implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, în contextul mai larg al procesului de aderare la Uniunea Europeană. Prezentul raport oferă instrumentele analitice necesare pentru această transformare. Decizia de a le valorifica aparține, în mod legitim, conducerii instituționale a sectorului de securitate al Republicii Moldova, partenerilor săi internaționali și instituțiilor de supraveghere democratică ale statului.

Anexe documentare

Prezentul capitol grupează zece anexe documentare care sintetizează în format tabelar informațiile factuale principale ale evaluării intermediare. Aceste anexe sunt instrumente de referință rapidă pentru cititor și constituie corpul empiric pe care se sprijină constatările prezentate în secțiunile narative ale raportului. Toate datele incluse în anexe sunt extrase din capitolele instituționale validate prin scrisori oficiale ale autorităților raportoare în luna ianuarie 2026 sau din documentele programatice și normative aplicabile.

Anexa 1. Lista celor 22 de instituții raportoare ale Programului național 1325

Tabelul de mai jos prezintă cele 22 de instituții raportoare acoperite de prezenta evaluare intermediară, cu sectorul lor de activitate și cu rolul concret pe care îl exercită în implementarea Programului 1325 al Republicii Moldova. Lista respectă ordinea utilizată în corpul principal al raportului consolidat și este validată prin scrisorile oficiale primite în luna ianuarie 2026 și prin documentele programatice ale Programului.

Nr.	Denumire instituție	Sectorul	Rol în Programul 1325
1	MAI (aparat central)	Coordonare centrală	Coordonator general al Programului 1325 prin Secretariatul 1325 găzduit. Responsabil pentru aparatul central și pentru consolidarea indicatorilor agregați la nivelul ministerului.
2	Inspectoratul General al Poliției	Aplicarea legii	Răspuns operațional la violența domestică, coordonarea Centrului de Justiție Familială, gestionarea femicidului, mentorat profesional.
3	Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	Securitatea frontierei	Operațiuni transfrontaliere comune cu Frontex și EUBAM. Cooperare europeană pe componenta gestionării fluxurilor și a prevenirii traficului.
4	Inspectoratul General de Carabinieri	Forță militară cu atribuții polițienești	Participare la misiuni internaționale (Kosovo). Cooperare strategică cu EUPM Moldova. Mandat dual operațional și militar.
5	Inspectoratul General pentru Migrație	Migrație și protecție umanitară	Operaționalizarea protecției temporare începând cu martie 2023. Cooperare cu UNHCR și OIM. Campanii de informare a populației beneficiare.
6	Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	Răspuns civil la crize	Asistență umanitară, gestionarea fluxurilor de refugiați, suport psihologic pentru personal și pentru populația afectată de crize.
7	Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI	Suport tehnic intern	Suport pentru digitalizarea proceselor administrative ale ministerului. Componentă tehnică a gestionării datelor instituționale.
8	Serviciul Protecție Internă și Anticorupție	Integritate internă	Componentă de protecție internă a sectorului afacerilor interne. Mandat specific clarificat în prezenta evaluare.
9	Serviciul medical al MAI	Medicină instituțională	Asistență medicală pentru personalul ministerului. Componentă de sănătate ocupațională cu relevanță pentru retenția feminină.
10	Administrația Națională a Penitenciarelor	Sistem penitenciar	Gestionarea sistemului penitenciar. Programe de formare a personalului pe componenta egalității și protecției împotriva hărțuirii.
11	Academia „Ștefan cel Mare” a MAI	Formare profesională inițială și continuă	Pregătirea inițială a viitorilor ofițeri de aplicare a legii. Cercetare aplicată pe amenințări hibride și OSINT. Component al exportului de bune practici.
12	Ministerul Apărării	Apărare națională	Participarea femeilor militare la misiunile internaționale (UNIFIL, KFOR). Reglementarea unității gender a Armatei Naționale.
13	Ministerul Afacerilor Externe	Politică externă	Coordonarea cooperării internaționale a Republicii Moldova pe componenta Agendei Femeile, Pacea și Securitatea. Reprezentarea diplomatică.
14	Ministerul Educației și Cercetării	Educație	Prevenția primară a violenței și a discriminării prin educație școlară și universitară. Cadrul normativ universitar privind hărțuirea sexuală.
15	Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Protecție socială	Răspuns la criza umanitară, asistență integrată pentru persoanele strămutate, cadrul Centrelor de plasament temporar, Procedura „EXIT”.

Nr.	Denumire instituție	Sectorul	Rol în Programul 1325
16	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	Economie și digitalizare	Securitatea cibernetică cu perspectivă de gen. Operaționalizarea Agenției pentru Securitate Cibernetică. Abilitare economică prin Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului.
17	Procuratura Generală	Justiție penală	Combaterea impunității în cazurile de violență în bază de gen, violență sexuală în context de conflict și trafic de persoane. Aplicarea Acțiunii 9.6 din Plan.
18	Centrul Național Anticorupție	Combatere a corupției	Combaterea corupției, a actelor conexe corupției și a faptelor coruptibile. Integrarea perspectivei de gen în politicile anticorupție.
19	Serviciul de Informații și Securitate	Informații și securitate națională	Componenta de securitate informativă a Republicii Moldova. Date prezentate sub regim de confidențialitate operațională.
20	Serviciul de Protecție și Pază de Stat	Protecția demnitarilor și a obiectivelor strategice	Protecția demnitarilor și a obiectivelor strategice. Mandat operațional 24 de ore reglementat prin Legea nr. 245/2008.
21	Serviciul Vamal	Administrație fiscal-vamală	Gestionarea operațiunilor vamale ale Republicii Moldova. Cooperare europeană pe componentele de control fiscal și prevenire a contrabandei.
22	Biroul politici de reintegrare	Mediere și politici publice	Subdiviziune a Cancelariei de Stat. Integrarea perspectivei de gen în dosarul reglementării transnistrene. Participare la procesele internaționale de pace.

Anexa 1. Cele 22 de instituții raportoare ale Programului 1325 al Republicii Moldova.

Anexa 2. Inventarul actelor administrative interne adoptate în perioada de raportare

Tabelul de mai jos prezintă actele administrative interne adoptate de instituțiile raportoare în perioada 2023, ianuarie 2026, cu impact direct asupra implementării Programului 1325. Pentru fiecare act sunt indicate instituția emitentă, denumirea și numărul actului, data adoptării și conținutul esențial. Acolo unde sunt cunoscuți, semnatarii actelor sunt indicați explicit pentru asigurarea trasabilității.

Instituție	Act administrativ	Data adoptării	Conținut esențial
Ministerul Apărării	Ordinul ministrului apărării nr. 1068	31 octombrie 2025	Aprobă Regulamentul de activitate a unității gender în cadrul Armatei Naționale și desemnează persoanele responsabile la nivelul aparatului central, al Marelui Stat Major și al unităților militare.
Inspectoratul General al Poliției	Ordinul șefului IGP nr. 407	15 octombrie 2024	Formalizează atribuirea responsabilităților în domeniul gender în cadrul Poliției. Abrogă Ordinul anterior nr. 474/2018.
Inspectoratul General al Poliției	Ordinul șefului IGP nr. 143	Anul 2024	Operaționalizează liniile dedicate de raportare a hărțuirii la nivelul Poliției.
Inspectoratul General al Poliției	Ordinul șefului IGP nr. 518/2025	Anul 2025	Aprobă Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru anii 2026 și 2030. Experiența acumulată de Inspectoratul General al Poliției confirmă totodată necesitatea revizuirii Planului MAI de implementare a Programului național 1325, pentru a asigura coerența metodologică între planificarea centrală a ministerului și planurile individuale ale subdiviziunilor, inclusiv pe componenta evitării dublărilor în raportarea instruirilor. Acțiunile din Programul național 1325 sunt incluse integral în acest plan.

