

Subreprezentarea femeilor în politică

Cum ajunge majoritatea populației minoritară în forurile de decizie?

Andreea Mirea
Alexandru Dănescu

Design: Anda Sofian

Centrul pentru democrație și bună guvernare. & Politică la minut

Despre autori

Andreea Mirea

Licențiată în Relații Internaționale în Haga și absolventă Cum Laude a programului Erasmus Mundus de masterat în Studii Europene în Franța și Polonia, a analizat combaterea traficului de persoane, reprezentarea politică și inegalitățile de gen. Andreea a acumulat experiență în domeniul politicilor publice, comunicării și cercetării la CEPS în Bruxelles și la MAE. A coordonat un proiect de inițiativă legislativă cetățenească și a organizat o conferință despre emigrarea personalului calificat din România, sub patronajul Parlamentului European. În prezent lucrează în consultanță pentru proiecte de sustenabilitate.

Alexandru Dănescu

Membru fondator al Centrului pentru Democrație și Bună Guvernare (CDBG), unde coordonează cercetări electorale și contribuie la dezvoltarea programelor educaționale. În activitatea sa, Alex își propune să abordeze teme relevante pentru spațiul est-european, precum demografia și migrația, relația cetățean-stat și încrederea în instituții, etc. Munca lui Alex este influențată de experiența ca analist în diverse sectoare, dar și de studiile în științe sociale absolvite la universități precum Oxford, UCL și Sciences Po.

Anda Sofian - design, grafică și tehnoredactare

A terminat Comunicare și Relații Publice la UBB și o interesează cum ajung mesajele politice la tinerii din generația Z. Are experiență în comunicare politică și instituțională și îi place să se implice în comunitatea din care face parte. Egalitatea de gen e o cauză care o preocupă în mod special și încearcă constant să înțeleagă mai bine problemele cu care se confruntă comunitățile vulnerabile din România.

Sumar executiv

Întrebarea

Accesul la puterea politică poate fi descris drept o secvență de tranziții succesive: de la o **populație generală în care femeile sunt majoritare (51,2%)**, la bazinul de candidate pe liste, la pozițiile de pe care un mandat poate fi câștigat, la mandatul propriu-zis, la funcțiile de conducere din legislativ și, în final, la portofoliile executive și la vârful guvernului.

La fiecare dintre aceste etape, **numărul femeilor scade** sub ponderea acestora din populație. Raportul urmărește în ce punct anume al acestei secvențe se produce pierderea și cine o produce. Rezultatele analizei arată că tranzițiile cu cele mai mari deficite de reprezentare sunt cele **controlate de deciziile**, conștiente sau mai puțin conștiente, ale **partidelor politice**.

Literatura propune **două mecanisme** pentru subreprezentarea femeilor din politică. **Primul** este plafonul de sticlă: femeile intră în politică, dar dezavantajul lor crește pe măsură ce urcă în ierarhie. **Al doilea** este podeaua lipicioasă: dezavantajul este cel mai mare la intrare, la recrutare și la nominalizare. Folke și Rickne propun un test care distinge cele două fenomene, iar studiile despre România arată că recrutarea politică trece prin rețele clientelare dominate de bărbați și că femeile sunt plasate, în general, pe poziții dezavantajoase pe liste. Ne așteptam, prin urmare, ca pierderea să apară în punctele în care decid partidele, nu la urne și nici după intrarea în Parlament.

Contextul

România se află la coada Uniunii Europene la aproape toate nivelurile de reprezentare. În Parlamentul ales în 2024, femeile au obținut **21,5%** din mandate, iar la nivel local reprezintă **8,9%** dintre consilieri și **6,5%** dintre primari. La finalul lui 2025, România era printre statele UE cu **sub 15%** femei în funcții ministeriale. Legea electorală cere doar ca listele să includă ambele sexe, fără un procent minim și fără reguli de poziționare. În primăvara lui 2026, formarea Guvernului s-a reluat de patru ori, de fiecare dată cu un bărbat desemnat premier.

Metodologia

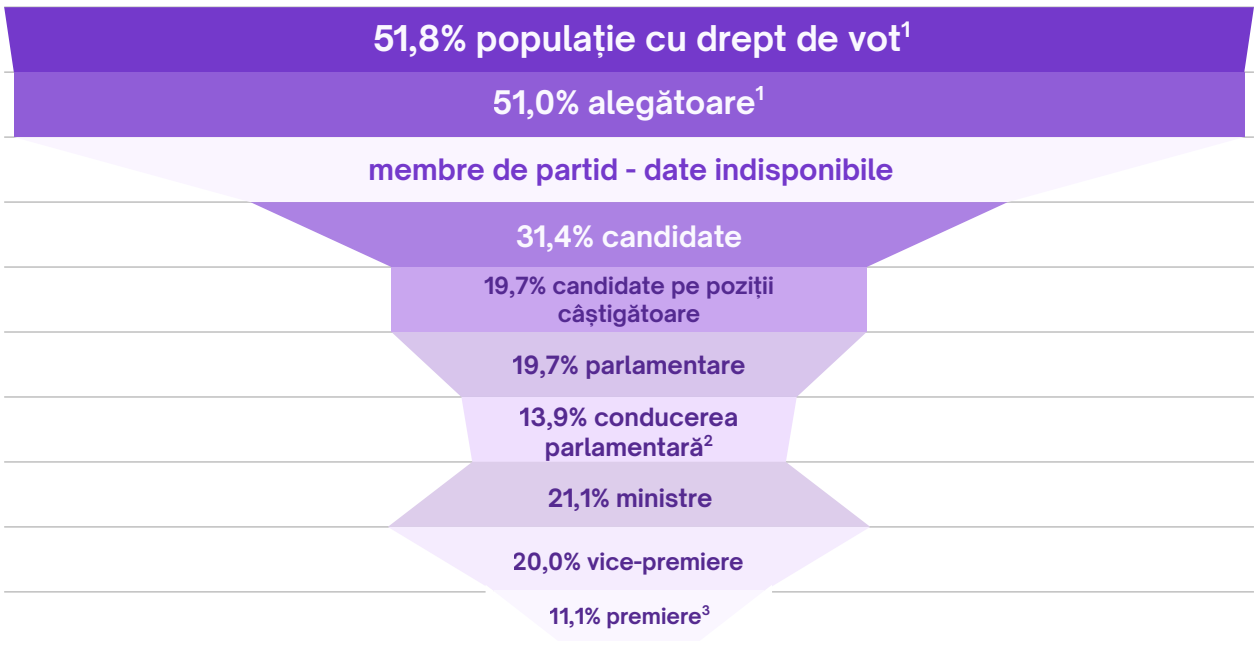
Analizăm pentru **prima dată** traseul politic al femeilor pe cele trei niveluri (candidatura la alegerile parlamentare, mandatul de parlamentar și funcția de membru al Guvernului). Pentru fiecare nivel am construit **o bază de date separată**, iar cele trei baze au fost legate între ele la nivel de persoană.

- Candidații alegerilor parlamentare din 2016-2024: construită pe baza datelor BEC. Un cod unic (nume, partid, circumscripție) permite identificarea persoanelor care au candidat din nou, iar sexul a fost atribuit prin corelarea cu baze de date de nume pe gen din română și din limbile vecine, pentru a include și minoritățile.
- Parlamentarii: profilurile extrase de pe site-urile celor două camere, indicând modul de intrare în Parlament (de la început sau ca supleant), durata mandatului, comisiile și funcțiile de conducere.
- Membrii Guvernului: numirile în funcțiile de prim-ministru, viceprim-ministru și ministru din 2015 până în 2025, cu ministerele grupate pe denumiri standardizate. Ulterior, am coroborat această listă cu baza de candidați la alegerile parlamentare, iar cei care nu au candidat la niciun scrutin din 2012-2024 au fost considerați tehnocrați.

Astfel, aceeași persoană poate fi urmărită de la candidatură până la o eventuală funcție de conducere sau ministerială.

Rezultatele

Figura 1: Ponderea femeilor la fiecare treaptă, de la populația cu drept de vot la funcția de prim-ministru, 2016-2025.



[1] alegeri parlamentare din 1 decembrie 2024 [2] lideri de grup, președinți de comisii și de cameră (fără interimari).
[3] fără interimari. Sursa: baza de date CDBG (candidați, parlamentari și membrii ai Guvernului.

Analiza a identificat **trei puncte critice** în care femeile tind să piardă teren:

1. Recrutarea: femeile reprezintă doar **31,4%** dintre candidați (2016-2024);
2. Plasarea pe liste: Femeile sunt plasate pe prima poziție („cap de listă") în doar **19,4%** din cazuri;
3. Funcțiile unice de la vârf: liderii de grup parlamentar (**7,1%** femei), președinții de cameră și prim-miniștrii (o singură femeie în 35 de ani).

Contrar **mitului** conform căruia femeile nu vor sau nu rezistă în politică, parlamentarele rămân în funcție și își recâștigă mandatul cel puțin la fel de mult ca bărbații. La nivelul Parlamentului și Guvernului, **pierderea reprezentativității** se manifestă în principal prin **segregare tematică**: în repartizarea din comisii, în portofoliile ministeriale și în interiorul Biroului permanent.

Femeile prezente în Parlament și în Guvern sunt concentrate în **domeniile de îngrijire** și aproape absente din cele care gestionează banii, ordinea publică și infrastructura. În Parlament, justiția și afacerile externe sunt o excepție, cu o pondere a femeilor peste medie. În Guvern, separarea dintre îngrijire și putere este mult mai conturată.

În interiorul Biroului permanent, femeile reprezintă **peste un sfert (27,5%)** dintre secretarii camerelor, care îl asistă pe președinte în conducerea ședințelor, dar doar **8,7% dintre chestori**, care supraveghează resursele financiare și administrative ale camerei. Împreună cu segregarea din comisii și din Guvern, acest tipar face ca deciziile privind bugetul, economia, apărarea și marile investiții publice să fie luate aproape exclusiv de bărbați.

Recomandările

Partidele sunt **principalul filtru** care produce discrepanțele de gen, iar statutele lor confirmă acest lucru. Acestea au fost analizate pe baza a **18 criterii** elaborate din recomandările Biroului pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului al OSCE. Chiar și acolo unde statutul prevede praguri sau cote, acestea nu sunt însoțite de sancțiuni, mecanisme de verificare sau reguli de plasare a femeilor pe locuri eligibile.

Niciun partid nu depășește calificativul ***„Declarativ“***, ceea ce arată că instituționalizarea egalității de gen este încă incipientă și că schimbarea trebuie să înceapă de la acest nivel. **Recomandările prioritare sunt:**

- instituționalizarea egalității în structura internă a partidelor;
- un prag minim de reprezentare în conducere;
- proceduri transparente de selecție, cu cote și reguli de poziționare pe locuri eligibile.

