

REZULTATE PENTRU 2012

Raport de implementare a strategiei CPD



Cuprins:

I. CUM SĂ CITIM ACEST RAPORT?3

II. PROGRESUL GENERAL PENTRU 2012.....6

III. IMPLEMENTAREA STRATEGIEI.....8

IV. PROCESE13

V. INOVAȚIA.....14

VI. MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....16

VII. COLECTARE DE FONDURI17

VIII. RESURSE UMANE19

I. Cum să citim acest raport?

Pentru CPD, prezentul raport este un instrument de management. Scopul acestui raport este de a oferi informații cu referire la modul în care CPD își realizează obiectivele strategice ce au fost formulate în Planul Strategic¹ pentru perioada 2012-2015. În cadrul planului său strategic CPD a decis să se axeze asupra patru arii prioritare, după cum sunt ilustrate în tabelul de mai jos.

For CPD, the delivery report is first of all a management tool. The simple goal of the report is to provide us with information on the way CPD is achieving its strategic objectives that it set out in the Strategic Plan² for 2012-2015. In 2012 CPD decided to focus on 4 priority areas and peg its results as shown in the table bellow.

Arii prioritare:	Obiectivul Strategic:	Situația de referință 2011	Rezultate 2015
(1) Leadership Politic și Împuternicire	Creșterea reprezentării femeilor în luarea deciziilor atât la nivel local, cât și național.	(1) Candidatele femei pentru Alegerile Parlamentare din 2010 – 28,1% , reprezentarea feminină în Parlament – 21% (2) Candidatele femei pentru alegerile locale, primari – 18, 9% , consilieri locali – 33, 2% , consilieri raionali – 28, 4% . Femei alese primari – 18, 51% , consilieri locali – 28, 6% , consilieri raionali – 17, 4% .	(1) Creșterea procentajului femeilor cel puțin până la 33%. Reprezentarea în Parlament – până la 28%. (2) Creșterea procentajului de candidați femei pentru poziția de primar – 30%; pentru consilieri – până la 40 % și 35 %. Primari femei– 25%, femei în consilii 35% și 25%.
(2) Bună Guvernare și Participare Comunitară	Creșterea numărului de comunități unde principiile buneii guvernării sunt aplicate.	(1) 5% din APL-uri implementează principii ale buneii guvernării și a egalității de gen, definite de metodologia elaborată de CPD1. (2) 5% din APL-urile conduse de femei implementează principii ale buneii guvernării și egalității de gen, conform metodologiei CPD.	(1) 15% din APL-uri implementează principii ale buneii guvernării și egalității de gen, definite de metodologia elaborată de CPD. (2) 25% din APL-urile conduse de femei implementează principii ale buneii guvernării și egalității de gen, conform metodologiei CPD.
(3) Non discriminare și Drepturile Omului	Dezvoltarea modelelor efective de prevenire a discriminării în bază de gen la nivel de întreprinderi și îmbunătățirea sistemului de referințe pentru protejarea victimelor discriminării.	(1) Nici o companie nu aplică de facto măsuri de prevenire a discriminării în bază de sex la nivel de întreprindere. (2) Nici un caz privind discriminarea de gen nu a fost eficient documentat și soluționat în instanțe de judecată sau ameliorat în cadrul companiei.	(1) 10 companii aplică măsuri preventive privind discriminarea în bază de gen. (2) 50 cazuri de discriminare în bază de gen sunt documentate și prezentate instanțelor de judecată.
(4) Suport pentru Consolidarea Cadrului Instituțional	Integrarea principiilor egalității de gen în politicile publice la nivel național și susținerea	(1) Capacitate incipientă de a integra perspectiva de gen în cadrul a 6 ministere de resort. (2) Mai puțin de 10 % din politicile publice au fost supuse unei evaluări de	(1) Capacitate intermediară pentru a întreprinde în 5 ministere și 1 Minister a dezvoltat capacitatea consolidată de a integra dimensiunea de gen . (2) 30% din politicile publice sunt evaluate din perspectiva egalității de

¹ http://www.progen.md/files/8541_delivering_on_gender_equalityro.pdf

² http://www.progen.md/files/7480_delivering_on_gender_equality_cpd_strategyeng.pdf

pentru egalitatea de Gen.	actorilor de stat în vederea promovării egalității de gen.	gen minimale până la adoptare. Mai puțin de 5 % din politicile publice au integrat recomandările privind egalitatea de gen. (3) 2 ONG-uri regionale și 10 ONG-uri locale dețin capacități emergente de integrare a dimensiunii de gen.	gen. 15% din politicile publice au integrat recomandările privind egalitatea de gen.
----------------------------------	--	---	--

Modul perfect de a ilustra progresul atins pentru anul 2012 este de a măsura indicatorii preconizați cu indicatorii de referință și cu cei planificați pentru 2015. Aceasta nu este chiar atât de fezabil din cauza câtorva motive: **(1)** unele rezultate (outcomes) necesită mai mult timp decât un an pentru a fi realizate (reprezentarea femeilor în Parlament sau în APL), **(2)** există unele dificultăți practice cu referire la modul de măsurare a impactului și atribuția efortului depus de către CPD în atingerea impactului planificat. Iată de ce, CPD va realiza după 2014 o evaluare intermediară (axându-se pe rezultatele intermediare), iar în 2016 o evaluare de impact a strategiei sale.

Între timp, CPD va elabora *rapoarte anuale*, care vor măsura *capacitățile organizaționale* și *probabilitatea* de a angajamentele asumate. Astfel, în loc să fie măsurate rezultatele care au fost atinse comparativ cu cele planificate pentru un anumit an, *rapoartele anuale* vor stabili în ce măsură CPD *este capabil* să le atingă.

Pentru a realiza aceasta într-un mod eficient, CPD a elaborat un set de 30 de indicatori, care au fost grupați în 6 arii organizaționale relevante pentru succesul pe termen lung al CPD. Acestea sunt: Implementarea Strategiei, Procesele, Inovația, Colectarea de Fonduri, Monitorizarea, Evaluarea și Resursele Umane. Setul de indicatori pentru Implementarea Strategiei vor contribui la înțelegerea a ce a fost realizat în anul de referință comparativ cu ceea ce a fost planificat în strategia CPD. Ceilalți indicatori au menirea de a identifica capacitățile slab dezvoltate și modul de îmbunătățire a acestora, astfel ca CPD să devină mult mai eficient în atingerea obiectivelor sale strategice.