Instituție	Act administrativ	Data adoptării	Conținut esențial
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	Ordinul MAI nr. 81/2025	Anul 2025	Aprobă componența nominală a Grupului coordonator gender al MAI, aplicabil tuturor subdiviziunilor ministerului. La nivelul IGSU, va fi completat prin Planul Gender 2026 și 2030 al instituției, aflat în elaborare cu sprijinul Delegației Uniunii Europene.
Administrația Națională a Penitenciarelor	Ordinul ANP nr. 29	28 ianuarie 2026	Desemnează persoanele responsabile pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Administrației. Semnat de directorul Eugen Pasat și consultant Iulian Gorea.
Centrul Național Anticorupție	Ordinul directorului CNA nr. 30	12 mai 2025	Aprobă Regulamentul intern privind prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală.
Centrul Național Anticorupție	Ordinul directorului CNA nr. 49	26 septembrie 2023	Aprobă Planul de acțiuni propriu al CNA pentru implementarea Programului 1325 pentru perioada 2023 și 2027.
Serviciul Vamal	Ordinul directorului SV nr. 54-O	11 februarie 2025	Aprobă regulamentul intern aplicabil pe componenta egalității de gen și a prevenirii hărțuirii la nivelul Serviciului Vamal. Direcția management personal este indicată ca responsabilă.
Inspectoratul General de Carabinieri	Ordinul IGC nr. 378	11 octombrie 2024	Realizează nominalizarea instituțională a punctelor focale gender la nivelul Inspectoratului.
Inspectoratul General de Carabinieri	Ordinul IGC nr. 305/2020	Anul 2020 (în vigoare)	Cadru general de reglementare a procedurilor anti-hărțuire la nivelul Inspectoratului General de Carabinieri.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Ordinul nr. 209/2025	Anul 2025	Aprobă Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a Centrelor de plasament temporar pentru persoanele strămutate. Conține un compartiment separat dedicat protecției împotriva violenței, discriminării, hărțuirii și traficului de ființe umane. Abrogă Ordinul anterior nr. 182/2023.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Ordinul nr. 131	18 iunie 2024	Aprobă Procedura operațională „EXIT” privind consolidarea Centrelor de plasament temporar, dezvoltată în parteneriat cu UNHCR, OIM, CRS, ACTED și WFP.
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	Ordinul ministrului nr. 144	Decembrie 2024	Creează Grupul coordonator pentru implementarea Programului 1325 la nivelul Ministerului. Coordonarea este asigurată de Secretarul General.
Ministerul Educației și Cercetării	Ordinul Ministrului nr. 15/2024	Anul 2024	Aprobă Calendarul oficial al activităților extrașcolare, care include evenimente dedicate drepturilor omului. Instituționalizează educația pentru egalitate cu recurență anuală.
Inspectoratul General pentru Migrație	Ordinul IGM nr. 10/2023	Anul 2023, în revizuire în 2026	Desemnare inițială a punctelor focale gender la nivelul Inspectoratului. Aflat în proces de revizuire conform avizului oficial transmis de instituție în luna ianuarie 2026.
Serviciul de Protecție și Pază de Stat	Plan de acțiuni propriu pentru anul 2026	Transmis în ianuarie 2026	Transmis ca anexă la avizul oficial. Conține 4 obiective și 15 acțiuni concrete pentru anul 2026, dintre care 11 fără cheltuieli suplimentare. Inclus Obiectivul III privind chestionarul anonim instituțional pentru identificarea hărțuirii.

Anexa 2. Inventarul actelor administrative interne adoptate de instituțiile raportoare în perioada 2023 și ianuarie 2026.

Anexa 3. Inventarul scrisorilor oficiale primite în luna ianuarie 2026

Tabelul de mai jos prezintă inventarul exhaustiv al scrisorilor oficiale de avizare primite de Secretariatul 1325 din partea autorităților raportoare în cursul lunii ianuarie 2026, ca răspuns la solicitarea de validare a versiunii

preliminare a prezentului raport. Sunt indicate, pentru fiecare scrisoare, instituția emitentă, numărul de înregistrare, data, semnatarul și tipul de poziție comunicată. Pentru cele patru instituții care nu au transmis o poziție formală în această iterație, situația este reflectată transparent.

Instituție emitentă	Număr și data scrisorii
Ministerul Apărării	nr. 11/117 din 27 ianuarie 2026
Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	28 ianuarie 2026
Inspectoratul General al Poliției	nr. 34/55-363 din 28 ianuarie 2026
Inspectoratul General pentru Migrație	nr. 5/5-469 din 28 ianuarie 2026
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI	nr. A/7-193 din 28 ianuarie 2026
Serviciul de Protecție și Pază de Stat	nr. 2/117 din 28 ianuarie 2026
Centrul Național Anticorupție	nr. 16/03-1313 din 26 ianuarie 2026
Biroul politici de reintegrare	Comunicare din 23 ianuarie 2026
Ministerul Educației și Cercetării	nr. 02/46/26 din 28 ianuarie 2026
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	nr. 19/9-189 din 28 ianuarie 2026
Inspectoratul General de Carabinieri	Comunicare din 28 ianuarie 2026
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	nr. 02/415 din 29 ianuarie 2026
Procuratura Generală	nr. 4-1d/26-62 din 28 ianuarie 2026
Administrația Națională a Penitenciarelor	Ianuarie 2026
Serviciul Vamal	Ianuarie 2026
Serviciul de Informații și Securitate	Ianuarie 2026
Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI	Ianuarie 2026
Serviciul Protecție Internă și Anticorupție	Ianuarie 2026
MAI, aparat central	Ianuarie 2026
Ministerul Afacerilor Externe	Fără feedback formal în această iterație
Serviciul medical al MAI	Fără feedback formal în această iterație
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	Fără feedback formal în această iterație

Anexa 3. Inventarul scrisorilor oficiale de avizare primite în luna ianuarie 2026.

Anexa 4. Punctele focale gender desemnate la nivelul instituțiilor raportoare

Tabelul de mai jos sintetizează situația desemnării punctelor focale gender la nivelul instituțiilor raportoare la data finalizării prezentei evaluări intermediare. Pentru fiecare instituție sunt indicate statusul desemnării, temeiul administrativ aplicabil și observațiile relevante. Două instituții (Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Protecției Sociale) au punctele focale desemnate nominal cu o configurație administrativă specifică, descrisă în coloana de observații.

Instituție	Status la data raportării	Temei administrativ și observații
Ministerul Apărării	Desemnați formal	Ordinul ministrului apărării nr. 1068 din 31 octombrie 2025. Acoperă aparatul central, Marele Stat Major și unitățile militare.
Inspectoratul General al Poliției	Desemnați formal	Ordinul șefului IGP nr. 407 din 15 octombrie 2024.