Ele sunt **completate de măsuri** privind infrastructura de îngrijire și adoptarea formelor de feminin pentru funcțiile de conducere.

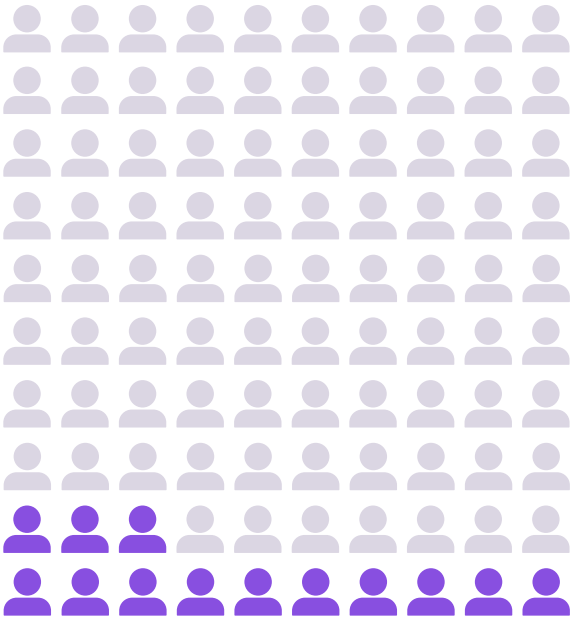
1. Introducere

În cinci luni, România a încercat de patru ori să-și formeze un nou Guvern, iar **de patru ori Președintele a propus un bărbat** în fruntea lui. După demiterea Guvernului Bolojan prin moțiune de cenzură, la 5 mai 2026, Nicușor Dan i-a desemnat succesiv pe Eugen Tomac, Adrian Veștea, Siegfried Mureșan și Luca Niculescu. Au fost propuse patru liste separate de miniștri, iar Parlamentul a respins de două ori învestirea. Dintre aproximativ 20 de nume vehiculate în presă pentru funcția de premier, **o singură femeie** a ajuns în dezbatere: Delia Velculescu. Printre miniștrii propuși, femeile au reprezentat **10,5%** în cabinetul Tomac, **14,3%** în cel al lui Veștea, **29,4%** în cel al lui Mureșan și **10,5%** în cel al lui Niculescu. Primele trei echipe de miniștri nu au primit votul de încredere al Parlamentului, dar tocmai de aceea contextul este neobișnuit de util.

În mod normal, procesul de desemnare, configurare a listei de miniștri, negociere cu partidele și votul de învestitură s-ar petrece o dată la patru ani. În ultimii zece ani, însă, România a avut 11 guverne. În ambele situații absența femeilor este mai ușor de trecut cu vederea, fie din cauza perioadei lungi de timp dintre momentele de negociere, fie din cauza instabilității politice. De data aceasta, același proces s-a repetat de patru ori într-un interval scurt, aproape ca un experiment: am putut vedea de câte ori trebuie să se reia negocierea până apare o femeie premier, o proporție mai echilibrată în Guvern, sau măcar mai multe nume de femei în discuțiile dinaintea desemnărilor. Și răspunsul este că **mai mult de patru ori**, întrucât tot nu am putut observa o îmbunătățire în niciunul dintre aceste aspecte. Repetarea face vizibilă, mai clar decât oricând, cât de puțin sunt prezente femeile în negocierile politice despre cine conduce țara, în contrast cu realitatea demografică și electorală a României.

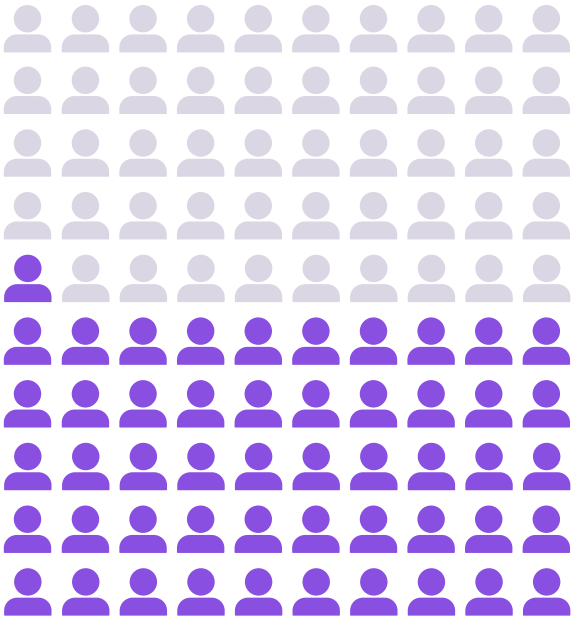
Câte femei au apărut în negocierile din 2026?

În negocieri - 13 din 100



4 premieri desemnați, ≈20 de nume vehiculate pentru premier și 76 de locuri de ministru propuse în cele 4 cabinete

În populația României - 51 din 100



ponderea femeilor în populație

= o propunere sau un nume. Persoanele care apar în mai multe runde sunt numărate de fiecare dată.

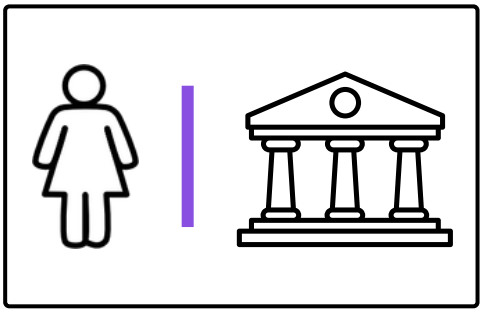
= o femeie

În România trăiesc 11,1 milioane de femei, adică **51,2%** din populație[1]. Dintre ele, **9,3 milioane** sunt înscrise în listele electorale permanente, cu 635.000 mai multe decât bărbații, iar la alegerile parlamentare din decembrie 2024 au reprezentat **51%** dintre cei care s-au prezentat la urne. Aceeași majoritate s-a repetat la prezidențialele din mai 2025: în primul tur, **50,85%** dintre voturi au fost exprimate de femei, adică aproximativ **4,9 milioane** dintr-un total de **9,57 milioane** de votanți, iar în turul al doilea **4.621.556** de femei au votat, față de 4.450.744 de bărbați. Femeile sunt, în medie, mai educate decât bărbații, întrucât **21,3%** dintre femeile de 25 până la 64 de ani au studii superioare, față de **17,7%** dintre bărbați[2], și sunt majoritare în administrația publică, acolo unde intrarea se face prin concurs.

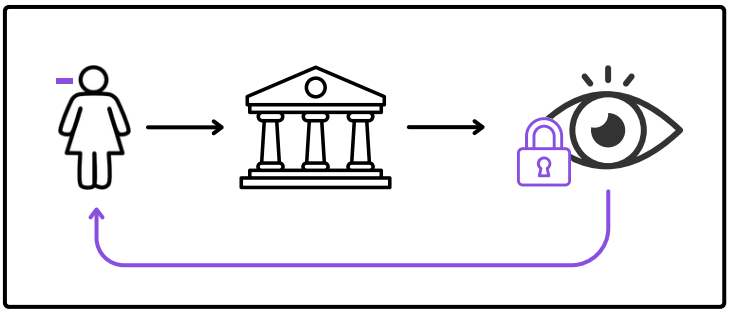
Însă, prezența femeilor din fiecare treaptă se îngustează spre vârful ierarhiei instituțiilor. La alegerile locale din 2024, femeile au reprezentat **24%** dintre candidaturi, **27%** dintre cele pentru consiliile județene și **11%** dintre candidaturile pentru funcția de primar sau de președinte de consiliu județean[3]. În urma scrutinului și-au preluat mandatul **9%** consiliere locale și **6,5%** primare[4].

În Parlament au intrat **100 de femei** dintr-un total de **465 de mandate, adică 21,5%**[5]. În penultima componență guvernamentală învestită prin votul Parlamentului, cea a cabinetului Bolojan din 23 iunie 2025, erau **2 femei din 20** de membri, inclusiv prim-ministrul, adică **10,0%**, ambele nominalizate de același partid. Aceeași situație se repetă și în actualul guvern, condus de Luca Niculescu, în care doar Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor și Ministerul Culturii sunt conduse de ministre. Dintre cele șapte partide cu grup parlamentar, **două sunt conduse de femei**, iar amândouă și-au fondat propriul partid. La ultimele alegeri prezidențiale, două dintre cele unsprezece candidaturi au aparținut unor femei. România a avut **o singură prim-ministră** în 35 de ani, pentru mai puțin de doi ani, instalată în mijlocul unei crize interne de partid și nicio femeie nu a fost în funcția de președintă a țării.

Consecințele inegalității de gen se pot împărți în două categorii.



Unele limitează accesul cetățenilor la **un sistem cu adevărat reprezentativ**.



Celelalte alimentează un **cerc vicios**: subreprezentarea femeilor în politică afectează dezvoltarea unor modele feminine care să inspire și să ofere perspective diferite. În absența acestor perspective, structurile de conducere rămân rigide și insuficient de diverse. Cum conducerea stabilește prioritățile și direcțiile de investiție, participarea redusă a femeilor la negociere face ca interesele și nevoile lor să fie mai puțin reprezentate și, implicit, mai puțin finanțate.

[1]Institutul Național de Statistică, „Populația după domiciliu la data de 1 ianuarie 2026 (aceeași cu populația la data de 31 decembrie 2025) a ajuns la 21 646,2 mii persoane", Comunicat de presă, Institutul Național de Statistică, 2 aprilie 2026.
[2]Clubul Copiilor, Revoluția educațională a femeilor din România s-a oprit? – Clubul Copiilor, 18 martie 2026, https://www.clubulcopiilor.ro/revolutia-educationala-a-femeilor-din-romania-s-a-oprit-de-la-unul-dintre-cele-mai-mari-salturi-din-ue-la-un-regres-ingrijorator/.
[3]RAPORT & HARTĂ INTERACTIVĂ Candidații la alegerile locale din iunie 2024, f.a., data accesării 16 august 2026, https://expertforum.ro/candidati-locale-2024/.
[4] „România, pe ultimul loc în Europa cu privire la egalitatea de gen în politică. Câte femei au ajuns primari sau consilieri locali", Ziare.com, data accesării 16 august 2026, https://ziare.com/femei-politica-romania/egalitate-gen-alegeri-locale-comisar-european-1883872.
[5] Baza de date CDBG, mandatele de la constituirea legislaturii.