Pentru fiecare indicator, CPD și-a propus 4 modele de referință ce reflectă 4 etape de dezvoltare și anume: Incipientă, Intermediară, Consolidată și Avansată, așa cum sunt descrise în tabelul de mai jos. Drept rezultat avem un *ScoreCard* al CPD în care sunt incluse per total 120 de referințe cuprinse în peste 30 de indicatori grupați în 6 arii organizaționale.

Referințe	Valoarea	Descrierea	Exemplu (Coerența strategică)
Incipient	0 – 0,5	Componenta organizațională este la etapa incipientă de implementare. Cele mai multe componente sunt rudimentare sau nu există.	Nu este concordantă între proiectele realizate și planul strategic.
Intermediar	1 – 1,5	Organizația își dezvoltă capacitățile. Sunt implementate procedurile și regulile de bază, chiar dacă ele nu sunt notate și nu sunt implementate cu consecvență.	Aproape jumătate din proiectele implementate sunt racordate cu planul strategic.
Consolidat	2 – 2,5 - 3	Organizația a dezvoltat procedurile organizaționale de bază. Procedurile organizaționale și regulile sunt urmate într-o manieră consistentă.	Cel puțin 2/3 din proiectele implementate sunt racordate cu planul strategic.
Avansat	3,5 - 4	Organizația acționează în baza unor proceduri bine definite, aplicate într-un mod consistent și sustenabil.	Un nivel înalt de consistență la nivel de rezultate planificate și realizate.

Tabelul de mai jos constituie un rezumat al tuturor indicatorilor CPD.

Implementarea Strategiei	<p>(1) Proiectele curente sunt <u>racordate la</u> planul strategic.</p> <p>(2) Sunt <i>identificate</i> fondurile necesare pentru proiectele inițiate.</p> <p>(3) Inovațiile planificate în concordanță cu ariile prioritare sunt <u>pilotate și integrate</u> în procesul de scriere a proiectelor.</p> <p>(4) Proiectele planificate sunt inițiate.</p> <p>(5) Inițiativele de proiecte sunt <u>implementate obiectiv</u> (+/- 1 trimestru) în concordanță cu <u>timpul stabilit</u>.</p> <p>(6) Există suficiente resurse umane pentru a implementa proiectele inițiate în concordanță cu aria prioritara.</p> <p>(7) Pentru fiecare arie prioritara există un cadrul <u>efectiv de monitorizare și evaluare</u>.</p>
Procese	<p>(1) Pașii de implementare a procedurilor interne sunt definiți într-un mod clar.</p> <p>(2) Este identificată persoana responsabilă de fiecare proces intern.</p> <p>(3) Implementarea tuturor etapelor și cerințelor față de procedurile interne decurg fără abateri.</p> <p>(4) Există un nivel înalt de raportare și coerență în realizarea procedurilor interne.</p>
Inovația	<p>(1) Propunerile de proiecte inovatoare sunt elaborate la un nivel adecvat (metodologie clară, rezultate așteptate stabilite, plan de acțiuni) și sunt bazate pe planul inovator.</p> <p>(2) Este identificată persoana responsabilă pentru fiecare proiect inovator.</p> <p>(3) Au fost identificate fondurile necesare pentru inițiativele inovatoare.</p> <p>(4) Implementarea de proiecte inovatoare este inițiată la timp.</p> <p>(5) Există o responsabilitate înaltă pentru realizarea proiectelor de inovare.</p>
Monitorizare și Evaluare	<p>(1) Impactul programelor este măsurat într-un mod relevant.</p> <p>(2) Obiectivele programelor sunt măsurate într-un mod relevant.</p> <p>(3) Matricea ME&R este în concordanță cu planul CPD.</p> <p>(4) Procesul de monitorizare și evaluare este finanțat în totalitate.</p> <p>(5) Cadrul ME&R se bazează pe surse de date de înaltă calitate și pe metodologii veridice.</p> <p>(6) Există un punct de comparație folosit pentru a indica ce schimbări au avut loc (o linie de bază, comparații cu alte grupuri sau o anumită țintă).</p> <p>(7) Factorii alternativi (contribuția altor proiecte) sunt explorați pentru a explica diverse contribuții la rezultatul proiectului. Efectele neintenționate și neprevăzute (pozitive sau negative) sunt identificate și explicate.</p> <p>(8) Echipa de proiect are cunoștințe și competențe adecvate pentru a îndeplini rolul de ME&R.</p> <p>(9) Cadrul ME&R asigură un nivel rezonabil de independență.</p> <p>(10) Cadrul ME&R este conectat cu învățarea instituțională și se integrează cu procesele decizionale ale CPD.</p>
Colectare de fonduri	<p>(1) Propunerile de proiecte/ numărul total de proiecte pe o anumită arie sunt elaborate și prezentate finanțatorilor..</p> <p>(2) Numărul de proiecte acceptate/propunerile de proiecte pe o anumită arie.</p> <p>(3) Numărul de termenelimitate ratate.</p>
Resurse Umane	<p>(1) Rutine puternice pentru membrii echipei să se concentreze asupra activităților cu impact strategic. Capacități și experiențe pentru membrii echipei ca să se poată concentra asupra activităților non profit.</p> <p>(2) Există un efort semnificativ de consolidare a leadership-ului personal și dezvoltarea profesională.</p> <p>(3) Evaluarea eficienței a performanțelor profesionale ale personalului.</p> <p>(4) Proactivitate din partea membrilor echipei CPD cu referire la implementarea strategiei.</p>

II. Progresul general pentru 2012

Așa cum a fost menționat anterior, CPD va măsura, evalua și raporta progresul înregistrat pe cele 6 arii (Implementarea strategiei, Procesele, Inovația, Colectarea de Fonduri, ME&R și Resursele Umane). Evaluarea rezultatelor înregistrate în 2012, arată că CPD se află la un nivel intermediar în ce privește dezvoltarea organizațională și atingerea obiectivelor sale strategice. În 2012 progresul a fost evaluat cu un punctaj de **1,62** din maximum **4** posibil (vedeți tabelul ce urmează).