Instituție	Status la data raportării	Temei administrativ și observații
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	Desemnați formal	Ordinul MAI nr. 81/2025, aplicabil tuturor subdiviziunilor MAI.
Administrația Națională a Penitenciarelor	Desemnați formal	Ordinul ANP nr. 29 din 28 ianuarie 2026, semnat de directorul Eugen Pasat.
Centrul Național Anticorupție	Desemnați formal	În cadrul Planului de acțiuni propriu aprobat prin Ordinul directorului nr. 49 din 26 septembrie 2023.
Inspectoratul General de Carabinieri	Desemnați formal	Ordinul IGC nr. 378 din 11 octombrie 2024.
Serviciul Vamal	Desemnați formal	Ordinul directorului SV nr. 54-O din 11 februarie 2025.
Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării	Desemnați formal prin Grup coordonator	Ordinul ministrului nr. 144 din decembrie 2024. Coordonarea este asigurată de Secretarul General al Ministerului.
Ministerul Educației și Cercetării	Desemnată formal prin scrisoare	Doamna Maria-Victoria Prepeleac, consultant superior în cadrul Direcției coordonare politici publice și integrare europeană, desemnată prin scrisoarea nr. 07-09/3289 din 8 mai 2025. Confirmată în avizul oficial din ianuarie 2026.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	Desemnată informal, fără ordin formal	Doamna Daniela Palii, consultantă principală în cadrul Direcției politici de asigurare a egalității de gen. Adoptarea unui ordin formal este prevăzută pentru anul 2026.
Inspectoratul General pentru Migrație	Desemnați prin ordin în revizuire	Ordinul IGM nr. 10/2023, aflat în proces de revizuire conform avizului oficial transmis în luna ianuarie 2026.
Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	Ordin în elaborare	Ordinul de desemnare a punctelor focale și Planul de activitate pentru anul 2026 sunt în elaborare conform avizului oficial transmis în luna ianuarie 2026.

Anexa 4. Situația punctelor focale gender desemnate la nivelul instituțiilor raportoare ale Programului 1325.

Anexa 5. Cadrul juridic național aplicabil Programului 1325

Tabelul de mai jos prezintă principalele acte normative naționale care formează cadrul juridic aplicabil implementării Programului 1325 al Republicii Moldova. Sunt incluse hotărârile Guvernului relevante, legile organice și ordinare aplicabile, precum și instrumentul internațional principal ratificat de Republica Moldova în materie. Această listă nu este exhaustivă, fiind axată pe actele cu impact direct asupra implementării Programului în perioada de raportare.

Act normativ	Relevanță pentru Programul 1325
Hotărârea Guvernului nr. 152 din 22 martie 2023	Aprobă Programul național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023 și 2027. Document programatic central al implementării Agendei Femeile, Pacea și Securitatea în Republica Moldova.
Hotărârea Guvernului nr. 21/2023	Privind acordarea protecției temporare persoanelor din Ucraina. Punctul 18 al Hotărârii constituie temeiul în baza căruia s-au dezvoltat instrumentele operaționale ulterioare, dintre care Procedura „EXIT”.
Hotărârea Guvernului nr. 386/2020	Privind planificarea strategică. Punctul 85 al Regulamentului anexă a fost invocat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale pentru recomandarea de structurare a raportării pe obiective ale Programului.
Hotărârea Guvernului nr. 143/2021	Stabilește mandatul legal al Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării. Invocat de Minister în argumentarea contestației Acțiunii 4.12 din Plan.
Hotărârea Guvernului nr. 860/2024	Transpune Directiva europeană NIS 2 privind securitatea rețelelor și a sistemelor informatice. Cadru de aliniere a Republicii Moldova la standardele europene de securitate cibernetică.

Act normativ	Relevanță pentru Programul 1325
Legea nr. 5/2006	Cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Instrument de bază al politicii naționale de egalitate de gen, aplicabil tuturor sectoarelor.
Legea nr. 45/2007	Cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie. Reglementează răspunsul instituțional la violența domestică, inclusiv ordonanțele de protecție și serviciile specializate.
Legea nr. 162/2005	Cu privire la statutul militarilor. Reglementează cariera militară a personalului Ministerului Apărării.
Legea nr. 248/2024	Modifică Legea nr. 162/2005 prin includerea concediului de îngrijire a copilului în vechimea serviciului militar pentru calculul drepturilor de pensie. Eliminare a unei discriminări structurale față de cariera militară a femeilor.
Legea nr. 252/2025	Introduce în Codul penal infracțiunea distinctă de femicid. Instrument juridic specific pentru calificarea violenței letale împotriva femeilor.
Legea nr. 245/2008	Reglementează regimul de confidențialitate aplicabil Serviciului de Protecție și Pază de Stat. Cadru pentru prezentarea agregată a unor indicatori operaționali ai instituției.
Legea nr. 367/2022	Cu privire la serviciile alternative de îngrijire a copiilor. Permite angajatorilor, inclusiv celor din sectorul de aplicare a legii și de apărare, să înființeze servicii alternative de îngrijire a copiilor la locul de muncă.
Legea nr. 195/2024	Privind protecția datelor cu caracter personal. Cadru aplicabil prelucrării datelor instituționale colectate în cadrul exercițiului de monitorizare a Programului.
Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice	Cunoscută drept Convenția de la Istanbul. Ratificată de Republica Moldova în anul 2022. Aliniere la standardele europene de protecție a femeilor împotriva violenței.
Programul Național privind controlul armelor de calibru mic și armamentului ușor (2026 și 2030)	Primul document strategic care integrează explicit o analiză de impact de gen în problematica armelor, inclusiv corelația dintre arme și violența în familie.
Programul Național privind prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie (2023 și 2027)	Cadru programatic complementar Programului 1325. Planifică pentru 2029 evaluarea funcțională a Centrului de Justiție Familială și analiza oportunității de extindere regională.
Conceptul Sistemului informațional „Registrul de stat VioData" (aprobat 26 august 2025)	Sistem de evidență centralizată a cazurilor de violență împotriva femeilor și de violență în familie. Cadru pentru monitorizarea națională integrată a fenomenului.

Anexa 5. Cadrul juridic național aplicabil Programului 1325 al Republicii Moldova.

Anexa 6. Indicatori cantitativi cheie pe componenta reprezentării feminine

Tabelul de mai jos sintetizează indicatorii cantitativi cheie privind reprezentarea feminină în pozițiile de conducere ale instituțiilor raportoare, pe baza datelor furnizate de fiecare autoritate. Acolo unde datele consolidate pe perioada completă nu au fost transmise, situația este indicată transparent. Coloana „trend” oferă o caracterizare sintetică a evoluției pe parcursul perioadei de raportare, ca instrument de referință rapidă pentru cititor.

Instituție	Pondere conducere 2023	Pondere conducere ulterioară	Trend
Biroul politici de reintegrare	Date neraportate sub formă consolidată	60 % (2024 și menținut S1 2025)	Stabil ridicat
Centrul Național Anticorupție	28 %	23 % (S1 2025), după un vârf de 30 % în 2024	Volatil
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	26,12 %	27,48 % (octombrie 2025)	Crescător

Instituție	Pondere conducere 2023	Pondere conducere ulterioară	Trend
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI	19,75 %	22,44 % (S1 2025)	Crescător
Administrația Națională a Penitenciarelor	20,25 %	21,09 % (S1 2025), cu un punct intermediar de 19,62 % în 2024	Recuperat
Serviciul Vamal	12 %	14 % (2024), cu țintă strategică de 16 % pentru 2027	Crescător
MAI, aparat central agregat	Date neraportate sub formă consolidată	Aproximativ 14,11 % conducere agregată	Stabil moderat
Inspectoratul General de Carabinieri	12,3 % (date de bază)	Date temporale ulterioare neraportate sub formă consolidată	De evaluat
Ministerul Apărării	Aproximativ 9, 10 %	Aproximativ 9, 10 % (stabil)	Stabil
Serviciul de Informații și Securitate	Aproximativ 35 % (efectiv)	29,1 % (efectiv 2023), cu interpretare contextuală agreată cu instituția	Stabil contextual
Serviciul de Protecție și Pază de Stat	0,86 %	0,6 % (S1 2025)	Descrescător
Inspectoratul General al Poliției	112 femei manager (valoare absolută)	138 femei manager, plus 2 femei la comanda IP Călărași și Cantemir	Crescător + 23 %
Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	856 femei în efectivul total	1.047 femei în efectivul total. 78 femei manager în S1 2025	Crescător + 22 %
Ministerul Educației și Cercetării	Date neraportate consolidat	31 femei conducere și 47 execuție în aparatul central (la 30 iunie 2025)	De evaluat

Anexa 6. Indicatori cantitativi cheie privind reprezentarea feminină în pozițiile de conducere ale instituțiilor raportoare.