Vizibilitatea redusă modelează, la rândul său, **percepția publică** asupra rolului femeilor în politică, iar atunci când acestea devin vizibile, atenția se concentrează disproporționat asupra lor, adesea prin prisma **stereotipurilor de gen** existente în societate. Aceste percepții sunt preluate și perpetuate de mass-media, consolidând stereotipurile și descurajând apariția unor noi modele feminine, ceea ce alimentează din nou **subreprezentarea**.

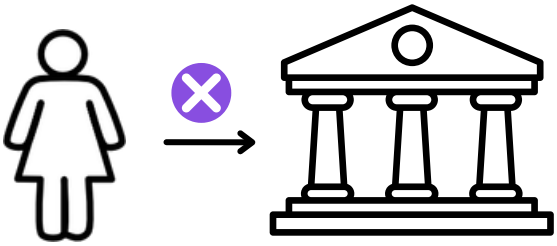
Absența femeilor din spațiul politic nu este doar o problemă de imagine sau o aspirație feministă, ci contribuie activ la **conturarea mecanismului de selecție al candidaților**: crește costul candidaturii, descurajează intrarea, oferă partidelor un argument comod pentru a nu risca o nominalizare și transformă fiecare mandat feminin într-un caz care trebuie justificat. O funcție pe care trebuie să o justifici sau să demonstrezi că o meriți de două ori este, practic, o funcție mai greu de câștigat.

Analiza ce urmează sugerează că această îngustare a reprezentării femeilor la vârf nu **se explică** nici prin dezinteresul femeilor, nici prin preferințele electoratului, ci prin **proceduri:** cine este selectat, cine este nominalizat, cine este poziționat eligibil și cine este numit. Diferența dintre **24% candidate și 6,5% primare** se explică prin procesele de decizie interne ale partidelor, care stabilesc unde sunt nominalizate candidatele, mai degrabă decât prin selecția făcută de electorat la vot. Acestor factori li se suprapune și contextul socio-economic: absența femeilor de pe piața muncii, abandonul școlar în rândul fetelor, presiunea stereotipurilor de gen și a rolului atribuit femeii în societate, presiunea treburilor casnice și portretizarea femeilor în media.

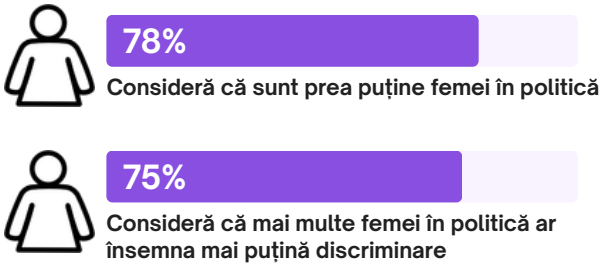
În acest raport, ne propunem să identificăm procesul prin care reprezentarea politică a femeilor se pierde pe drum. Răspunsul, argumentăm noi, se află în **lipsa sau nerespectarea regulilor prin care partidele decid cine primește o poziție eligibilă**, în persistența stereotipurilor de gen, în subfinanțarea educației, în violența domestică, în lipsa investițiilor în infrastructura de îngrijire.

1.1 Mitul femeilor care nu vor

Mit



Realitate



Barbu Mateescu și Claudiu Tufiș, Grija pentru democrație: interesele politice ale femeilor în 2024, Study, Studii Feministe (Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA., 2024).

Discuțiile despre reprezentarea politică a femeilor în România ajung des la argumentul: ***„femeile sunt cele care nu vor să intre în politică”***. Uneori afirmația e însoțită de o justificare ancorată în faptul că politica e un mediu dur, agresiv, imposibil de reconciliat cu responsabilitățile familiale.

Argumentul de mai sus este **contrazis de datele electorale**. La alegerile locale din 2024, femeile au reprezentat aproximativ **24%** din totalul candidaturilor, **27%** din cele pentru consiliile județene, dar doar **11%** din candidaturile pentru funcțiile de primar și de președinte de consiliu județean. Cele din urmă sunt candidaturi unice, uninominale, în care partidul desemnează o singură persoană pentru o singură funcție. Nu există listă pe care să se poată pune încă un nume la coadă. Diferența dintre **27% și 11%** indică un deficit de reprezentare în listele electorale construite de partidele politice.

Din aproximativ un sfert de candidate, rămân sub **10% consiliere locale alese și 6,5% primare**[6]. Pierderea, în acest caz, s-a produs după decizia de a candida. Femeile au avut inițiativa și au depus efortul; însă sistemul le-a plasat, în majoritate covârșitoare, pe poziții de pe care obținerea mandatului era improbabilă.

> Merită menționat că a candida **nu este un gest pasiv**: presupune apartenență la un partid, negociere internă, acceptarea expunerii publice și a costurilor unei campanii. Disponibilitatea de a intra în politică există, așadar, chiar și în ciuda dezavantajelor și ostilității mediului.

Interesul, la rândul lui, nu lipsește. Conform studiului reprezentativ derulat de Centrul FILIA la începutul lui 2024, *Grija pentru democrație. Interesele politice ale femeilor în 2024*, **78%** dintre românce consideră că sunt prea puține femei implicate în politică, iar **75%** consideră că mai multe femei în politică ar însemna mai puțină discriminare[7]. Nici o eventuală aversiune față de administrația statului nu se susține: femeile sunt majoritare în administrația publică românească și bine reprezentate în conducerea ei tehnică. Acestea dispar abia acolo unde accesul încetează să depindă de un concurs și începe să depindă de o nominalizare.

Ar fi însă la fel de greșit să respingem mitul în întregime, el semnalând totuși o problemă cât se poate de reală. Este adevărat că, în medie, **femeile se declară mai puțin dispuse** să candideze. Dar nu pentru că sunt mai puțin interesate de politică, ci din cauza a **două condiții extrinseci**: femeile sunt invitate să candideze semnificativ mai rar decât bărbații cu profil comparabil, iar costul de intrare este pentru ele mai mare, din cauza expunerii la ostilitate și hărțuire, programului incompatibil cu sarcinile de îngrijire, accesului mai redus la rețelele care produc finanțare și susținerea internă. Refuzul de a candida este consecința subreprezentării, nu cauza.

1.2 Bariera din spatele barierei: timpul

Rata de ocupare a bărbaților din România este de 78,2%, apropiată de media europeană, în timp ce **femeile ajung la doar 59,5%**, cu peste zece puncte procentuale sub media UE pentru femei. Acest decalaj de gen de 18,7 puncte procentuale este al doilea cel mai mare din UE[8]. Datele INS arată că **1,4 milioane de femei** figurează ca fiind **casnice** în statistica oficială, iar rata de ocupare a mamelor cu copii este de doar 57%, față de 70% media UE[9]. Aceasta nu este o problemă de calificare: **21,3%** dintre femeile cu vârste între 25 și 64 de ani au studii superioare, comparativ cu 17,7% dintre bărbați. România are femei mai educate decât bărbații și, simultan, al doilea cel mai mare decalaj de ocupare din Uniune.

O cauză este **distribuția muncii neplătite**. Femeile au de peste două ori mai multe șanse decât bărbații să presteze peste **35 de ore de îngrijire** a copiilor pe săptămână, echivalentul unei norme întregi de muncă[10]. Nu este alegerea lor, ci consecința unei infrastructuri absente: doar **11,4%** dintre copiii sub trei ani beneficiază în România de servicii formale de îngrijire, comparativ cu 39,3% media europeană, iar ținta națională pentru 2030 este de **22,5%**, în timp ce obiectivul european este de **45%**. În mediul rural, doar 44% dintre femei sunt ocupate, față de aproximativ **65%** în UE[11].

Politica **nu este o profesie cu program fix**, ci o activitate care se desfășoară seara, în weekend, în deplasări, în ședințe care se prelungesc imprevizibil, adică exact în intervalele în care, în România, femeile au grijă de cei dragi. O femeie care nu are unde să lase copilul după ora 16 nu poate participa la ședința de organizație locală care începe la 18. Nu pentru că nu vrea, ci pentru că nu are cum. Iar cine nu ajunge la ședințe nu ajunge nici pe listele întocmite în ședințe.

[6]Ziare.com, 'România, pe ultimul loc în Europa cu privire la egalitatea de gen în politică. Câte femei au ajuns primari sau consilieri locali'.
[7]Barbu Mateescu și Claudiu Tufiș, Grija pentru democrație: interesele politice ale femeilor în 2024, Study, Studii Feministe (Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen: FILIA., 2024).
[8]Roland Kristó et al., Programul Național Masă Sănătoasă: De la promisiune legislativă la investiție publică, Policy Brief nr. 11 (Centrul pentru Democrație și Bună Guvernare, 2026).
[9]Ruxandra Moldoveanu et al., Forța de muncă în România: Ocupare și șomaj în anul 2023, Publicație statistică anuală, Social (Institutul Național de Statistică, 2024).
[10]European Institute for Gender Equality, Sharing Care, Closing Gender Gaps (Publications Office of the European Union, 2026), 21, https://doi.org/10.2839/3368911.
[11]Dana Ciubotă, „CONAF: Femeile, soluția ignorată pentru deficitul de pe piața muncii", Economedia.ro, 30 iunie 2026, https://economedia.ro/conaf-romania-cauta-solutii-pentru-deficitul-de-forta-de-munca-dar-ignora-potentialul-femeilor.html.

De aici decurge o observație care leagă politica socială de reprezentarea politică: serviciile de îngrijire nu sunt doar politică socială, ci au **rol de infrastructură de acces**. Programul național „Masă sănătoasă” este cel mai vizibil exemplu. În 2026 a fost bugetat cu 1,531 miliarde de lei, față de **1,139 miliarde în 2025**, pentru peste 540.000 de preșcolari și elevi din circa 1.427 de unități de învățământ, cu obiectivul declarat de extindere treptată la nivel național până în anul școlar 2029-2030[12]. Obiectivele lui explicite țin de reducerea abandonului școlar și de combaterea excluziunii sociale. Efectul lui secundar, însă, este că fiecare oră în care un copil este hrănit și supravegheat la școală devine probabil o oră eliberată în bugetul de timp al unei femei.

Același raționament se aplică programelor de sprijin alimentar și măsurilor auxiliare finanțate prin fondurile europene de incluziune, creșelor construite prin planul de redresare, programelor de tip after-school. Ele sunt evaluate, de regulă, prin indicatori de educație și de sărăcie. Foarte rar sunt aceste programe evaluate și din perspectiva **timpului pe care îl eliberează** pentru femei, timp fără de care nu poate exista carieră, implicare civică sau disponibilitatea de a candida.

Subreprezentarea politică a femeilor în România nu este un fenomen izolat, care s-ar putea corecta exclusiv prin reguli electorale. Realitatea din politică este doar vârful vizibil al aceleiași structuri care ține **1,4 milioane de femei** în afara pieței muncii. Cotele și regulile de poziționare rezolvă filtrul din interiorul partidelor; ele nu rezolvă filtrul care acționează cu mult înainte, la nivelul zilei de lucru. Ambele sunt necesare, și niciunul nu îl înlocuiește pe celălalt.