Nr.	Aria prioritară	Descrierea	Nivelul de implementare	Punctaj 2012
1	Implementarea strategiei	Calitatea implementării strategiei CPD în termeni de consistență, inovație, implementare în timp și echipă.	Consolidat	2
2	Procese	Calitatea procedurilor interne ale CPD în termeni de claritate, persoana responsabilă, implementare și responsabilitate.	Intermediar	1,95
3	Inovație	Calitatea procesului inovațional în termeni de elaborare a proiectelor inovaționale, cele finanțate, inițiate în timp și rezultatele inovaționale realizate.	Intermediar	1,4
4	Monitorizare și Evaluare	Calitatea datelor și a metodelor de măsurare și evaluare a impactului și a rezultatelor proiectelor și programelor CPD.	Intermediar	1,31
5	Resurse Umane	Calitatea abilităților de leader și a dezvoltării profesionale. Prezența culturii focusate pe rezultate și inițiativele individuale.	Intermediar	1,25
Punctajul Mediu:			Intermediar	1,62

Nivelul intermediar nu este acceptabil pentru CPD, odată ce organizația își dorește să contribuie cu adevărat la promovarea egalității de gen în Moldova. De menționat, că CPD este pe deplin dedicat pentru a ajunge la un nivel consolidat al dezvoltării organizaționale cu un punctaj sustenabil între 2 și 3.

Ca aceasta să se întâmple, echipa CPD și board-ul CPD trebuie să abordeze problemele cele mai majore din fiecare domeniu prioritar, precum este prezentat în tabelul de mai jos:

Aria prioritară	Preocupările majore ce trebuie să fie abordate
Implementarea strategică	CPD nu a reușit să implice sindicatele și patronatele în promovarea egalității de gen și a principiului de non-discriminare pe piața forței de muncă. În 2013-2015 CPD trebuie să antreneze respectivele părți interesate în acest proces. CPD nu a reușit să obțină finanțare pentru a pilota integrarea dimensiunii de gen în activitatea administrației publice locale.
Procese	Politicile Financiare, Politicile ce se referă la resursele umane și Board sunt implementate într-un mod mai puțin eficient. Procedura privind activitatea Board este cea mai marginalizată în procesul de implementare.
Inovația	Aproximativ jumătate dintre proiectele inovaționale sunt în întârziere la nivel de implementare. Gestiunea fiecărui proiect inovațional este slabă (nu este un plan clar de acțiuni și rezultate).

Colectarea de fonduri	Efortul de colectare de fonduri este încă pripit. Dezvoltarea planului de colectare de fonduri a fost amânată în mod repetat.
Monitorizarea și Evaluarea	Planul strategic ale CPD nu este legat de un impact general de măsurare a progresului în domeniul egalității de gen în Republica Moldova. Aria 2 și 3 nu au indicatori de impact de referință. Atribuirea și măsurarea rezultatelor nedorite și a altor factori sunt încă slab dezvoltate.
Resurse Umane	Capacități slabe a personalului de a se concentra asupra îmbunătățirii proceselor de M&E, inovare etc.

III. Implementarea Strategiei

Indicatori	Leadership Politic și Abilitare	Buna Guvernare și Participarea Comunității	Non discriminare și Drepturile Omului	Suport pentru Mecanismul de Egalitatea Genurilor și pentru ONG-uri locale Vedeți această formulare- Nu este clară	Media 2012 <u>Max 4</u>
(1) Proiectele curente sunt în <u>concordanță</u> cu planul strategic.	3,0	2,5	2,0	3,5	2,8
(2) Fondurile necesare pentru proiectele inițiate sunt <u>identificate</u> .	2,5	1,5	1,5	0,5	1,5
(3) Inovațiile planificate în concordanță cu ariile prioritare sunt <u>pilotate și integrate</u> în procesul de scriere a proiectelor.	1,5	1,0	2,0	3,5	2,0
(4) Proiectele planificate sunt inițiate.	2,5	1,5	1,0	2,5	1,9
(5) Proiectele inițiate sunt <u>implementate obiectiv</u> (+/- 1 trimestru) în concordanță cu <u>termenul stabilit</u> .	2,0	1,0	2,5	2,5	2,0
(6) Există suficiente resurse umane pentru a implementa proiectele inițiate în concordanță cu aria prioritară.	2,0	1,0	2,5	1,5	1,8
(7) Pentru fiecare arie prioritară există un cadru <u>efectiv de monitorizare și evaluare</u> .	3,0	1,0	1,5	2,5	2,0
Media <u>Max. 4</u>	2,4	1,4	1,9	2,4	2

Progresul pe ariile prioritare din Planul Strategic al CPD este descris în tabelul de mai jos.

Aria prioritară 1: Leadership Politic și Împuternicire		
<i>Obiectivul:</i> Creșterea reprezentării femeilor în organele de luare a deciziilor atât la nivel local, cât și național.		
Proiecte Planificate	Implementarea	Comentarii:
(1) Document de analiză cu privire la introducerea sistemului de cote minime de reprezentare publicat și discutat cu 2 comisii parlamentare, 4 partide politice și ONG-uri locale.	Politica privind sistemele de cote a fost elaborată ³ și dezbătută cu 2 partide politice majore. Poate, în loc de majore, de utilizat – reprezentative sau parlamentare	În toamna anului 2012 au partidele de la guvernare s-au arătat deschise de supune la vot propunerea de introducere a cotelor de reprezentare, , dar repetatele crize politice au deturnat această prioritate de pe ordinea de zi.
(2) Dezvoltarea capacităților interne pentru egalitatea de	CPD a dezvoltat metodologia de evaluare a capacităților interne	CPD a primit un feedback pozitiv din partea a 3 partide politice, care s-au arătat deschise pentru a