Anexa 7. Inventarul parteneriatelor internaționale active

Tabelul de mai jos sintetizează configurația diversificată a parteneriatelor internaționale ale Republicii Moldova pe componenta Programului 1325 în perioada de raportare. Pentru fiecare partener internațional sunt indicate componentele specifice de cooperare și instituțiile beneficiare. Această configurație reprezintă un activ strategic care merită menținut și consolidat în perioada 2026 și 2027.

Partener internațional	Componente de cooperare și beneficiari
Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova	Sprijin pentru Planul Gender 2026 și 2030 al IGSU prin proiectul „UE pentru Egalitatea de Gen, Serviciul de Asistență pentru Reforme, Faza II”. Parteneriat MA pentru Securitate și Apărare UE inițiat în luna mai 2024. Finanțare a multiple acțiuni ale Programului prin instrumentele de asistență externă.
Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați	Partener principal al Procedurii „EXIT” a Ministerului Muncii și Protecției Sociale. Suport în asigurarea protecției temporare pentru persoanele strămutate de pe teritoriul Ucrainei.
Organizația Internațională pentru Migrație	Partener al Procedurii „EXIT”. Suport pentru cooperarea Inspectoratului General pentru Migrație și a Inspectoratului General al Poliției de Frontieră pe componenta gestionării fluxurilor.
Frontex și EUBAM	Operațiuni transfrontaliere comune cu Inspectoratul General al Poliției de Frontieră (Global Chain, Danube-X, METIS III) și cu Inspectoratul General pentru Migrație. Standardele europene privind controlul frontierei integrate cu prevenirea traficului.
Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa	Atelierele de la Sarajevo din martie 2025 pe securitatea cibernetică cu perspectivă de gen. Beneficiar principal Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării.
Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene în Republica Moldova	Cooperare strategică cu Inspectoratul General de Carabinieri. Suport prin Instrumentul European pentru Pace pentru creșterea interoperabilității operaționale.

Partener internațional	Componente de cooperare și beneficiari
UN Women	Parteneriat pentru produsele media ale Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, dintre care documentarele „(No) Woman's Work" și simpozionul „8 Femei în uniformă".
Statele Unite ale Americii prin Departamentul de Stat și ILEA	Cursurile de formare specializată pentru procurori, dintre care „Fraude internaționale computerizate". Sursă principală de finanțare a formării continue a Procuraturii Generale pe componenta combaterii infracțiunilor cibernetice.
Consiliul Europei	Suport pentru programe de formare ale Procuraturii Generale. Cadrul Convenției de la Istanbul ratificate de Republica Moldova în 2022 ca instrument de aliniere normativă.
Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație, Catholic Relief Services Moldova, Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare	Parteneri ai Procedurii „EXIT" a Ministerului Muncii și Protecției Sociale pentru asistența integrată a persoanelor strămutate.
UNICEF	Partener al Ministerului Educației și Cercetării pentru campania „Învățăm împreună" și pentru alte activități de sensibilizare desfășurate în mediul școlar.
TAIEX (instrumentul Uniunii Europene)	Ateliere pentru ofițerele Serviciului de Protecție și Pază de Stat pe componentele medicinei tactice și ale managementului crizelor.
APPS (Hong Kong)	Reprezentare la nivel înalt a ofițerelor Serviciului de Protecție și Pază de Stat în cadrul evenimentului internațional dedicat protecției demnitarilor.
Suedia (Poliția Suedeză)	Program de mentorat cu Inspectoratul General al Poliției, cu 18 femei și 12 bărbați participanți.
Canada (Canada Fund for Local Initiatives)	Sursă de finanțare a unor activități proprii ale Academiei „Ștefan cel Mare" a MAI pe componenta integrării perspectivei de gen.
PISA (organizație națională)	Partener al Centrului Național Anticorupție, al Inspectoratului General pentru Situații de Urgență și al altor instituții pe componenta consolidării cooperării cu societatea civilă.
Promo-LEX	Partener al Centrului Național Anticorupție pe componenta transparenței instituționale și a monitorizării integrității.
EU4GenderEquality Reform Helpdesk	Instrument de asistență tehnică valorificat de Biroul politici de reintegrare pe componenta integrării perspectivei de gen în politicile publice.

Anexa 7. Inventarul parteneriatelor internaționale active ale Republicii Moldova pe componenta Programului 1325.

Anexa 8. Sinteza programelor de formare specializată desfășurate

Tabelul de mai jos sintetizează volumul cumulat al programelor de formare specializată desfășurate de instituțiile raportoare în perioada 2023, iunie 2025. Sunt indicate, pentru fiecare instituție, numărul de beneficiari și componenta tematică acoperită. Suma cumulată depășește 2.500 de beneficiari individuali, ceea ce reprezintă un activ instituțional important pe termen mediu pentru aplicarea politicilor publice ale Programului.

Instituție	Beneficiari (număr)	Componenta tematică
Academia „Ștefan cel Mare" a MAI	832 (528 + 304)	528 persoane instruite pe componenta combaterii violenței și a infracțiunilor împotriva ordinii publice. 304 persoane instruite pe componenta egalității de gen.
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	895	Beneficiari ai Secției de asistență psihologică, prin trei tipuri complementare de servicii (consiliere individuală, sesiuni de grup, linie telefonică).
Inspectoratul General pentru Situații de Urgență	900	Respondenți la chestionarele anonime de climat organizațional aplicate în perioada de raportare.

Instituție	Beneficiari (număr)	Componenta tematică
Procuratura Generală	110	Personal instruit pe componenta securității cibernetice. Plus participări la cursurile internaționale ILEA „Fraude internaționale computerizate” și București „Investigarea infracțiunilor cibernetice motivate de ură”.
Ministerul Educației și Cercetării	220	Specialiști participanți la EdCamp „Unitate prin diversitate” pe tematica incluziunii.
Ministerul Educației și Cercetării	80	Mentori școlari instruiți împreună cu Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării pe componenta valorilor democratice.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	80	Manageri și asistenți sociali instruiți în luna august 2024 pe componenta intervenției în cazurile de violență sexuală și în familie.
Ministerul Muncii și Protecției Sociale	748	Persoane informate prin sesiunile organizate în incinta centrelor de plasament temporar în cursul anului 2024.
Centrul Național Anticorupție	Peste 115	Angajați instruiți în perioada 2023 și 2024 pe componenta sănătății femeii și a comunicării strategice. Plus un formator intern certificat în domeniul securității.
Administrația Națională a Penitenciarelor	184	Personal instruit în 2023 pe componente specifice ale Programului 1325.
Inspectoratul General al Poliției de Frontieră	166	Personal instruit în 2023 pe componente specifice. Mentorat WEMI activ în perioada de raportare.
Ministerul Apărării	355 (245 bărbați și 110 femei)	Personal instruit în perioada de raportare, cu o creștere semnificativă față de cei 80 de beneficiari ai perioadei anterioare.
Biroul politici de reintegrare	3 + 7 activități	3 activități de instruire desfășurate în 2023 și 7 în 2024, cu acoperire pe domenii precum integrarea perspectivei de gen în politici publice, analiza de conflict și medierea.
Serviciul de Protecție și Pază de Stat	45 femei	Participante la evenimentul „Curajul nu are gen” organizat la baza militară Bulboaca în septembrie 2024, cu exerciții de tir, conducere defensivă și rezistență fizică.
Inspectoratul General al Poliției	18 + 12	Participanți la programul de mentorat cu Poliția Suedeză (18 femei și 12 bărbați). Plus 11 polițiste certificate ca instructoare tactice.