1.3 Miza: De ce contează reprezentarea de gen dincolo de simbolism?

Una dintre cele mai rapide transformări sociale din România postcomunistă este creșterea procentului de femei cu studii universitare. Dintre femeile de 55-64 de ani, doar 1 din 10 avea studii universitare. În generația de 35-44 de ani, procentul a înregistrat o creștere de **peste 150% în două generații**, al doilea cel mai mare progres din Uniunea Europeană, după Malta[13]. În intervalul unei singure vieți de om, accesul femeilor la educație superioară aproape s-a triplat, iar odată cu el s-au schimbat profesiile, veniturile, structura familiei și rolul pe care îl poate avea în societate.

Cu toate acestea, generația următoare a pierdut ritmul: dintre femeile de 25-34 de ani, **doar 26% au studii superioare**, față de aproximativ 50% media europeană[14]. România are cea mai mare rată de părăsire timpurie a școlii din Uniunea Europeană, iar la fete este mai mare decât la băieți: 18,3% dintre tinerele de 18-24 de ani au terminat cel mult gimnaziul și nu își continuă educația, față de 15,4% dintre băieți[15].

Consecința pe piața muncii e imediată: dintre tinerele de 25-29 de ani cu nivel scăzut de educație, doar **23,6% erau angajate**, față de 64,2% dintre bărbații de aceeași vârstă și cu aceeași pregătire[16].

La capătul lanțului se află maternitatea timpurie: deși România reprezintă circa 4% din nașterile din Uniunea Europeană, concentrează peste **26% dintre nașterile la mame minore și peste 41% dintre cele la fete sub 15 ani**; în 2025, 5.815 copii s-au născut din mame minore, dintre care 496 din mame sub 15 ani[17].

Nu atribuim responsabilitatea acestor eșecuri ale statului doar absenței femeilor din politică. Cauzele sunt multiple, iar sărăcia, mediul rural și marginalizarea socială cântăresc greu. Există însă o legătură, iar ea trece prin modul în care se iau deciziile. Portofoliul educației îi revine, într-adevăr, mai des unei femei (atunci când există femei în Guvern). Dar decizia privind cât se alocă educației se ia în funcțiile care controlează bugetul, negocierea de coaliție și prioritizarea politică, adică exact acolo unde femeile lipsesc aproape complet.

[12]Kristó et al., Programul Național Masă Sănătoasă: De la promisiune legislativă la investiție publică.
[13]Clubul Copiilor, Revoluția educațională a femeilor din România s-a oprit?, 18 martie 2026, pe baza datelor Eurostat.
[14]Eurostat, Population by educational attainment level, sex and age (edat_lfse_03), date pentru 2024: 26,3% dintre femeile de 25-34 de ani din România au studii superioare, față de 49,8% în UE. Preluat după Edupedu.ro, 5 septembrie 2025.
[15]Salvați Copiii România, ‘Fetele din România sunt expuse violenței în număr mai mare decât media din UE, rata de părăsire timpurie a școlii e mai mare în rândul fetelor, mamele sub 15 din România rămân un fenomen dramatic’, comunicat de presă, 9 octombrie 2025, pe baza datelor Eurostat (edat_lfse_14).
[16]Salvați Copiii România, comunicatul din 9 octombrie 2025, pe baza datelor Eurostat pentru 2024 (lfsa_ergaed).
[17]Salvați Copiii România, ‘Starea copilului în România’, comunicat de presă, 1 iunie 2026, pe baza datelor INS (Evenimente demografice în anul 2025) și Eurostat (demo_fordagec).

Miza reprezentării ține, prin urmare, de trei aspecte simultan:

1. De agendă:

probleme precum infrastructura de îngrijire, educația pentru sănătate sau abandonul școlar la fete ajung mai greu pe ordinea de zi când nimeni de la masă nu le resimte ca urgențe.

2. De încredere

un sistem politic în care jumătate din populație nu se regăsește își pierde din capacitatea de a fi recunoscut ca reprezentativ.

3. De calitatea deciziei

perspectivele diversificate sunt esențiale în contextul luării deciziilor care afectează desfășurarea vieții fiecărui cetățean. Decidenții trebuie să aibă perspective diferite, trebuie să existe dezbateri, trebuie să vină cu experiențe diferite

Totodată, mai multe studii arată că parlamentarele **colaborează mai des peste liniile de partid**, mai ales atunci când partidul lor este în opoziție sau când ele sunt ținute la marginea structurilor formale de putere. Explicația ține de pozițiile pe care le ocupă și de strategiile la care trebuie să recurgă, nu de o înclinație naturală spre consens[18]. Unele studii comparative asociază, de asemenea, o reprezentare feminină mai ridicată cu **indicatori mai buni ai calității democrației**, însă direcția acestei relații nu este stabilită.

Această legătură are și o dimensiune economică. Studiile prezentate de World Economic Forum în 2025 arată că o creștere de **10%** a reprezentării femeilor în parlament se asociază cu o creștere de aproximativ **0,7%** a ritmului de creștere a PIB[19]. Corelația[20] este explicată de **tipologia politicilor aplicate**: statele cu o reprezentare feminină mai ridicată implementează mai frecvent măsuri care sprijină o piață a muncii incluzivă, precum concediul familial plătit, transparența salarială și dezvoltarea infrastructurii de îngrijire[21]. Aceste politici nu produc beneficii doar pentru femei, ci cresc participarea generală pe piața muncii și productivitatea, susținând creșterea economică.

La nivel global, **femeile dețin doar 26,5%** dintre mandatele parlamentare și **22,9% dintre funcțiile ministeriale,** iar în ritmul de progres înregistrat până acum, paritatea în reprezentarea politică ar putea fi atinsă abia **peste aproximativ 169 de ani.** În absența unor măsuri structurale la nivel de politici publice, dezechilibrele din viața politică și de pe piața muncii riscă să se perpetueze, limitând potențialul economic și democratic al unei jumătăți din populație. Într-un context marcat de digitalizare, de extinderea inteligenței artificiale, de schimbări demografice și de presiuni economice, reducerea decalajului de gen în conducerea politică nu mai poate fi tratată exclusiv ca un obiectiv de echitate, ci și ca o condiție a unei guvernări eficiente și a unei dezvoltări economice sustenabile.

[18]Craig Volden, Alan E. Wiseman and Dana E. Wittmer, "When Are Women More Effective Lawmakers Than Men?," *American Journal of Political Science* 57, no. 2 (2013): 326-41; Tiffany D. Barnes, *Gendering Legislative Behavior: Institutional Constraints and Collaboration* (New York: Cambridge University Press, 2016).
[19]Ziroat Mirziyoyeva și Raufhon Salahodjaev, „Does Representation of Women in Parliament Promote Economic Growth? Considering Evidence from Europe and Central Asia", Frontiers in Political Science 5 (aprilie 2023): 1120287, https://doi.org/10.3389/fpos.2023.1120287.
[20]Analiza citată acoperă 48 de state din Europa și Asia Centrală (2000-2018) și controlează pentru factori care influențează la rândul lor creșterea economică, precum investițiile, deschiderea comercială, educația, consumul guvernamental și PIB-ul anterior, folosind o metodă statistică menită să reducă problema variabilelor omise și a cauzalității inverse. Relația cauzală rămâne totuși complexă, întrucât și prosperitatea poate favoriza la rândul ei egalitatea de gen, iar perioada relativ scurtă nu permite separarea efectelor pe termen scurt și lung; sensul asocierii se menține însă constant în toate variantele testate, ceea ce susține concluzia generală chiar dacă valoarea numerică exactă trebuie tratată cu prudență.
[21]„We Need More Female Political Leaders for the Future of Work", World Economic Forum, 13 martie 2025, https://www.weforum.org/stories/jobs-and-the-future-of-work/political-power-and-economic-parity-we-need-more-women-leaders-for-the-future-of-jobs/.
[22]World Econ. Forum, „We Need More Female Political Leaders for the Future of Work".

1.4 Argumentul central

Reprezentarea feminină **nu se pierde uniform**, ci într-o succesiune de filtre din ce în ce mai înguste. Prima restrângere se produce înainte de politică, în bugetul de timp: fără servicii de îngrijire, o parte importantă a populației feminine nu are disponibilitatea materială de a se implica. Cele care trec de acest prag intră în partide, candidează, apoi **dispar progresiv pe măsură ce avansăm la vârful ierarhiei** politice. Fiecare treaptă a acestei pâlnii are un mecanism propriu, iar mecanismele nu sunt aceleași: filtrul de la nivelul listelor electorale este poziționarea pe liste, filtrul de la nivelul funcțiilor executive alese este procesul de negociere politică în interiorul și dintre partide, iar filtrul de la nivelul demnitarilor numiți nu are, formal, nicio regulă.

Raportul urmărește, prin urmare, acest traseu în ordinea în care se îngustează pentru femei: de la candidaturi la mandate, de la mandate la funcții de conducere alese, de la funcții alese la funcții numite și, în final, la regulile interne ale partidelor, care le influențează pe toate celelalte.

Raportul are **două părți.** Prima prezintă rezultatele: analiza pâlniei (Capitolul 2), evaluarea statutelor partidelor (Capitolul 3), instrumentele care au funcționat în alte state (Capitolul 4), recomandările (Capitolul 5) și concluzia (Capitolul 6). A doua parte reunește literatura de specialitate (Capitolul 7), contextul românesc (Capitolul 8) și metoda de lucru (Capitolul 9), pentru cititorii care vor să vadă pe ce se sprijină rezultatele.