³ http://www.progen.md/files/9798_cotele_de_reprezentare_ro.pdf

gen în cadrul a cel puțin 4 partide politice principale.	pentru partidele politice privind egalitatea de gen și abilitarea femeilor. Instrumentul a fost pilotat în parteneriat cu IRI în cadrul a 3 partide politice.	aborda și promova egalitatea de gen și participarea femeilor. CPD a solicitat finanțare la Fondul ONU pentru Democrație și se află în negocieri cu partidele politice pentru lansarea unei versiune cu costuri mai reduse a eforturilor de dezvoltare a capacităților.
(3) Obținerea datelor reprezentative la nivel național cu privire la participarea femeilor și bărbaților în politică și la luarea deciziilor	CPD a realizat un studiu ⁴ privind participarea politică a femeilor și a bărbaților, cu suportul financiar al Fundației Soros-Moldova și Ambasada Suediei în Chișinău.	N/A
(4) Campanie Publică de promovare a sistemului de cote. Petiție pentru susținerea și adoptarea sistemului de cote semnată de către 10000 de cetățeni din toate raioanele Republicii Moldova.	Nu a fost realizat.	Această inițiativă a fost planificată să aibă loc în timpul unei eventuale dezbateri și votare în Parlamentul Republicii Moldova cu privire la cote. Însă anul 2012 a fost marcat de mai multe inițiative „dubioase ⁵ ” de colectare a semnăturilor și CPD a decis să amâne temporar această inițiativă.
(5) Desfășurarea Programului de Leadership pentru femeile tinere din mediul rural.	În 2012 CPD a inițiat 2 programe de leadership. Programul CIVITA ⁶ destinat femeilor tinere din mediul rural și Programul INSPIR-O! ⁷ ce are o acoperire mai largă în ceea ce privește amplasarea geografică și sectoarele de interes (afaceri, sectorul public/politic, media/societatea civilă).	În 2013, CPD va încerca să implementeze programe axate pe femeile române. O propunere de proiect, avându-le pe femeile române ca și grup țintă, a fost depus la Ambasada Regatului Olandez.
Aria prioritară 2: Buna Guvernare și Participarea Comunității <i>Obiectivul:</i> Creșterea numărului de femei și bărbați care participă la procesul decizional la nivel local și dezvoltarea capacităților APL de a implementa EG		
Proiecte planificate	Implementarea	Comentarii:
(1) Elaborarea ghidului pentru APL-uri cu privire la modul de integrare a principiilor egalității de gen în luarea deciziilor și în procesele de dezvoltare la nivel local.	CPD a elaborat ghidul privind Egalitatea de Gen pentru APL. Aceasta a fost realizat cu suportul financiar al UNFPA în Moldova.	N/A
(2) Elaborarea și editarea ghidului pentru APL-uri privind indicatorii de gen. Punerea acestuia în practică.	Nu a fost realizat din cauza neidentificării fondurilor necesare.	În iulie 2012 CPD a aplicat la Delegația UE în Moldova o propunere de a iniția dezvoltarea capacităților APL în domeniul egalității de gen. Propunerea de proiect a fost respinsă.
(3) “Watch Dog Lab” a continuat anual axându-se pe anumite regiuni ale	14 ONG au participat la mijlocul anului 2012 la prima ediție a	În martie 2013 CPD, în parteneriat cu Fundația Est-Europeană, a aplicat la World Bank o

⁴ http://www.progen.md/files/1604_raport_participarea_femeilor_sibarbatilor.pdf

⁵ <http://unimedia.info/stiri/elin-condamna-decizia-CEC-i-anuna-mobilizarea-pentru-o-noua-campanie-de-colectare-a-semnaturilor-50704.html>

⁶ <http://www.progen.md/?pag=n2&opa=view&id=181&tip=noutati&start=&l=>

⁷ <http://www.progen.md/?pag=n2&opa=view&id=186&tip=noutati&start=&l=>

Moldovei pentru a crea sinergii între acestea. Întrucât eu am lucrat în acest proiect știu ce înseamnă. Alte persoane pot să nu înțeleagă despre ce este vorba. Sugerez să fie o explicație sau o variantă mai explicită în paranteză. îmbunătățirea capacităților privind egalitatea de gen și "Watch Dog Lab" elaborate pentru 45 ONG-uri până la finele lui 2015.	Watch Dog lab. A doua ediție încă nu a fost inițiată.	propunere de proiect ce similară cu Watch Dog lab.
(4) Cartarea națională a APL după principiul de bună guvernare și egalitate de gen. Raportul anual a rating-ului APL privind buna guvernare și egalitatea de gen.	Nu a fost pus în aplicare din cauza neidentificării fondurilor necesare.	Proiectul aplicat la Word Bank include și componenta clasamentului anual al APL conform principiilor de bună guvernare și egalitate de gen.
(5) Cercetarea participării civice a bărbaților și femeilor la nivel local.	Studiul a fost realizat cu suportul Fundației Soros Moldova și a Ambasadei Suediei în Republica Moldova.	N/A
(6) Organizarea Săptămânii Transparenței împreună cu parteneri locali.	În mai 2012 CPD, împreună cu partenerii săi locali. a inițiat Săptămâna Transparenței la nivel Național ⁸ . În jurul la 15000 bărbați și femei au fost implicați.	Acest efort va fi replicat anual, inclusiv în 2013.
(7) "Gender goes Local" – o serie de traininguri pentru primari și funcționarii administrației publice locale privind egalitatea de gen și a bunei guvernări.	Nu a fost pus în aplicare din cauza neidentificării fondurilor necesare.	În mai 2012 CPD ⁹ a primit o ofertă din partea PNUD / UNWOMEN pentru a sprijini Rețeaua Femeilor Primare din cadrul CALM în creșterea capacității de dezvoltare instituțională, leadership feminin și advocacy.i. Din cauza dezacordurilor conceptuale și logistice, cu CALM cu conducerea CALM, CPD a decis să renunțe la contract. În iunie 2012, CPD a aplicat pentru finanțare, fără succes, în scopul facilitării schimbului de experiență și favorizării cooperării între femeile primari din Moldova cu doamnele primare din Estonia.
(8) Dezvoltarea modelului "end to end" de bună guvernare și egalitate de gen la nivel local.	Modelul a fost elaborat de CPD.	Modelul trebuie să fie pilotat. Aceasta constituie o parte din planul de inovare a CPD.
(9) Elaborarea unui sistem efectiv de măsurare a evoluției bunei guvernări și a egalității de gen în cadrul APL.	Modelul a fost elaborat de CPD.	
<p>Aria prioritară 3: Non discriminare și Drepturile Omului</p> <p><i>Obiectivul:</i> Dezvoltarea modelelor efective pentru prevenirea discriminării în bază de gen la nivel de întreprinderi și îmbunătățirea sistemului de referință pentru protejarea victimelor discriminării.</p>		