Anexa 8. Sinteza programelor de formare specializată desfășurate de instituțiile raportoare în perioada 2023, iunie 2025.

Anexa 9. Indicatori cantitativi pe componenta protecției și asistenței umanitare

Tabelul de mai jos sintetizează indicatorii cantitativi cheie pe componentele protecției femeilor și fetelor împotriva violenței, gestionării fluxurilor de refugiați și participării la misiunile internaționale. Indicatorii sunt extrași din capitolele instituționale validate ale raportului și constituie baza empirică principală pe care se sprijină analiza cantitativă a evaluării intermediare.

Indicator	Valoare și sursă
Notificări gestionate prin Centrul de Justiție Familială	864 de notificări în 2024. Centru coordonat de Inspectoratul General al Poliției împreună cu structurile medicale și sociale.
Cazuri asistate prin Centrul de Justiție Familială	520 de cazuri în 2024.
Rata de intervenție a Inspectoratului General al Poliției la cazurile sesizate	100 % în perioada de raportare.
Chestionare de evaluare a riscului aplicate de Inspectoratul General al Poliției	Peste 12.000 de chestionare aplicate în perioada de raportare.
Cazuri de femicid (anul 2024)	21 de cazuri raportate. Sursa: Inspectoratul General al Poliției.

Indicator	Valoare și sursă
Cazuri de femicid (primele 10 luni 2025)	20 de cazuri raportate. Sursa: Inspectoratul General al Poliției.
Persoane refugiate înregistrate de ANOFM (2023)	844 de persoane înregistrate, dintre care 129 (15,28 %) cu statut de protecție temporară.
Persoane refugiate plasate în câmpul muncii (2023)	237 de persoane angajate, dintre care 76 (32,06 %) cu statut de protecție temporară.
Persoane refugiate înregistrate de ANOFM (2024)	539 de persoane înregistrate, dintre care 305 femei (57 %). 507 persoane (94 %) cu statut de protecție temporară.
Persoane refugiate plasate în câmpul muncii (2024)	272 de persoane angajate, dintre care 142 femei (52,2 %). 221 persoane (81,25 %) cu statut de protecție temporară.
Femei militare ale Ministerului Apărării în contingentele UNIFIL și KFOR (2024)	19 poziții ocupate. Misiuni non-combat de menținere a păcii.
Femei carabinier detașate în misiunea internațională din Kosovo	2 angajate, dintre care una cu mandat valabil până în luna octombrie 2025.
Cazuri de hărțuire raportate prin canalele formale (perioada de raportare)	Zero cazuri raportate la SPPS, IGSU, CNA și IGC. Statistică ce necesită clarificare metodologică prin operaționalizarea Acțiunii 6.5 din Plan.
Volum cumulat al beneficiarilor formării specializate (perioada 2023, 2025)	Peste 2.500 de persoane individuale. Sumă a programelor instituționale documentate în Anexa 8.

Anexa 9. Indicatori cantitativi cheie pe componenta protecției și asistenței umanitare.

Anexa 10. Lista acronimelor și a abrevierilor utilizate în raport

Tabelul de mai jos prezintă lista exhaustivă a acronimelor și abrevierilor utilizate în raportul de evaluare intermediară, cu denumirea completă în limba română sau, acolo unde este cazul, în limba engleză însoțită de traducerea explicativă. Lista acoperă instituțiile raportoare, partenerii internaționali, instrumentele juridice și conceptele tehnice utilizate în corpul raportului.

Acronim	Denumire completă
ACTED	Agenția pentru cooperare tehnică și dezvoltare (Agence d'Aide à la Coopération Technique et au Développement)
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANP	Administrația Națională a Penitenciarelor
APPS	Asia Pacific Protection Symposium (eveniment internațional dedicat protecției demnitarilor)
BPR	Biroul politici de reintegrare
CJF	Centrul de Justiție Familială
CNA	Centrul Național Anticorupție
CRS	Catholic Relief Services Moldova
CSCCD	Centrul pentru Comunicare Strategică și Combatere a Dezinformării
EPF	Instrumentul European pentru Pace (European Peace Facility)
EUBAM	Misiunea de Asistență a Uniunii Europene la Frontiera dintre Republica Moldova și Ucraina
EUPM Moldova	Misiunea de Parteneriat a Uniunii Europene în Republica Moldova
HG	Hotărârea Guvernului
IGC	Inspectoratul General de Carabinieri
IGM	Inspectoratul General pentru Migrație

Acronim	Denumire completă
IGP	Inspectoratul General al Poliției
IGPF	Inspectoratul General al Poliției de Frontieră
IGSU	Inspectoratul General pentru Situații de Urgență
ILEA	International Law Enforcement Academy (Academia Internațională de Aplicare a Legii)
KFOR	Kosovo Force (forța internațională de menținere a păcii în Kosovo)
MA	Ministerul Apărării
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MDED	Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării
MEC	Ministerul Educației și Cercetării
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
NIS 2	Directiva europeană privind securitatea rețelelor și a sistemelor informatice (a doua versiune)
ODA	Organizația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului
OIM	Organizația Internațională pentru Migrație
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PG	Procuratura Generală
PNA 1325	Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite (denumire utilizată în documentele oficiale anterioare)
SIS	Serviciul de Informații și Securitate
SPIA	Serviciul Protecție Internă și Anticorupție
SPPS	Serviciul de Protecție și Pază de Stat
STI	Serviciul Tehnologii Informaționale al MAI
SV	Serviciul Vamal
TAIEX	Instrumentul de asistență tehnică și schimb de informații al Uniunii Europene
UE	Uniunea Europeană
UN Women	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor
UNHCR	Înaltul Comisariat al Națiunilor Unite pentru Refugiați
UNIFIL	Forța Interimară a Națiunilor Unite în Liban
WFP	Programul Mondial al Națiunilor Unite pentru Alimentație
WPS	Women, Peace and Security (Femeile, Pacea și Securitatea)

Anexa 10. Lista acronimelor și a abrevierilor utilizate în raportul de evaluare intermediară.