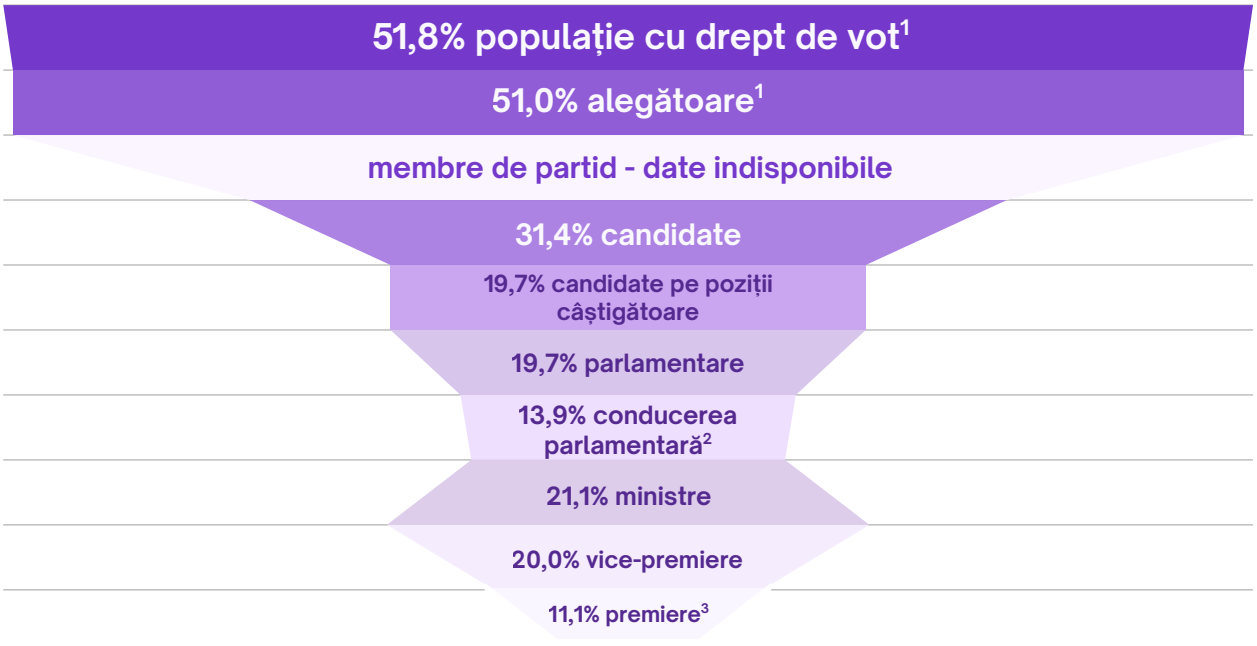
2. Analiza pâlniei

2.0 Imaginea de ansamblu

Reprezentarea politică a femeilor este rareori descrisă cel mai bine printr-un singur număr. A spune că femeile constituie aproximativ o cincime din Parlamentul României surprinde un rezultat, dar ascunde procesul care l-a produs. **Accesul la putere nu este un prag unic**, ci o secvență de **tranziții succesive**: de la o populație în care femeile sunt majoritare, la bazinul de candidate pe liste, la pozițiile de pe care un mandat poate fi efectiv câștigat, la mandatul propriu-zis, la funcțiile de conducere din legislativ și, în final, la portofoliile executive și la vârful guvernului. La fiecare dintre aceste treceri, o parte din femei se poate pierde. Întrebarea centrală a acestui capitol, formulată în Capitolul 1, nu este cât de puține sunt femeile la vârf, ci în ce punct al acestei secvențe se produce pierderea, și cine o produce. Răspunsul scurt este că pierderea nu este uniformă și nu este întâmplătoare: ea se concentrează exact acolo unde deciziile aparțin partidelor.

Figura 2.1 sintetizează întreaga secvență **sub forma unei pâlnii.** Fiecare treaptă reprezintă un nivel succesiv de agregare a puterii politice, iar lungimea barei indică ponderea femeilor la acel nivel. Imaginea trebuie citită descriptiv: ea arată ponderi la fiecare etapă, nu efecte cauzale directe. Interpretarea fiecărei treceri este dezvoltată în tabelul de mai jos și testată statistic în subsecțiunile care urmează.

Figura 2.1: Reprezentarea femeilor în politica națională, de la candidatură la vârful executivului, 2016-2025. Ponderea femeilor scade de la 51,8% în populația cu drept de vot și ajunge la 31,4% pe listele de candidați și la 11,1% pentru funcția de prim-ministru.



[1] alegeri parlamentare din 1 decembrie 2024 [2] lideri de grup, președinți de comisii și de cameră (fără interimari).
[3] fără interimari. Sursa: baza de date CDBG (candidați, parlamentari și membrii ai Guvernului.

Câteva definiții sunt necesare pentru a citi corect rezultatele. **Primele două trepte** (populația cu drept de vot și alegătorii efectivi) provin din datele oficiale ale alegerilor parlamentare din decembrie 2024 și oferă reperul de paritate din societate. **Treapta membrilor** de partid este lăsată deliberat nedeterminată: nu există date publice defalcate pe sexe privind componența partidelor, deși aceasta este, foarte probabil, prima etapă de subreprezentare. Prin **locuri câștigătoare** înțelegem pozițiile de la vârful fiecărei liste care câștigă efectiv un mandat. În România, sistemul

de vot proporțional pe liste închise face ca alocarea mandatelor să fie mecanică: alegătorul nu poate reordona candidații, iar singurul scenariu în care un candidat de pe un loc câștigător nu devine parlamentar este acela în care el însuși renunță la mandat. **Setul de aleși** acoperă cele trei legislaturi 2016-2024, ambele camere. Etapa executivă (miniștri, vicepremieri, prim-ministru) acoperă o fereastră ușor mai largă, 2015-2025, pentru a include guvernele din jurul alegerilor din 2016 și 2024. Prin **conducere parlamentară de vârf** ne referim la liderii de grup și președinții de comisii și de cameră, pozițiile din care se controlează efectiv agenda, distincte de simpla apartenență la un birou sau de rolurile administrative (secretar/chestor). Legătura dintre etape se face la nivel de persoană, prin identificatorul unic construit în Capitolul 9. Definițiile complete se află în Anexa A4.

O precauție de interpretare structurează analiza. **Treptele pâlniei nu sunt longitudinale**, adică nu urmăresc aceeași cohortă de femei în timp, ci reprezintă ponderi transversale măsurate la fiecare nivel de putere. Analiza nu urmărește cum aceleași femei se pierd de la o etapă la alta, ci care este ponderea lor din total la fiecare nivel. Din același motiv, diferențele de fereastră temporală între surse, reperele de populație și alegători din 2024, candidații și aleșii din 2016-2024, executivul din 2015-2025, nu afectează forma generală, dar necesită prudență în compararea directă a diferitelor etape.

Pentru a trece de la descriere la analiză, distingem tranzițiile după un singur criteriu: **cine decide trecerea**. Unele treceri sunt rezultatul unei decizii interne a partidelor, cine este recrutat și nominalizat, cine este plasat pe o poziție câștigătoare, cine este promovat în funcții de conducere. Altele se produc automat, în afara controlului partidelor, prin electorat sau prin reguli mecanice de alocare a mandatelor. Distincția este decisivă pentru diagnostic: o pierdere care apare la o trecere controlată de partide indică un filtru intern al acestora, deci o oportunitate de a îmbunătăți procesul pentru ameliorarea parității de gen. Tabelul 2.1 aplică acest criteriu întregii secvențe.

Tabelul 2.1: Unde se pierde și unde se păstrează paritatea de gen

Tranziție	Pondere feminină	Cine controlează trecerea
Populație → candidați	52% → 31%	Partide (recrutare și nominalizare)
Candidat → poziție câștigătoare	31% → 20%	Partide (plasare pe listă)
Poziție câștigătoare → parlamentar	20% → 20%	În afara controlului partidelor (liste închise, alocare mecanică)
Parlamentar → conducere parlamentară	20% → 14%	Partide (promovare)
Parlamentar → ministru	20% → 21%	Partide (promovare - nesemnificativ)
Ministru → prim-ministru	21% → 11%	Partide (promovare la vârf)

Citit pe verticală, tabelul dezvăluie un **tipar consecvent**: fiecare scădere apare la o trecere controlată de partide, iar singura trecere aflată în afara controlului lor păstrează paritatea perfect. Pierderea dintre populație și mandat, **de la 52% la 31% și apoi de la 31% la 20%**, se produce integral în etapele de recrutare, nominalizare și plasare pe liste, nu la urnă: pentru că ordinea de pe listă nu poate fi modificată de alegători, ponderea femeilor printre aleși este practic identică cu ponderea lor pe locurile câștigătoare. Odată ce partidul și-a făcut selecția, electoratul nu mai adaugă niciun dezavantaj.

Aceeași logică explică și un rezultat aparent surprinzător: **trecerea de la parlamentar la ministru nu prezintă un dezavantaj de gen detectabil**. Comparând persoane cu capital politic comparabil, femeile ajung ministru pornind din Parlament la aceeași rată ca bărbații; ponderea lor printre miniștri (21%) este apropiată de cea din Parlament. Conducerea parlamentară de vârf, unde femeile sunt subreprezentate, crește însă șansele unei numiri, așa că dezavantajul din amonte se poate transmite spre executiv, fără ca la acest pas să apară un filtru nou.

Acest tipar constituie teza capitolului, care include două elemente. **Cel mai mare decalaj** apare devreme, la intrarea în competiția politică: femeile sunt majoritare în populație, dar reprezintă doar o treime dintre candidați. Acest deficit de recrutare nu este o simplă chestiune de ofertă, literatura

despre selecția clientelară a candidaților în România (Capitolul 7) arată că **accesul la candidatură** este el însuși filtrat de partide, prin rețele de recrutare dominate de bărbați. Odată depășit acest prag, dezavantajul din interiorul ierarhiei nu se distribuie uniform, ci se accentuează spre vârf: moderat la plasarea pe liste, **sever la conducerea parlamentară și la funcția de prim-ministru**. În termenii literaturii discutate în Capitolul 7, acesta este tiparul **unui plafon de sticlă**, dezavantaj care crește pe măsură ce urcăm în ierarhie, grefat pe un deficit de recrutare la bază. Subsecțiunile care urmează detaliază fiecare etapă: nominalizarea și plasarea pe listă, modul de intrare, rămânerea în funcție, trecerea spre executiv și, în final, vârful puterii. Segregarea tematică a portofoliilor și tendința temporală, care traversează întreaga pâlnie, sunt analizate în secțiunile 2.4 și 2.5.