⁸ <http://www.progen.md/index.php?pag=n2&opa=view&id=145&tip=noutati&start=20&l=>

⁹ <http://www.undp.md/tenders/details/498/>

Proiecte planificate	Implementarea	Comentarii:
(1) Elaborarea propunerilor cu privire la politicile egalității de gen și la și de excludere a discriminării în cadrul întreprinderilor.	CPD a inițiat anterior această activitate, carei va fi finalizată în 2013.	CPD va propune și susține guvernul să introducă politici obligatorii pe nediscriminare pentru toate marile companii și instituții din Republica Moldova.
(2) Dezvoltarea capacităților în cadrul sindicatelor pentru a identifica, documenta și contesta cazurile de discriminare.	Nu a fost executat din motiv că CPD nu a reușit să negocieze în mod corespunzător cu conducerea sindicatului pe o abordare comună de promovare a egalității de gen.	Într-un proiect pilot CPD cu sprijinul FHI360 și USAID, în parteneriat cu Asociația Psihologilor Tighina, a înființat un serviciu special pentru femeile victime ale discriminării pe criterii de gen pe piața forței de muncă. Până în prezent, au fost depistate până la 110 de cazuri de discriminare pe criteriu de gen pe piața muncii. Fiecare beneficiar de servicii a fost informat cu privire la modul cum să procedeze în continuare.
(3) Chestionarea angajatorilor cu privire la politicile de egalitate de gen și anti discriminare la nivel de întreprindere.	În 2012 CPD a început colaborarea cu CBS AXA, în vederea realizării periodice a sondajelor de identificare a ratei de discriminare pe criteriu de gen pe piața muncii.	CPD este încă la etapa de clarificare a metodologiei de cercetare. Până în prezent, datele arată niveluri de discriminare (sau de conștientizare a acesteia), comparativ cu cei din Finlanda care se presupun a fi eronate.
(4) Curs comprehensiv de formare pentru HR specialiști pe egalitatea de gen și nediscriminare	Inițiat ¹⁰ înainte de data planificată. Acest curs de instruire a fost inițiat în noiembrie 2012, în colaborare cu Centrul Parteneriat pentru Egalitate România, cu sprijinul financiar al Fundației Soros-Moldova. Participă 14 companii din Republica Moldova.	N/A
(5) Planificarea și implementarea proiectelor pilot privind egalitatea de gen și nediscriminarea la locul de muncă în rândul a 20 de companii private, care își dezvoltă capacitatea de implementare a politicilor non-discriminatorii la nivel de întreprindere.	Această activitate va fi probată în 2013, înainte de data planificată, continuând și în alte proiecte.	N/A
<p>Aria prioritară 4 : Suport pentru Mecanismul Instituțional Guvernamental de Egalitate a Genurilor și pentru ONG-uri locale <i>Obiectivul:</i> Integrarea principiilor egalității de gen în politicile publice la nivel național și susținerea actorilor de stat pentru promovarea egalității de gen. Unde au dispărut ONG-urile?</p>		
Proiecte Planificate	Implementarea	Comentarii:

¹⁰ <http://www.progen.md/?pag=n2&tip=noutati&opa=view&id=189&l=>

(1) Elaborarea consolidată a fișelor de post pentru unitățile de gen din cadrul ministerelor.	Inițiat.	CPD, în parteneriat cu Departamentul pentru egalitatea de gen și prevenirea violenței în familie din cadrul Ministerului.... și UN Women Moldova sunt în procesul de a dezvolta un pachet integrat de management pentru unitățile gender (fișa de post, modele de planuri de acțiune anuale, de raportare anuală etc).
(2) Dezvoltarea metodologiei holistice unificate privind integrarea egalității de gen în politicile publice pentru unitățile de gen.	Finalizat. Metodologia a fost pilotată cu unitățile de gen de la 10 departamente din 5 ministere. Zece propuneri de politici publice au fost analizate folosind metodologia elaborată de către CPD.	În prezent, CPD încearcă să instituționalizeze metodologia, astfel încât acesta să fi folosită ca un instrument de integrare a analizei de gen în cadrul instituțiilor de stat din Republica Moldova
(3) Consultări periodice pe probleme de politică în domeniul egalității de oferite prin intermediul Consiliului Național de Participare. Cel puțin 10 politici publice sunt evaluate prin prisma de gen.	În curs de implementare - suboptimal. CPD furnizează informații pentru Planul național de acțiune privind egalitatea de gen și nu a reușit să analizeze alte politici publice. ,	În 2012 CPD nu a fost selectat în calitate de membru al CNP. Aceasta nu este o problemă în ceea ce privește recomandările pe care CPD poate să le ofere în domeniul politicilor publice. Pe termen mediu CPD s-a axat pe consolidarea capacităților unităților de gen.
(4) Programul de dezvoltare a capacității elaborat pentru unitățile de gen în ministerele de resort.	Proiectul a demarat în parteneriat cu Departamentul pentru egalitatea de gen și prevenirea violenței în familie a ministerului.....și UN Women Moldova.	În total,5 ministere sunt incluse în program; Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerul Economiei, Ministerul Educației, Ministerul Finanțelor și Ministerul Sănătății. Programul nu este finanțat. astfel există riscul pentru întârzieri și fragmentări.
(5) Suport acordat unităților de gen din 5 Ministere în implementarea planurilor de dezvoltare a capacității.		

În ceea ce privește implementarea strategiei CPD există două preocupări principale. Prima vizează indicatorii utilizați pentru aria de preocupare 3 - Non-discriminare și Drepturile Omului pe piața forței de muncă, care va fi dificil de susținut. Proiectul-pilot din Căușeni A serviciilor de non discriminare va fi finalizat la sfârșitul lunii aprilie 2013 iar un alt donator nu a fost încă identificat. În luna mai 2012 CPD a prezentat o propunere de proiect la Ambasada Regatului Țărilor de Jos, care a fost respinsă. Aceeași situație se referă și la proiectul privind companiile private. Astfel, va fi dificil de a asigura succesiunea proiectului. CPD va trebui să convingă în mod deliberat potențialii donatori de necesitatea de a sprijini monitorizarea proiectelor.