EVALUARE DETALIATĂ PE ACȚIUNI — Plan de implementare HG 152/2023

Acțiune	OG	OS	Denumire acțiune (din Plan)	Termen (Plan)	Constatări (Raport intermediar 2023 – iun. 2025)	Scor (%)	Status
1.1	1	1	Seminare, reuniuni, instruiri pentru lansarea Programului 2023-2027	T2 2023	Conferință de lansare desfășurată. Sesiuni informare în instituțiile cheie ale MAI, MA, MJ. Acoperire largă în 2023.	80%	Realizat substanțial
1.2	1	1	Conferință tematică de lansare a Programului și Planului	T2 2023	Realizată. Angajament instituțional consolidat la nivelul autorităților implementatoare.	85%	Realizat substanțial
1.3	1	1	Promovare massmedia (inclusiv online) — femei în funcții/operațiuni	permanent până în 2027	Activitate constantă — campania CNA „Femei care inspiră”, cartea „Femeile Armatei Naționale”, atelierul IGC „Promovarea participării femeilor în misiuni internaționale”.	75%	Realizat substanțial
1.4	1	1	Studiu privind schimbarea percepțiilor asupra femeilor în SSA (2 studii: 2023 și 2026)	T2 2026	Primul studiu (2023) parțial inițiat; al doilea programat pentru 2026. Date neraportate consolidat.	35%	Limitat / întârziat
1.5	1	1	Studiu privind satisfacerea necesităților femeilor în SSA (2 studii)	T2 2026	Chestionare aplicate la IGSU (~900 respondenți) — cea mai apropiată realizare. La nivel sistemic, neagregat.	45%	Parțial realizat
1.6	1	1	Studiu de identificare a abilităților manageriale și leadership a femeilor	T3 2024	Termen depășit — studiu sistemic neefectuat la nivelul Programului. Programe de mentorat (WEMI, Suedia) acoperă parțial obiectivul.	30%	Limitat / întârziat
1.7	1	1	Analiză instituțională (chestionar anonim) hărțuire la locul de muncă	T3 2027	Anunțat de SPPS pentru 2026 (Plan propriu). IGSU a desfășurat chestionar anonim. Lipsește interinstituțional.	35%	Limitat / întârziat
1.8	1	1	Studiu privind necesitățile de dezvoltare profesională și personală	T3 2024	Termen depășit. Necesități identificate parțial prin focus grup august 2025 al Secretariatului 1325.	30%	Limitat / întârziat
1.9	1	1	Studiu privind impactul Covid-19 asupra femeilor din SSA	T3 2023	Termen depășit; studiu dedicat neefectuat. Subiect parțial integrat în alte rapoarte sectoriale.	20%	Critic / blocat
1.10	1	1	Analiză compatibilitate legislație națională la standarde internaționale	2024	Inventar parțial. Adoptarea Legii 248/2024 (concedii îngrijire copil militari) este o transpunere directă a recomandării.	55%	Parțial realizat

1.11	1	1	Analiză UN Women — necesități femei în prevenirea crizelor și negocierea transnistreană	T2 2024	Cooperare cu UN Women activă. Biroul politici de reintegrare prezent la Geneva Peace Week 2023. Componenta transnistreană — date neraportate consolidat.	60%	În grafic
1.12	1	1	Creșterea participării femeilor în SSA (rata promovări +4 p.p. până 2027)	T1 2027	IGP +23 % femei manager (112→138), 2 femei la comanda IP teritoriale. IGPF efectiv feminin +22 %. Țintă pe drum.	75%	Realizat substanțial
1.13	1	1	Programe de conciliere viața profesională/familială și mentorat	T1 2026	Cameră pentru copii la INSP (premieră MAI). Servicii psihologice IGSU (895). Programe sistemice incomplete.	50%	Parțial realizat
1.14	1	1	Capacități profesionale pentru femei negociatoare/echipe mixte (50 femei instruite)	T3 2027	Cooperare BPR cu medii internaționale; cadru clar de instruire pentru negociatoare în reglementare conflict — incomplet.	40%	Parțial realizat
1.15	1	1	Implicarea femeilor din zona de securitate în acțiuni cu donatorii externi	T4 2025	Activitate punctuală IGC (Kosovo) și BPR. Acoperire APL în zona de securitate parțială.	35%	Limitat / întârziat
2.1	1	2	Analiză și sistematizarea barierelor pentru participarea egală în delegații/misiuni	T2 2024	Termen depășit ca document distinct. Bariere identificate transversal în Raport intermediar 2025.	35%	Limitat / întârziat
2.2	1	2	Suport pentru femei conducător în SSA pentru participare la negocieri internaționale (20/an)	T2 2026	Activ prin BPR, MA, MAI. Femei la negocieri internaționale — practică în creștere.	60%	În grafic
2.3	1	2	Încurajarea creării asociațiilor profesionale pentru promovarea femeilor	T3 2024	Termen depășit. Asociațiile existente menținute (3); fără înregistrarea unor structuri nou-create dedicate.	30%	Limitat / întârziat
2.4	1	2	Extinderea mandatului asociațiilor profesionale	T1 2025	Termen depășit. Statute neactualizate sistematic. Activitate sub potențial.	30%	Limitat / întârziat
2.5	1	2	Consultarea asociațiilor în elaborarea documentelor de politici	T4 2027	Practică inegală pe instituții. Avizele oficiale pe Raport — moderat.	50%	Parțial realizat
2.6	1	2	Campanii de informare pentru sporirea vizibilității femeilor în SSA	T1 2027	Documentare „(No) Woman's Work" (IGSU + UN Women). „Femei care inspiră" (CNA). Campanie 8 martie. Vizibilitate consolidată.	70%	În grafic
3.1	1	3	Participarea femeilor în misiuni ONU/UE/alte org. internaționale	T4 2027	19 femei militare în UNIFIL+KFOR (2024). 2 carabiniere în Kosovo. Cota de 20 % menținută. Realizare consistentă.	80%	Realizat substanțial

3.2	1	3	Formarea formatorilor-femei (40 certificați)	T4 2026	Activitate parțială prin cursurile de la INSP, ANP, parteneriate cu Suedia. Numărul exact — neraportat consolidat.	45%	Parțial realizat
3.3	1	3	Consolidarea capacităților instituționale gender (25 pers./an)	2026	Activitate consistentă: IGSU, IGP, CNA, ANP au realizat instruiri tematice. Peste 115 angajați CNA, 184 ANP.	70%	În grafic
3.4	1	3	Creșterea numărului de ofițeri de legătură/atașați militari (5 noi posturi)	T4 2027	Întârziere semnificativă. Nu sunt raportate noi posturi create. Cota inițială (3) menținută.	25%	Limitat / întârziat
3.5	1	3	Aliniere și implementare standarde internaționale pe drepturi femeilor	T3 2024	Convenția de la Istanbul ratificată (2022). Standarde implementate progresiv. Aliniere parțial completă.	60%	În grafic
3.6	1	3	Integrarea respectului pentru drepturile femeilor în context conflict/post-conflict	T4 2027	Activitate IGM, MMPS, IGP de Frontieră — protecție temporară 99.524 refugiate, EXIT operațional.	65%	În grafic
3.7	1	3	Schimb de informații/expertiză pe egalitate, violență sexuală în context conflict	T4 2027	Cooperare cu UN Women, UNHCR, OIM, ACTED. Schimb de date nestandardizat consolidat.	55%	Parțial realizat
4.1	2	4	Cultivarea respectului pentru drepturile/rolul femeii în SSA	T4 2027	Discursuri și mesaje publice pe 8 martie, ziua poliției etc. Activitate constantă — încurajatoare.	65%	În grafic
4.2	2	4	„Toleranță zero” față de violența și hărțuirea sexuală/psihologică la locul de muncă	T4 2027	Regulamente interne adoptate (CNA, IGP, IGSU, MA). „Zero cazuri” raportate ambiguu — fără sistemul digital 6.5.	55%	Parțial realizat
4.3	2	4	Campanie informare/comunicare pentru raportare cazuri și protecție refugiați	T3 2024	Realizat parțial. 7 campanii IGM 2023. MMPS sesiuni în centre plasament (748 beneficiari 2024).	60%	În grafic
4.4	2	4	Sprijinirea grupurilor coordonatoare gender în autorități	T3 2027	VAL de ordine interne pe puncte focale: Ord. MAI 81/2025 (Grup coordonator gender), Ord. MA 1068/2025 etc. Realizare colectivă.	80%	Realizat substanțial
4.5	2	4	Evaluarea riscurilor/vulnerabilităților femeilor în SSA (2 rapoarte)	T2 2024	Termen depășit ca document distinct. Inventar parțial integrat în Raport intermediar 2025.	35%	Limitat / întârziat
4.6	2	4	Revizuirea limbajului conducătorilor (mesaje fără discriminare)	T1 2026	Practică inegală pe instituții. Documente formale lipsă; mesaje publice ajustate punctual.	40%	Parțial realizat