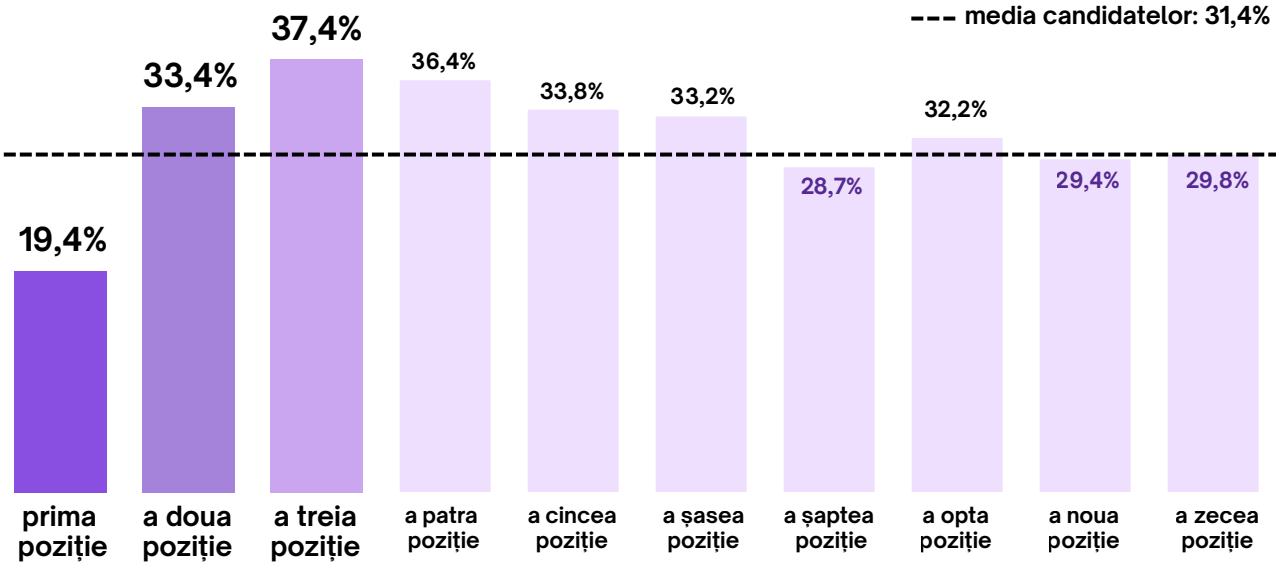
2.1 Intrarea în Parlament

Cea mai mare pierdere din interiorul pâlniei se produce la **primul pas** care depinde integral de partide: alcătuirea listelor de candidați. Între ponderea femeilor în bazinul de candidați (31,4%) și ponderea lor printre aleși (19,7%) există o prăpastie de **aproape douăsprezece puncte procentuale**, iar această secțiune arată că întreaga prăpastie se formează în modul în care partidele își ordonează candidații pe liste, nu în cabina de vot. Într-un sistem de vot proporțional pe liste închise, poziția pe listă nu este un detaliu administrativ, ci determinantul aproape exclusiv al șansei de a obține un mandat. Cine decide ordinea decide, în bună măsură, componența de gen a Parlamentului.

Punctul de plecare este el însuși un deficit. Deși femeile sunt majoritare în populația cu drept de vot, ele reprezintă doar aproximativ o treime dintre candidați (31,4% în perioada 2016-2024). Dar problema centrală nu este doar câte femei sunt nominalizate, ci **unde sunt plasate**. Datele arată un tipar sistematic: femeile nu ajung la vârful listelor, acolo unde mandatele se câștigă efectiv, și **sunt concentrate în pozițiile de mijloc și de umplutură**, unde candidatura rămâne, de regulă, simbolică.

Cea mai elocventă cifră **este ponderea femeilor în capul listelor**. Deși constituie 31,4% dintre candidați, femeile ocupă doar 19,4% dintre pozițiile de pe locul întâi, poziția cea mai valoroasă, cea de pe care un mandat este cel mai probabil. Diferența față de restul pozițiilor este enormă și practic imposibil de atribuit hazardului (19,4% pe locul întâi față de 34,1% pe pozițiile 2 și mai jos; $z = -18{,}0$, $p < 0{,}001$). Mai mult, atunci când locul întâi al unei liste câștigă efectiv un mandat, ponderea femeilor scade și mai mult, la 15,4%, semn că partidele își rezervă cele mai sigure capete de listă cu precădere pentru bărbați.

Figura 2.2: Ponderea femeilor pe poziția de listă, 2016-2024. Femeile sunt subreprezentate în capul de listă (19,4%) și concentrate în pozițiile de mijloc.

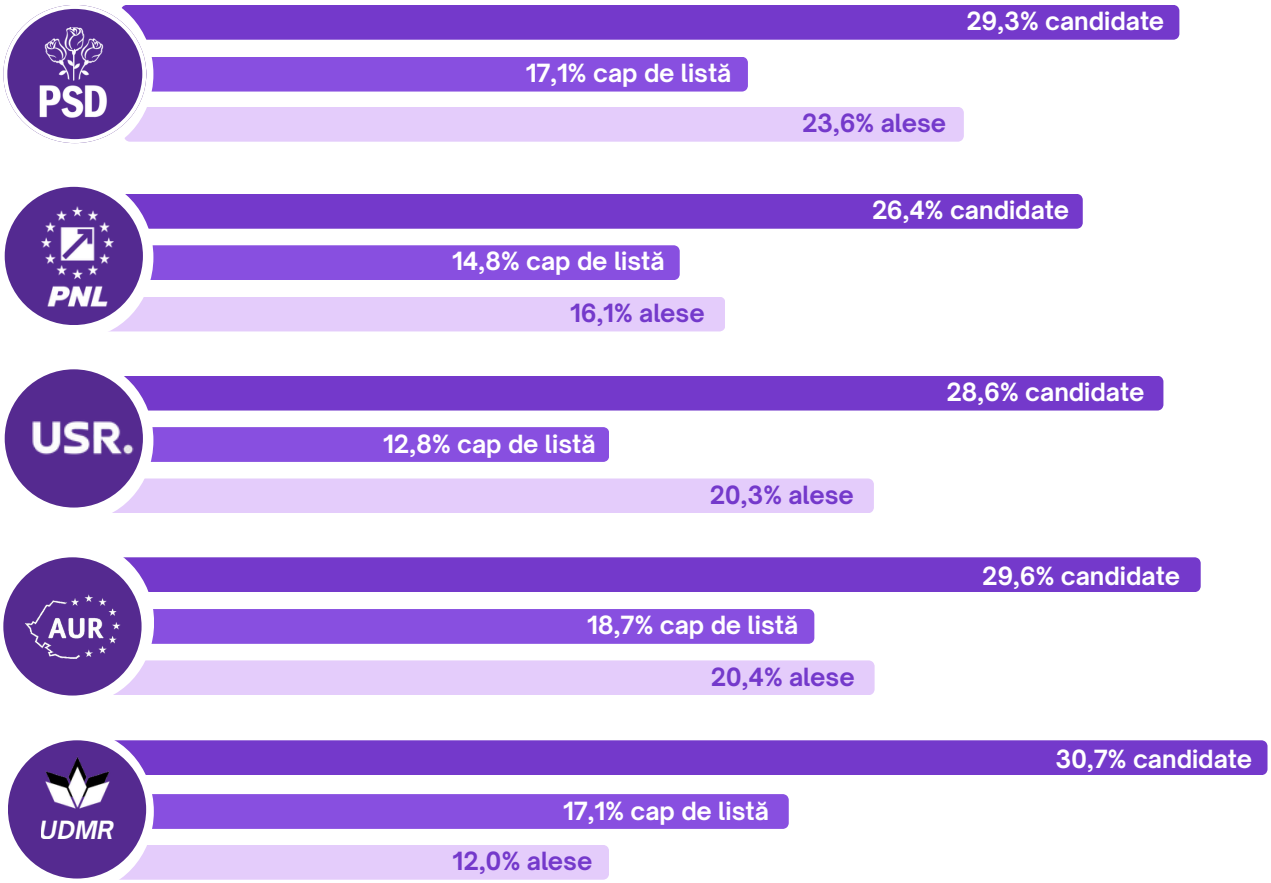


Sursa: baza de date CDBG a candidaților la alegerile parlamentare 2016,2020 și 2024

Acest tipar de plasare **nu este specific unui singur partid**, ci traversează întregul spectru politic. Toate partidele parlamentare nominalizează femei într-o proporție relativ apropiată, **între 26% și 31%**, dar toate le plasează pe primul loc într-o proporție mult mai mică, **între 13% și 19%** (Figura 2.3). Penalizarea de plasare, adică distanța dintre cât de des este o femeie nominalizată și cât de des este plasată pe o poziție câștigătoare, este așadar o regulă a sistemului de partide, nu o excepție a vreunei formațiuni specifice. Important, poziționarea ideologică nu prezice acest comportament. Partidul cu cea mai redusă pondere medie de femei în capul de listă este USR (**12,8%**), formațiunea cu imaginea publică cea mai reformistă, în timp ce AUR, la polul conservator, are cea mai ridicată pondere (**18,7%**). Media USR ascunde însă o traiectorie ascendentă: de la **11,8%** în 2016 și un minim de **8,1%** în 2020, ponderea femeilor în capul listelor USR a urcat la **18,6%** în 2024, astfel încât în ultimul ciclu partidul nu se mai află pe ultimul loc. Diferența dintre partide nu ține, așadar, de discursul despre egalitate, ci de practica internă de alcătuire a listelor, care se poate schimba de la un scrutin la altul.

Ponderea femeilor printre aleșii fiecărui partid trebuie citită cu o precauție suplimentară, pentru că ea nu măsoară doar plasarea, ci și mărimea și geografia electorală a partidului. PSD, deși are o pondere de candidate apropiată de medie (**29,3%**) și plasează puține femei în capul de listă (17,1%), ajunge la cea mai mare pondere de alese (23,6%): fiind partidul cu cele mai multe mandate pe circumscripție, acesta „prinde” în Parlament și femeile aflate pe pozițiile 2-4, care la un partid mic ar fi rămas neeligibile. Situația inversă o ilustrează UDMR, care nominalizează **30,7% femei**, dar trimite în Parlament doar **12,0%**, pentru că, obținând puține mandate, concentrate strict în capul listelor, aproape toate revin bărbaților. Ponderea aleșilor reflectă, prin urmare, interacțiunea dintre decizia de plasare a partidului și numărul de mandate pe care le câștigă. De aceea, ponderea femeilor în capul listelor rămâne indicatorul cel mai potrivit pentru compararea partidelor și arată un dezavantaj feminin uniform, indiferent de culoarea politică.

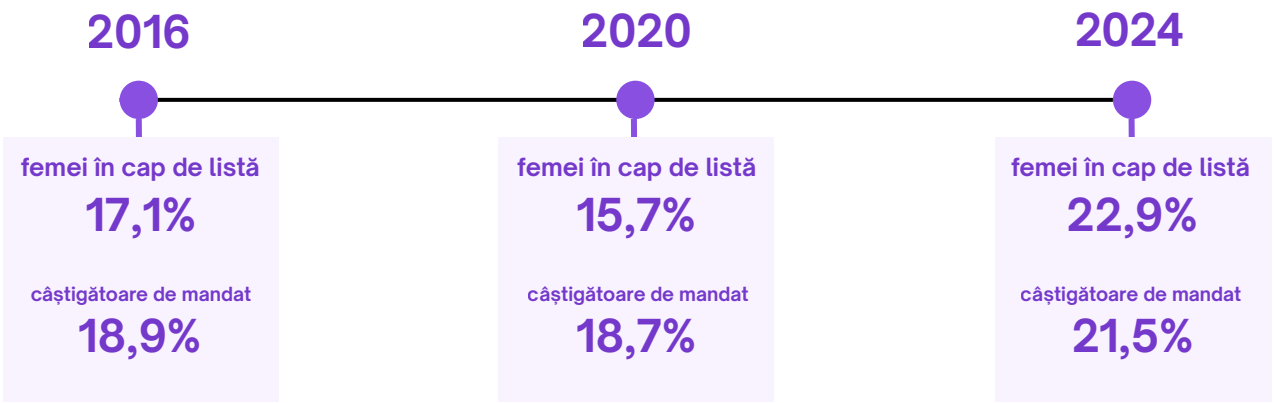
Figura 2.3: Pondere feminină la nominalizare, în capul de listă și printre aleși, pe partide, 2016-2024. Toate partidele plasează femeile pe primul loc sub nivelul la care le nominalizează; ponderea aleșilor este influențată suplimentar de mărimea partidului.