Cea de-a doua preocupare se referă la eșecul CPD de a asigura finanțarea pentru susținerea proiectelor de gen în activitatea APL. Au existat în 2012 propuneri de proiecte care nu au reușit să atragă atenția finanțatorilor. În 2013, CPD va aplica astfel de practici încât să fie mai convingător, în scopul de a obține finanțare pentru acest domeniu.

IV. Procese

Indicatori	Antifraudă	Achiziții	HR	Finanțe	Board	Media 2012
(1) Pașii de implementare a fiecărei proceduri sunt definiți clar,	3,0	3,0	2,5	2,5	2,5	2,7
(2) Este identificată persoana responsabilă de fiecare proces.	2,5	3,5	1,5	1,5	1,0	2,0
(3) Implementarea tuturor etapelor și cerințelor unei proceduri decurge fără abateri.	2,5	2,5	1,5	2,0	0,5	1,8
(4) Există un nivel înalt de gestiune ce asigură implementarea procedurilor în CPD.	1,5	1,5	1,5	1,5	0,5	1,3
Media	2,4	2,6	1,8	1,9	1,1	1,95

În 2012 CPD dezvoltat cinci proceduri interne principale. Domeniile pe care le acoperă sunt: Antifrauda și Prevenirea Conflictelor de Interese, Achiziții, Resurse Umane, Management Financiar și Consiliul de Administrare. Evaluarea CPD a concluzionat că nu toate procedurile au fost implementate cu succes în mod egal.

În mod special, CPD nu a reușit să îmbunătățească implicarea Consiliului de Administrare în gestionarea organizației, deși a fost menținută o comunicare minimă cu majoritatea membrilor consiliului și cu fondatorii, care au fost informați despre starea de lucruri la CPD. În 2013, implementarea politicilor privind activitatea Consiliului de Administrare va fi prioritar.

Actualmente, CPD dezvoltă mecanisme ce vor conduce la o informare mai bună și la responsabilizarea personalului CPD vis-à-vis de procedurile interne instituite. Vor fi întocmite rapoarte lunare și trimestriale. Concomitent, vor fi făcute careva clarificări la nivel de proceduri. Pentru HR în materie de compensare și % din timpul de lucru, pentru procedura de management financiar în ceea ce privește circuitul exact de aprobări a cererilor de plată sau implicarea cenzorului.

V. Inovația

Indicator	Punctaj
(1) Propunerile de proiecte inovatoare sunt elaborate la un nivel adecvat (metodologia clară, rezultatele preconizate, planul de acțiuni elaborat) și sunt bazate pe planul inovativ.	2
(2) Este identificată persoana responsabilă pentru fiecare proiect inovativ.	2
(3) Au fost identificate fondurile necesare pentru inițiativele de proiecte inovatoare.	1
(4) Implementarea proiectelor inovatoare demarează conform orarului stabilit,	1,5
(5) Există o responsabilitate înaltă pentru inovare.	0,5
Media	1,4

În cadrul CPD, inovația se bazează pe Planul anual de inovare, demarat la mijlocul anului 2012. Pentru planul de inovare anual în curs de desfășurare, există șapte proiecte-pilot, după cum este descris în tabelul de mai jos.

Pilot	Descriere	Stagiul de Implementare
(1) Auditul de gen în Instituțiile Publice	Un audit de gen înseamnă evaluarea unei instituții publice din perspectiva egalității de gen. În 2012-2013 planurile CPD preconizează facilitarea auditului de gen pentru Comisia Electorală Centrală și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.	Metodologia auditului de gen a fost elaborată și inițiată atât de Comisia Electorală Centrală, cât și de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Ambele instituții au convenit să urmeze un audit de gen pentru planurile de promovare a egalității de gen. Auditul de gen în ANOFM este susținut de UN WOMEN în Moldova, iar auditul de gen în CEC este finanțat de PNUD.
(2) Evaluarea capacităților de gen în partidele politice	Un instrument de evaluare a capacităților instituționale ale organizațiilor de femei ale partidelor politice. Cea mai mare parte va evalua practicile de resurse umane, de advocacy și capacitățile de promovare.	Instrumentul este dezvoltat și parțial pilotat în termen de 3 ateliere de lucru. Trebuie să fie puse în aplicare în continuare următoarele: dezvoltarea raportului de evaluare a capacităților, planuri de dezvoltare a capacităților și rapoartele privind progresele înregistrate de dezvoltare a capacității instituționale.
(3) Evaluarea egalității de gen în Politicile Publice, efectuată în 2012	Un instrument de reconsiderare și punere bazat pe modul în care politicile publice integrează egalitatea de gen.	Instrumentul a fost elaborat, dar inițiativa este în afara programului. Principala dificultate pentru CPD a fost să identifice toate politicile publice majore elaborate și adoptate în 2012. A fost luată decizia de a selecta până la 15 politici publice, excluzând bugetul național. Raportul va fi finalizat până la mijlocul anului 2013.
(4) Participarea	Cercetare privind identificarea factorilor ce vor	Etapa inițială de implementare.

Politică a Femeilor în Regiuni	clarifica de ce există regiuni care au 12% femei primari și alte regiuni 22%?	
(5) Egalitatea de gen în Administrația Publică Locală	Selectarea a cel puțin 3 APL și implementarea unui model de egalitate de gen axat în totalitate pe APL.	Nici un progres la nivel de implementare. Așa cum s-a explicat la pagina 6, aceasta este din cauza eșecului de a asigura finanțarea minimă. CPD ar trebui să convingă un donator pentru a sprijini acest proiect-pilot
(6) EG și Non-discriminarea în Companii	Punerea în aplicare a politicilor de non-discriminare la nivel de companie.	In decurs de implementare. Această inițiativă este realizată în colaborare cu Centrul Parteneriat pentru Egalitate din România, cu sprijinul financiar al Fundației Soros-Moldova.
(7) Auditul de gen al bugetului național din 2013	Dezvoltarea unui instrument de evaluare a bugetului național pentru 2013 din perspectiva de gen. Până în luna octombrie vor fi oferite recomandări practice și probe pentru argumentare Ministerului de Finanțe.	Inițiat. Efortul se va majora în a doua parte a anului 2013, deoarece UN Women a dezvoltat conceptul de bugetare de gen în Republica Moldova. Se presupune că în 2013 CPD va fi în măsură să evalueze bugetul național din perspectiva de gen.