4.7	2	4	Reuniuni/instruiri comune cu societatea civilă, mediu diplomatic	T2 2027	Activitate consistentă — atelier IGC martie 2025; parteneriate UE, UN Women, OSCE, CoE. Frecvent.	70%	În grafic
4.8	2	4	Ajustarea mecanismelor instituționale anti-hărțuire	T2 2024	Multiple regulamente adoptate. Mecanisme funcționale dar puțin folosite — confirmat de „zero cazuri”.	55%	Parțial realizat
4.9	2	4	Suport structurilor pe politici egalitate gen (5 instruiri/an)	T2 2027	Activitate continuă: peste 2.500 beneficiari formare în perioada de raportare.	75%	Realizat substanțial
4.10	2	4	Instruirea APL pe abordarea violenței sexuale în context conflict (4 instruiri)	T3 2027	MMPS 80 manageri/asistenți sociali instruiți (august 2024). Parțial — necesar mai mult la nivel APL.	50%	Parțial realizat
4.11	2	4	Prevenirea stereotipurilor în rândul refugiaților	2027	10 acțiuni informare/sensibilizare în plan; campanii IGM și MMPS desfășurate. Cooperare ONG (7 parteneri IGM).	60%	În grafic
4.12	2	4	Proiecte dedicate protejării femeilor/fetelor în zone conflict (5 proiecte)	T4 2027	ATRIBUIRE CONTESTATĂ DE MDED — exclude mandat. Proiecte UNHCR, OIM, MMPS rulează parțial.	35%	Limitat / întârziat
4.13	2	4	Formarea APL ca agenți ai schimbării în gestionare crize umanitare (250 persoane)	T4 2027	Activitate inegală; UnivStatMd Institutul de Administrație Publică — implicare parțială.	45%	Parțial realizat
4.14	2	4	Integrarea protecției securității umane la nivel central și local	T4 2024	Termen depășit. Activitate continuată prin coordonarea MAI–MMPS pe persoane refugiate.	50%	Parțial realizat
5.1	2	5	Crearea condițiilor prietenoase pentru familii cu copii sub 7 ani (parteneriate)	T1 2027	Cameră pentru copii la INSP — premieră MAI. Parteneriate punctuale; nu sistematizate.	50%	Parțial realizat
5.2	2	5	Încurajarea bărbaților din SSA pentru participare în educația copiilor	T4 2024	IGPF — număr atipic de mari de bărbați în concediu îngrijire copil în 2023. Realizare parțial spontană.	45%	Parțial realizat
5.3	2	5	Program de consiliere psihologică pentru personal SSA și familii	T3 2025	ATRIBUIRE CONTESTATĂ DE MEC. Realizat la IGSU (Secția asistență psihologică, 895 beneficiari) și SPPS (rata 1,8 % → 2 %).	70%	În grafic
5.4	2	5	Includerea EG și FPS în programele de instruire ale instituțiilor SSA	T4 2024	Materiale didactice integrate la INSP, ANP, Academia „Ștefan cel Mare” (304 instruiți pe egalitate de gen).	75%	Realizat substanțial

6.1	3	6	Conceptul „Early warning system” (avertizare timpurie)	T3 2024	Termen depășit. Concept neoperaționalizat la nivelul Programului 1325.	25%	Limitat / întârziat
6.2	3	6	Instruirea personalului pe documentare/raportare cazuri discriminare/hărțuire (5 instruiri)	T4 2026	Activitate consistentă: peste 115 CNA, 184 ANP, 304 Academia ȘcM pe egalitate de gen. În grafic.	65%	În grafic
6.3	3	6	Instruirea personalului pe protejarea persoanelor care raportează (5 instruiri)	T4 2026	Activitate parțială. Componentă în programele specializate IGP, IGSU, ANP.	55%	Parțial realizat
6.4	3	6	Studiu/ghid lecții învățate pe cazuri discriminare/hărțuire	T3 2026	Termen 2026. Programat — în pregătire la Secretariat. Date pentru 2025 colectate.	35%	Limitat / întârziat
6.5	3	6	Digitalizarea sistemului de raportare internă a cazurilor de hărțuire/discriminare	T2 2025	BLOCAT. Termen depășit. Identificat ca Provocarea #1 în Raport intermediar 2025. Recomandare prioritară #1.	5%	Critic / blocat
6.6	3	6	Program tematic anual de instruire (online) pentru prevenire	T4 2026	ATRIBUIRE CONTESTATĂ DE MEC. Activitate parțială prin INSP, Academia „Ștefan cel Mare”, IGSU.	55%	Parțial realizat
6.7	3	6	Raport național privind discriminarea/hărțuirea/violența de gen în SSA	T4 2027	Date colectate; raport național dedicat anual — parțial. Anexe 6 și 9 sunt baza empirică.	35%	Limitat / întârziat
6.8	3	6	Includerea EG și FPS în programele de instruire pentru polițiști și medici	T2 2024	ATRIBUIRE CONTESTATĂ DE MEC, MMPS. Realizat la INSP (528 + 304 instruiți Academia ȘcM).	55%	Parțial realizat
6.9	3	6	Crearea registrului profesioniștilor specializați (investigatori, procurori, judecători)	T1 2026	Registrul ca instrument distinct nu este elaborat. INJ desfășoară instruiri tematice — bază există.	30%	Limitat / întârziat
6.10	3	6	Încurajarea femeilor refugiate să participe la campanii ghidare	2027	Activitate punctuală IGM (campania „GustoHora” iunie 2023); parteneriate ONG.	55%	Parțial realizat
6.11	3	6	Ajustarea normelor APL pentru servicii adaptate refugiate	2025	Ord. MMPS 209/2025 abrogat 182/2023 — Regulament-cadru actualizat pentru centrele de plasament. Realizare punctuală.	50%	Parțial realizat
7.1	3	7	Îmbunătățirea procedurilor de recrutare/promovare	T4 2023	Realizat parțial. IGP — Plan acțiuni egalitate de gen 2026-2030 (Ord. 518/2025). Practici inegale.	60%	În grafic

7.2	3	7	Formarea formatorilor în HR pentru evaluare calități manageriale (25 certificați)	2027	Activitate parțială prin cursurile dedicate de la INSP. Numărul exact neraportat.	50%	Parțial realizat
7.3	3	7	Desemnarea femeilor în funcții de conducători Inspectorate de poliție/comisii militare	2027	REALIZARE EMBLEMATICĂ — primele 2 femei la comanda IP Călărași și Cantemir. Femeie șef Centrul tehnico-Criminalistic IGP (iulie 2025).	80%	Realizat substanțial
7.4	3	7	Sistem de colectare date dezagregate pe sexe	2027	PROVOCARE TRANSVERSALĂ — date nedezagregate sistematic confirmat în Raport. Acțiune corectivă necesară.	30%	Limitat / întârziat
7.5	3	7	Cursuri de instruire în cascadă (20 cursuri, 500 persoane)	2027	Activitate consistentă: 832 instruiți Academia ȘcM, 184 ANP, 110 PG, 220 EdCamp MEC, 80 mentori. Peste țintă.	75%	Realizat substanțial
7.6	3	7	Cote minime reprezentare femei în comisii de decizie	2027	Realizare neuniformă. Ținta 10 % — atinsă în mai multe instituții (IGSU, ANP, Academia ȘcM); SPPS, MA în întârziere.	50%	Parțial realizat
7.7	3	7	Programe de mentorat și liderism pentru femei	2026	WEMI (IGPF) și parteneriat Poliția Suedeză (18 femei + 12 bărbați). Realizare consistentă.	70%	În grafic
7.8	3	7	Reducere impact schimbări climatice / dezastre — perspectivă de gen	2026	ATRIBUIRE CONTESTATĂ DE MMPS — exclude mandat. Activitate punctuală IGSU.	25%	Limitat / întârziat
7.9	3	7	Instruire prevenire/gestionare crize în zona de securitate (5 instruiri)	2027	Activitate parțial integrată în programele MA. Cifre dedicate neraportate.	45%	Parțial realizat
7.10	3	7	Condiții rezonabile pentru refugiate — informații/servicii (180.000 lei/an)	2027	PROCEDURA EXIT (Ord. MMPS 131/2024) operațională. ANOFM: 142 femei plasate în muncă (2024). 4.600 mii lei alocați.	75%	Realizat substanțial
7.11	3	7	Suport pentru acțiuni coordonate guvern – ONG cu scop umanitar	2027	Cooperare amplă cu UNHCR, OIM, CRS, ACTED, WFP, UN Women, UNICEF, EU4GenderEquality. Realizare matură.	80%	Realizat substanțial
8.1	4	8	Examen și tratament medical gratuit pentru femei revenite din misiuni	2024	Cadru existent prin Serviciul medical MAI și MA. Implementare parțial documentată.	55%	Parțial realizat
8.2	4	8	Cursuri instruire pe acomodare rezonabilă pentru EG	2027	Concept neelaborat formal. Componente integrate în alte programe.	30%	Limitat / întârziat