Sursa: baza de date CDBG a candidaților și parlamentarilor, 2016-2024. Paritatea ar fi 50%

Consecința acestei plasări se citește direct în rezultatul electoral. Printre candidații care obțin un mandat, ponderea femeilor este de **19,7%,** în timp ce printre cei care nu obțin un mandat ponderea acestora crește la **32,2%**, un contrast puternic și semnificativ statistic ($z = -9,8$, $p < 0,001$). Cu alte cuvinte, cu cât o candidatură are mai multe șanse reale, cu atât este mai probabil ca ea să aparțină unui bărbat. Iar pentru că sistemul de liste închise nu permite alegătorilor să reordoneze candidații, această structură de plasare se transferă mecanic în componența Parlamentului: ponderea femeilor printre aleși (19,7%) este practic identică cu ponderea lor pe pozițiile câștigătoare. Nu există, între listă și mandat, niciun mecanism prin care electoratul să corecteze sau să adâncească dezechilibrul, acesta doar ratifică ordinea stabilită de partide. **Întreaga pierdere de la 31,4% la 19,7% este**, deci, **o pierdere de nominalizare și plasare**, produsă înainte ca vreun vot să fie exprimat.

Această imagine nu este statică. Alegerile din 2024 arată un progres real la nivelul plasării: ponderea femeilor în capul de listă **a crescut de la 17,1% (2016) și 15,7% (2020) la 22,9% (2024**), iar ponderea **candidatelor a urcat la 35,5%**. Totuși, acest progres nu s-a tradus (încă) într-o creștere pe măsură a numărului de alese: **ponderea femeilor printre câștigători de mandate a rămas aproape neschimbată** (18,9% în 2016, 21,5% în 2024, la constituirea legislaturii). Explicația ține tot de plasare: chiar și în 2024, femeile ajung mai des pe primul loc din listele partidelor mici sau în circumscripții necâștigătoare, astfel încât progresul nominal nu se traduce proporțional în mandate. Diferențele între cele două camere sunt minore (cap de listă 19,3% la Camera Deputaților, 19,4% la Senat), ceea ce arată că tiparul este general, nu specific unei singure camere.



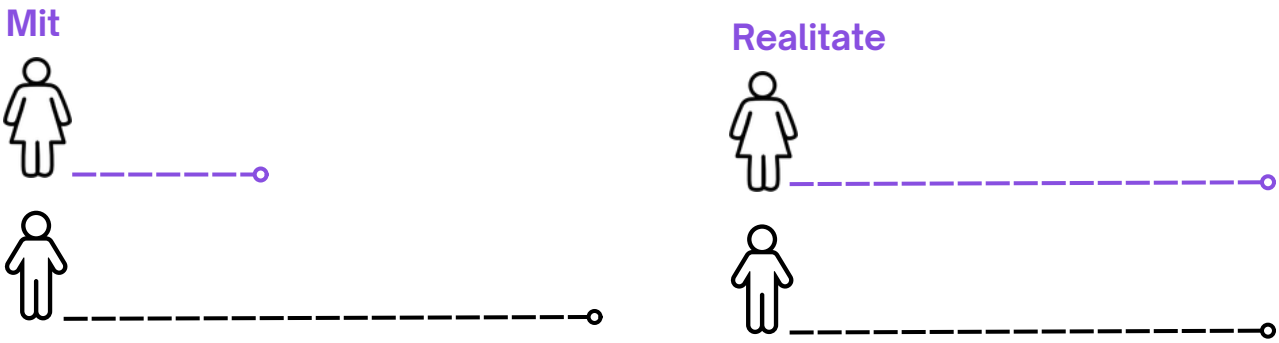
Aceeași **plasare marginală** afectează și modul în care femeile ajung în Parlament de-a lungul legislaturii. Un mandat poate fi obținut în **două feluri**: direct, la constituirea legislativului prin investitură, sau ulterior, prin supleare, atunci când o persoană aflată pe un loc câștigător renunță la mandat, de regulă pentru a prelua o funcție executivă sau locală, iar locul revine următorului candidat de pe listă. Al doilea traseu depinde de apariția unui loc vacant și scoate din nou în evidență poziționarea femeilor chiar sub linia câștigătoare pe listele electorale. Datele confirmă că femeile ajung în Parlament pe această cale de aproape două ori mai des decât bărbații: dintre cele 302 mandate feminine din perioada 2016-2024, **8,9% au fost obținute prin supleare, față de 4,8% dintre cele 1.178 de mandate masculine,** o diferență statistic semnificativă ($z = 2,75$, $p < 0,01$). O parte mai mare a prezenței feminine în legislativ nu este, așadar, câștigată direct în ziua alegerilor, ci este de obicei preluată ulterior, de la un coleg de listă de pe o poziție superioară care își părăsește mandatul.

Tiparul este consecvent între cele două camere, femeile intrând prin supleare în proporție de 8,6% la Camera Deputaților și 10,0% la Senat, față de 5,0% și, respectiv, 4,6% dintre bărbați. Defalcarea pe legislaturi trebuie citită cu prudență, întrucât depinde de câte locuri vacante au apărut până la momentul analizei: în legislatura 2020-2024 femeile au intrat prin supleare în proporție de 14,7%, față de 6,0% în cazul bărbaților, în timp ce în legislatura abia începută 2024-2028 numărul de mandate vacante este încă mic (2,0% față de 1,4%). Suplearea nu contribuie la ponderea femeilor din Parlament, fixată deja de plasarea pe liste, întrucât ea urmează mecanic ordinea listei stabilite de partid. Ce adaugă însă este o informație despre natura mandatelor feminine: femeile ajung în legislativ pe poziții mai fragile, mai des condiționate de retragerea altcuiva.

Aceste rezultate confirmă empiric, pe datele complete a trei cicluri electorale, ceea ce literatura despre România anticipa (Capitolul 7): **subreprezentarea feminină este produsă la nivelul mecanismului de nominalizare al partidelor**, nu al comportamentului de vot (Băluță și Tufiș), iar accesul la pozițiile cu adevărat câștigătoare este filtrat de aceleași rețele de recrutare, preponderent masculine, descrise în modelul selecției clientelare (Protsyk și Matichescu). Concluzia secțiunii este, prin urmare, lipsită de ambiguitate: prima și cea mai mare scurgere din pâlnie nu se datorează nici electoratului, nici lipsei de candidate, ci deciziei partidelor de a plasa femeile în afara pozițiilor din care se câștigă mandate.

2.2 Cariera parlamentară: cât rămân parlamentarele în funcție și cât de des sunt realese

Odată intrate în Parlament, femeile ar putea pierde teren în **două feluri**. Fie stau mai puțin în mandat, fie sunt realese mai rar decât bărbații. Oricare dintre cele două ar reduce prezența femeilor în legislativ chiar și în condițiile unei plasări echitabile pe liste. Secțiunea de față testează ambele fenomene pe rând.



Cât rămân parlamentarele în funcție

O explicație prezentă în mentalul colectiv pentru subreprezentarea femeilor în politică susține că **acestea ar fi mai tranzitorii**, că ar abandona mandatele mai devreme sau ar rezista mai greu în competiția politică, din cauza costurilor personale mai mari sau a unei atașări mai reduse față de carieră. Dacă această explicație ar fi corectă, am observa femeile plecând din Parlament mai des și mai repede decât bărbații. Datele arată exact contrariul.

Constituția prevede patru motive pentru care un mandat se poate încheia înainte de termen: demisia, decesul, incompatibilitatea și pierderea drepturilor electorale. În practică, aproape toate plecările sunt demisii sau decese. La Camera Deputaților, unde fișele oficiale înregistrează și motivul încetării mandatului, au existat, în perioada 2016-2024, **51 de încetări** cu mai mult de două luni înainte de finalul legislaturii: 41 de demisii, 8 decese și 2 cazuri fără motiv specificat. Plecările sunt rare și nu diferă semnificativ între sexe. **Au plecat înainte de termen 3,2% dintre deputate și 5,3% dintre deputați** ($z = -1{,}33$, $p > 0{,}05$). Dacă excludem decesele, proporțiile sunt de 2,3% și 4,6% ($p > 0{,}05$). Toate plecările au venit de la parlamentari intrați la constituirea legislativului. Niciun supleant nu a plecat înainte de termen. La Senat, unde fișele înregistrează doar data încetării, au plecat înainte de termen 7,5% dintre senatoare și 4,9% dintre senatori, o diferență nesemnificativă ($p > 0{,}05$). Pe ambele camere, proporțiile sunt de 4,3% la femei și 5,2% la bărbați ($p > 0{,}05$).

Durata medie a mandatului trebuie citită ținând cont de modul de intrare. În legislaturile încheiate, deputatele au stat în medie **44,2 luni,** la fel ca deputații. Media pentru femei este însă trasă în jos de faptul că o parte mai mare dintre ele au intrat ca supleante, deci mai târziu (12,2% dintre deputate, față de 6,7% dintre deputați). Dacă le comparăm doar pe cele intrate la investitură, **deputatele au stat 46,9 luni, iar deputații 46,4 luni**. Dacă raportăm timpul petrecut în mandat la timpul disponibil din momentul intrării, femeile au folosit **98,0%** din acest timp, iar bărbații **96,9%**. Odată intrate, femeile rămân, așadar, cel puțin la fel de mult ca bărbații. Diferențele de durată care apar în medii țin de momentul intrării, adică tot de plasarea pe liste (Secțiunea 2.1), nu de plecări.

Cât de des sunt realese femeile

A doua întrebare ține de realegerea parlamentarilor. Dintre parlamentarii aleși în 2016 și 2020, **58,5% dintre femei** au candidat din nou la alegerile următoare, față de **64,4% dintre bărbați**. Diferența este mică și nesemnificativă statistic ($p > 0,05$). În final, 36,0% dintre parlamentare și 39,2% dintre parlamentari au obținut un nou mandat ($p > 0,05$). La nivel agregat, femeile și bărbații își reînnoiesc mandatul în proporții practic egale.