Inovarea în cadrul CPD, după cum demonstrează tabelul de mai sus, se confruntă cu mai multe provocări care vor trebui să fie abordate pe parcursul anului 2013. Prima provocare este că toate proiectele de inovare nu au o metodologie de elaborare unică. Fiecare proiect este elaborat în mai multe documente diferite, astfel este dificil de a urmări progresul și a stabili așteptările preconizate pentru o anumită perioadă.

În al doilea rând, nu există nici un cost adecvat pentru fiecare dintre proiectele de inovare. Aceasta solicită de la CPD să asigure din timp și în mod eficient fondurile pentru eforturile sale de inovație, precum în cazul cu proiectul numărul 5 ce se preocupă de punerea în aplicare a EG în APL

În al treilea rând, este necesar de fortificat responsabilitatea în cadrul CPD la nivel de inovare. După cum s-a menționat mai sus, nu este clar care inovație și când trebuie de realizat. Este necesar de introdus în regim de urgență ședințe lunare și rapoarte trimestriale cu privire la proiectele de inovare, pentru a se asigura că acestea sunt livrate la momentul convenit, după cum a fost planificat.

În cele din urmă, provocarea cea mai relevantă constă în faptul că este dificil pentru echipa CPD să dedice suficient timp și efort asigurării punerii în aplicare a proiectului de inovare. Acest lucru este cauzat de probleme structurale (există o mulțime de priorități pe termen scurt), dar și de disciplină și organizare. Sperăm că apelarea la ședințele organizaționale va contribui la ameliorarea situației prin responsabilizarea personalului.

VI. Monitorizarea și Evaluarea

Indicatori	Proiectele CPD pentru 2012-2013				Media pentru proiectele CPD	Strategia CPD	Media CPD
	CIVITA	INSPIR-O!	Servicii de Non-discriminare în Caușeni	Angajatori pentru Non Discriminare			
(1) Proiectul măsoară impactul activităților sale într-un mod relevant.	1	1	1	1	1	1,5	1,24
(2) Proiectul măsoară rezultatele obținute într-un mod relevant.	2	2	2	2,5	2,13	2	2,06
(3) Matricea ME&R este în concordanță cu planul CPD.	2,5	2	2,5	4	2,75		2,75
(4) Monitorizarea și evaluarea sunt finanțate în totalitate.	2	1	1	1	1,25	1	1,13
(5) Cadrul ME&R se bazează pe surse informaționale de înaltă calitate și pe metodologii veridice.	1,5	0,5	1,5	1	1,13	2	1,56
(6) Există un punct de comparație folosit pentru a indica ce schimbări au avut loc (o bază, comparații cu alte grupuri, o anumită țintă).	1,5	1	0,5	0	0,75	1,5	1,13
(7) Factorii alternativi (contribuția altor proiecte) sunt explorați pentru a explica contribuțiile suplimentare la rezultatul proiectului. Modificările neintenționate și neprevăzute (pozitive sau negative) sunt identificate și explicate.	0,5	1	0,5	0	0,5	1	0,75
(8) Echipa de proiect are cunoștințe și competențe adecvate pentru a îndeplini rolul de ME&R.	0,5	0,5	2	0,5	0,88	3	1,94
(9) Cadrul ME&R asigură un nivel rezonabil de independență.	0,5	0,5	1,5	1,5	1	1,5	1,25
(10) Cadrul ME&R este conectat cu învățarea instituțională și se integrează cu procesele decizionale ale CPD.	2	0,5	2	1	1,38	1,5	1,44
Media	1,4	1	1,45	1,25	1,28	1,64	1,31

Echipele CPD va recurge la evaluări trimestriale pentru a identifica rezultatele pe termen mediu și lung. Punctajul prezentat mai sus reprezintă prima evaluare realizată în februarie 2013. După cum se poate observa, există mai multe provocări pe care CPD trebuie să le depășească pentru a obține o măsurare veridică a impactului.

Indicatori	Provocări pentru CPD	Acțiuni de îmbunătățire
(1) Proiectul măsoară impactul activităților sale într-un mod relevant.	Pentru toate proiectele CPD și Strategia CPD impactul este identificat, însă nu sunt măsurabil.	CPD va dezvolta anual Indicele de Egalitate de Gen pentru a măsura progresele în ceea ce privește egalitatea de gen și influența strategiei CPD asupra progresului general.
(2) Proiectul măsoară rezultatele obținute într-un mod relevant.	Pentru unele proiecte rezultatele măsurabile nu sunt încă dezvoltate.	Revizuirea și dezvoltarea instrumentelor de măsurare suplimentare, cum ar fi scorecard-uri de măsurare a rezultatelor. Fiecare coordonator de proiect va prezenta un raport trimestrial privind modul în care rezultatele devin măsurabile. Ariile prioritare 2 și 3 din strategia CPD vor deveni măsurabile în urma efectuării sondajelor periodice cu privire la discriminarea pe piața forței de muncă.
(3) Matricea ME&R este în concordanță cu planul CPD.	N/A	N/A
(4) Monitorizarea și evaluarea sunt finanțate în totalitate.	Sunt necesare fonduri pentru evaluarea APL din perspectiva bunei guvernări și cea de gen.	Introducerea în planul de inovare. Identificarea donatorilor potriviți pentru pilotarea proiectului.
(5) Cadrul ME&R se bazează pe surse informaționale de înaltă calitate și pe metodologii veridice.	Pentru unele rezultate este necesar mai mult de triangulat datele.	Problemele specifice sunt abordate de către coordonatorii de proiect.
(6) Există un punct de comparație folosit pentru a indica ce schimbări au avut loc (o bază, comparații cu alte grupuri, o anumită țintă).	Este nevoie de o baza pentru aria 2 și 3.	În 2013, acest lucru va fi posibil în urma efectuării sondajelor periodice cu privire la participarea și discriminarea de gen pe piața forței de muncă.
(7) Factorii alternativi (contribuția altor proiecte) sunt explorați pentru a explica unele contribuții suplimentare la rezultatul proiectului. Modificările neintenționate și neprevăzute (pozitive sau negative) sunt identificate și explicate.	N/A	N/A
(8) Echipa de proiect are cunoștințe și competențe adecvate pentru a îndeplini rolul de ME&R.	Câțiva dintre membrii echipei CPD necesită instruire și coaching focusat pe aria de M&E.	Pentru anul 2013 sunt planificate activități scurte și practice la nivel de M&E.
(9) Cadrul ME&R asigură un nivel rezonabil de independență.	N/A	N/A
(10) Cadrul ME&R este conectat cu învățarea instituțională și se integrează cu procesele decizionale ale CPD.	N/A	N/A