8.3	4	8	Servicii reabilitare psihologică pentru personal afectat din SSA	2027	Realizare consistentă: IGSU 895 beneficiari, SPPS rata utilizare 1,8 % → 2 %. Model bun la IGSU.	75%	Realizat substanțial
8.4	4	8	Bază de date a candidatelor reabilitate pentru participare la pace	2026	Bază de date neoperaționalizată. Concept neaprobat formal.	25%	Limitat / întârziat
8.5	4	8	Capacități instituționale pentru gestionarea situațiilor de risc	2024	Realizat parțial. Seminare punctuale; rapoarte de evaluare — incomplete.	50%	Parțial realizat
8.6	4	8	Sistem de referință cu societatea civilă pentru reabilitare	2027	Cooperare existentă (PISA, Promo-LEX); sistem distinct neelaborat.	30%	Limitat / întârziat
8.7	4	8	Reabilitarea victimelor violenței de gen din SSA	2027	Centrul de Justiție Familială (520 cazuri 2024). Servicii integrate. Personal SSA — necesar specific.	55%	Parțial realizat
8.8	4	8	Ameliorarea condițiilor de viață pentru refugiate din zone conflict	2027	Procedura EXIT, plasament temporar, ANOFM. Realizare consistentă (272 plasări 2024).	70%	În grafic
9.1	5	9	Inventarierea cadrului normativ și identificarea lacunelor	2024	Realizat parțial. Inventar complet ca document distinct lipsește. Anexa 5 a Raportului acoperă parțial.	50%	Parțial realizat
9.2	5	9	Recomandări de îmbunătățire a cadrului legislativ	2024	Lege 248/2024 (concedii militari), Lege 252/2025 (femicid), Conceptul VioData (aug. 2025). Realizare bună.	65%	În grafic
9.3	5	9	Diseminare bune practici și experiențe pe protecție conflict/post-conflict (2 studii)	2027	Activitate parțială — atelier IGC martie 2025; conferințe internaționale.	50%	Parțial realizat
9.4	5	9	Comunicare strategică pe prevenire/protecție/reabilitare în context conflict	2027	ATRIBUIRE CONTESTATĂ DE MEC. Realizat parțial prin canale instituționale dispersate.	45%	Parțial realizat
9.5	5	9	Mecanism de monitoring și informare pe cazuri violență sexuală în zonele de conflict	2025	Termen depășit ca document. Date colectate parțial; mecanism formal lipsă.	35%	Limitat / întârziat
9.6	5	9	Examinarea excluderii din amnistie a infracțiunilor de violență sexuală în context conflict	2025	Termen 2025 depășit. Soluții juridice elaborate punctual; practica judiciară — limitată.	30%	Limitat / întârziat

10.1	5	10	Suport pentru consolidarea capacităților naționale de răspuns la violența sexuală	2026	Centrul de Justiție Familială (520 cazuri 2024). Procuratura Generală instruită pe domeniu (110 angajați).	60%	În grafic
10.2	5	10	Instruirea ofițerilor de investigație, procurorilor, judecătorilor pe acces la justiție pentru femei refugiate	2027	INJ — cursuri tematice. PG — cursuri ILEA, București. Activitate consistentă.	65%	În grafic
10.3	5	10	Instruirea organelor aplicare legii pe asistență juridică internațională (4 cursuri)	2027	PG — participări la cursuri internaționale. Activitate parțial sistematizată.	55%	Parțial realizat
10.4	5	10	Materiale de instruire/produse analitice pentru răspuns coordonat la violența sexuală	2025	Materiale punctuale elaborate; produs național coordonat — incomplet.	40%	Parțial realizat
11.1	6	11	Comunicare/diseminare informații cu privire la implementarea Planului 2023-2027	2027	Activitate constantă: Ord. MAI 81/2025, conferințe, comunicate. Realizare matură.	75%	Realizat substanțial
11.2	6	11	Crearea platformei de experți pe drepturile omului și egalitatea de gen	2025	Termen 2025 depășit. Platformă formală neoperaționalizată. Rețele informale.	35%	Limitat / întârziat
11.3	6	11	Consultări extinse cu mediu diplomatic, organizații internaționale	2025	Realizat — consultări extinse octombrie 2022; focus grup august 2025; avize 22 instituții ianuarie 2026.	70%	În grafic
11.4	6	11	Participarea activă pe platforme regionale și internaționale FPS	2027	Geneva Peace Week 2023, Sarajevo OSCE 2025, evenimente NATO. Realizare consistentă.	75%	Realizat substanțial
11.5	6	11	Încheierea parteneriatelor pentru promovarea Agendei FPS	2027	Parteneriat amplu: UE, OSCE, UNHCR, OIM, CoE, UN Women, Suedia, Canada, ILEA. Realizare excelentă.	85%	Realizat substanțial
11.6	6	11	Accesare proiecte de asistență externă (500.000 lei)	2027	Asistență externă centrală pentru implementare. Multiple proiecte active. Realizare bună.	80%	Realizat substanțial
11.7	6	11	Conferința internațională la 25 ani de la Rezoluția 1325	T4 2025	Termen T4 2025 — Conferință de aniversare în pregătire/realizare. Date consolidate ulterior.	55%	Parțial realizat
12.1	6	12	Raport anual consolidat privind realizarea Planului 1325	anual	Raportul intermediar 2025 elaborat și validat. Capitole instituționale 22 instituții.	80%	Realizat substanțial

12.2	6	12	Raport anual privind angajamentele internaționale Agenda FPS	anual	Raportare către parteneri internaționali realizată. Document consolidat dedicat — parțial.	60%	În grafic
12.3	6	12	Raport privind necesitatea revizuirii măsurilor naționale	2026	Termen 2026. Recomandările Raportului intermediar acoperă parțial.	45%	Parțial realizat
12.4	6	12	Desemnarea unui consilier de gen ONU la nivel operațional	2027	Consilier de gen ONU neoperaționalizat. Mandat anunțat dar fără desemnare formală.	30%	Limitat / întârziat
TOTAL	**OVERALL Plan 1325 — 97 acțiuni**				**Scor mediu pe toate acțiunile (medie aritmetică simplă)**	**53%**	**Parțial realizat**