VII. Colectarea de Fonduri

Aria prioritară	Relevanța Costurilor	Fonduri colectate pentru 2012	Fonduri refuzate sau în așteptare pentru 2012	Rezultate relevante pentru 2015
(1) Leadership politic și împuternicire	<u>Intensivitatea Medie a costurilor</u> Fondurile necesare pentru construirea capacității EG a partidelor politice printr-un proiect multianual.	CIVITA (SFM, SIDA) INSPIR-O! (Ambasada SUA, Fundația Est Europeană)	<u>În așteptare:</u> Fondul ONU pentru Democrație - propunerede a crește capacitatea EG în partidele politice	<u>Mediu.</u> Există un acord general între partidele politice de a întocmi un program de consolidare a capacităților. Buget redus.
(2) Buna Guvernare și Participarea Comunitară	<u>Intensivitatea Inalta a costurilor</u> (granturi mici, cercetare intensivă a APL privind clasamentul buneii guvernari și EG, programe de capacitate a APL).	CIVITA (SFM, SIDA)	<u>Respins:</u> (1) PNUD / UN WOMEN pentru a sprijini Rețeaua Femeilor Primare din cadrul CALM în dezvoltarea capacității. (2) Delegația Uniunii Europene în Republica Moldova – Gen goes Local. (3) Fond de susținere mic - proiect de cooperare cu femei primari din Estonia și Moldova. <u>În așteptare:</u> Banca Mondială: parteneriat global pentru responsabilitate.	<u>Înalt.</u> În cazul în care CPD nu va fi capabil să asigure fonduri pentru acest domeniu prioritar, rezultatele propuse nu vor fi atinse.
(3) Non discriminare și Drepturile Omului	<u>Intensivitatea Medie a costurilor</u> Cele mai multe fonduri vor fi necesare pentru a lansa servicii de nediscriminare în zone pilot până ce alți donatori, inclusiv autoritățile locale și naționale vor fi dispuși să le acopere.	Angajatori pentru Anti-Discriminare (FSM) Servicii de Non-discriminare (FHI360/USAID)	<u>Respins:</u> Pilotarea serviciilor de nediscriminare în 3 regiuni ale Moldovei (Fondul pentru Drepturile Omului, Ambasada Regatului Țărilor de Jos).	<u>Înalt.</u> Trebuie să existe consecvență în proiectele otientate spre angajatori și în cele care promovează și oferă servicii de nediscriminare.
(4) Suport pentru Mecanismul de Egalitatea Genurilor și pentru ONG-uri locale Am menționat mia sus: e necesară o formulare mai explicită	<u>Intensivitatea Mică a costurilor</u> Cea mai mare parte a fondurilor vor fi necesare pentru suportul tehnic și cercetare.	Dezvoltarea capacităților și diverse activități de informare și elaborare a materialelor axate pe egalitatea de gen și violența în familie (UNPFA).	N/A Parteneriat ne-financiar dinte CPD, UN WOMEN și Departamentul de Egalitate de Gen privind reforma unităților de gen din cadrul instituțiilor APL centrale.	<u>Mică.</u> Prioritate mai relevantă pentru situația și voința politică.

Preocupări la nivel de colectare de fonduri: (1) Colectarea de fonduri este încă haotică. Nu există o unitate proactivă în CPD care să se preocupe în exclusivitate de căutarea și obținerea finanțării pentru proiectele strategice cu durata de cel puțin doi ani. Calendarul anual de colectare de fonduri nu a fost încă dezvoltat. (2) În 2012, CPD repetat nu a reușit să asigure finanțare din partea fondurilor UE. (3) În numele succesului, CPD trebuie să asigure un număr cât mai mare de fonduri prin licitații și contracte de servicii, pentru a deveni mai independent financiar și a fi capabil să implementeze proiecte de inovare sau alte inițiative de dezvoltare a capacităților.

VIII. Resurse Umane

Indicatori	Punctaj
(1) Deprinderi ale personalului de a se concentra asupra activităților în afara proiectelor.	0,5
(2) Leadership-ul personal și dezvoltarea profesională.	1,5
(3) Evaluarea eficientă a performanțelor profesionale ale personalului.	2
(4) Proactivitate cu referire la implementarea strategiei.	1,5
Media:	1,38

În 2012, CPD a depus eforturi susținute pentru a consolida sistemele sale de resurse umane și din considerentul că au fost angajați 3 membri noi ai echipei. În primul rând, CPD a dezvoltat o noua politica de resurse umane, care cuprinde toate aspectele relevante în ceea ce privește gestionarea eficientă a Resurselor Umane: compensații, distribuirea rolurilor și responsabilităților (fișele de post), evaluarea performanțelor personalului, aspecte legate de echilibrul dintre muncă și viața personal și altele. Până la momentul de față jumătate din personalul CPD are elaborate planuri personale de dezvoltare a abilităților de lider și planuri anuale de activitate.

În anul 2013, CPD urmează să abordeze următoarele probleme: **(1)** să instituie proceduri mai solide, astfel încât echipa CPD să se poată concentra mai mult pe inovare, o mai bună monitorizare și evaluare. **(2)** să efectueze o analiză aprofundată a profesionalismului personalului așa cum este descris în politica internă a CPD cu referire la Resursele Umane. **(3)** Directorul executiv trebuie să se implice mai mult în dezvoltarea profesională și de leadership a personalului, conducându-se de planurile individuale de dezvoltare a fiecărui membru al CPD.