Rezultatul cel mai important al secțiunii apare însă atunci când ne uităm la locul pe listă al parlamentarilor care candidează din nou. Partidele plasează parlamentarele în funcție semnificativ mai jos decât pe colegii lor bărbați aflați în aceeași situație. Doar 35,0% dintre parlamentarele care candidează din nou sunt puse în capul listei, față de 62,9% dintre parlamentari ($p < 0,001$). Poziția medie este 2,6 pentru femei și 1,8 pentru bărbați. Diferența rămâne și atunci când comparăm persoane cu același parcurs. Dintre parlamentarii aleși anterior de pe o poziție inferioară capului de listă, partidele au promovat în capul listei 19,5% dintre femei, față de 38,5% dintre bărbați ($p < 0,01$). Dintre cei care fuseseră deja cap de listă, 65,0% dintre femei și-au păstrat poziția, față de 77,1% dintre bărbați (diferență nesemnificativă, $p > 0,05$). Un model care ține cont de poziția anterioară, partid, an electoral și cameră arată că **o parlamentară în funcție are șanse cu aproximativ 47% mai mici decât un coleg comparabil să fie pusă în capul listei** (raportul șanselor 0,53, $p < 0,05$).



șanse cu

47% **mai mici decât un coleg (bărbat) să fie pusă în capul listei**



Acest dezavantaj nu se reflectă însă în rezultatul alegerilor. La aceeași poziție pe listă, **parlamentarele sunt realese cel puțin la fel de des ca parlamentarii**: 70,7% față de 71,3% de pe primul loc și 65,7% față de 50,6% de pe al doilea. Ținând cont de poziție, partid, an și cameră, șansele de realegere ale femeilor sunt chiar ușor mai mari, deși diferența este la limita semnificației (raportul șanselor 1,79, $p < 0,05$). Avantajul deținerii funcției (*incumbency*) funcționează la fel de puternic pentru femei ca pentru bărbați. O parlamentară în funcție pusă în capul listei **câștigă în 70,7% dintre cazuri**, iar un bărbat care candidează pentru prima dată în Parlament de pe aceeași poziție câștigă în doar 13,7% dintre cazuri. Modelul care compară direct avantajul deținerii funcției la cele două sexe nu arată că acesta ar fi mai mic pentru femei, ba chiar mai mare (raportul șanselor pentru interacțiune 1,82, $p < 0,05$)

Tabelul 2.2: Reînnoirea mandatului, pe sexe

	Femei	Bărbați	p
Parlamentari care candidează din nou	58,5%	64,4%	> 0,05
Realeși, din totalul parlamentarilor	36,0%	39,2%	> 0,05
Puși în capul listei la realegere	35,0%	62,9%	< 0,001
Puși în capul listei, dintre cei aleși anterior de pe poziția 2 în jos	19,5%	38,5%	< 0,01
Puși în capul listei, dintre foștii capi de listă	65,0%	77,1%	> 0,05
Realeși, dintre cei care candidează din nou	61,5%	61,0%	> 0,05
Realeși de pe primul loc al listei	70,7%	71,3%	> 0,05
Parlamentari cu 3 sau mai multe mandate (2000-2024)	13,5%	21,4%	< 0,01

Notă: parlamentarii aleși în 2016 și 2020 (200 femei, 808 bărbați), urmăriți la alegerile din 2020 și 2024; rândurile 3-7 se referă la cei care au candidat din nou (117 femei, 520 bărbați). Ultimul rând se referă la toți parlamentarii din perioada 2016-2024 (229 femei, 851 bărbați), cu mandatele numărate din 2000.

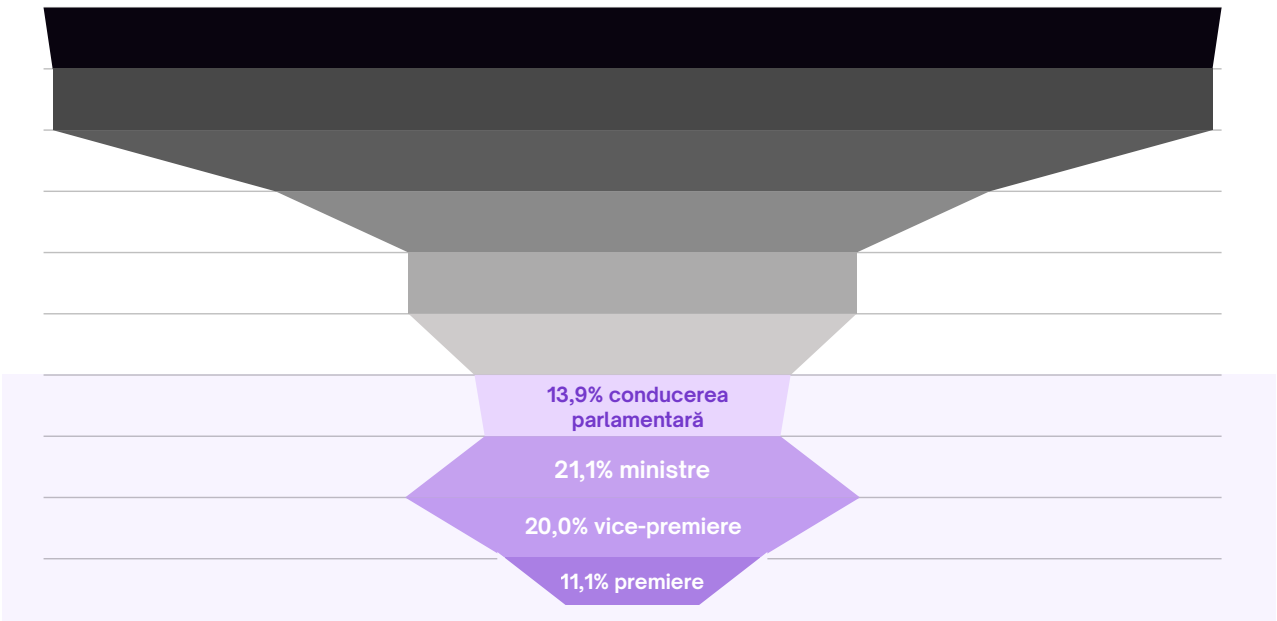
Diferența apare și la numărul de mandate cumulate. Numărând toate mandatele din 2000 încoace, parlamentarele din perioada 2016-2024 au în medie 1,58 mandate, iar parlamentarii 1,81. Ponderea

celor cu trei sau mai multe mandate este de 13,5% la femei și 21,4% la bărbați ($p < 0,01$). Doar 14,4% dintre parlamentare aveau un mandat de dinainte de 2016, față de 23,4% dintre parlamentari. Carierele lungi aparțin unor bărbați intrați în legislativ în anii în care reprezentarea politică a femeilor era și mai scăzută: dintre parlamentarii din 2016-2024 care intraseră prima dată în Parlament în 2008, **doar 7,8% erau femei**, iar dintre cei intrați în 2012, **14,6%, față de 22,4% dintre cei intrați în 2016**.

Comparând parlamentari intrați în același an, diferențele dispar. Dintre cei aleși pentru prima dată în 2016, **35,7% dintre femei și 39,7% dintre bărbați au fost realeși** în 2020 ($p > 0,05$). Pentru cei aleși pentru prima dată în 2020, proporțiile sunt de 29,5% și 32,7% ($p > 0,05$). Mandatele au fost atribuite aceleiași persoane după nume, așa că o parlamentară care și-a schimbat numele după căsătorie poate avea mandate anterioare nenumărate. Diferența reală este, prin urmare, probabil chiar mai mică.

Secțiunea arată astfel că, odată ajunse în Parlament, **femeile nu pierd teren nici prin plecări, nici la urne**. Acestea rămân în mandat cel puțin la fel de mult ca bărbații, candidează din nou aproape la fel de des și sunt realese la fel de frecvent. Diferența în mandate cumulate reflectă **paritatea de gen scăzută din legislaturile anterioare**, nu o retenție mai slabă. Singurul punct în care dezavantajul reapare este, din nou, decizia partidului privind ordinea pe listă. Chiar și o parlamentară care a câștigat deja un mandat este pusă mai rar în capul listei decât un coleg cu același parcurs. Deocamdată acest lucru nu le costă realegerea, pentru că pozițiile pe care sunt plasate rămân de regulă câștigătoare. Parlamentarele sunt însă mai expuse: într-un ciclu electoral slab pentru partid, al doilea loc de pe listă se pierde înaintea primului.

2.3 Accesul la funcții de conducere în legislativ și executiv



Secțiunea anterioară a arătat că, odată ajunse în Parlament, femeile rămân în mandat și sunt realese la fel de des ca bărbații. Ultima parte a pâlniei privește pozițiile din care se exercită efectiv puterea: funcțiile de conducere din legislativ, portofoliile ministeriale și conducerea Guvernului. Aici ponderea femeilor scade din nou. **Femeile sunt 20% dintre parlamentari, dar doar 13,9% dintre cei care ocupă vârful conducerii parlamentare**. Ponderea lor revine la aproximativ 21% printre miniștri, iar printre prim-miniștri apare o singură femeie. Secțiunea de față răspunde la două întrebări: în ce funcții se produce această scădere și dacă ea ține de sexul persoanei sau de parcursul ei politic anterior, adică de vechime și de experiența acumulată.

Secțiunea arată astfel că, odată ajunse în Parlament, **femeile nu pierd teren nici prin plecări, nici la urne**. Acestea rămân în mandat cel puțin la fel de mult ca bărbații, candidează din nou aproape la fel de des și sunt realese la fel de frecvent. Diferența în mandate cumulate reflectă **paritatea de gen scăzută din legislaturile anterioare**, nu o retenție mai slabă. Singurul punct în care dezavantajul reapare este, din nou, decizia partidului privind ordinea pe listă. Chiar și o parlamentară care a câștigat deja un mandat este pusă mai rar în capul listei decât un coleg cu același parcurs. Deocamdată acest lucru nu le costă realegerea, pentru că pozițiile pe care sunt plasate rămân de regulă câștigătoare. Parlamentarele sunt însă mai expuse: într-un ciclu electoral slab pentru partid, al doilea loc de pe listă se pierde înaintea primului.

Conducerea parlamentară

Funcțiile de conducere din Parlament se împart pe **două scări paralele:** conducerea comisiilor (secretar, vicepreședinte, președinte) și Biroul permanent al fiecărei camere (secretar, chestor, vicepreședinte, președinte). La acestea se adaugă liderii grupurilor parlamentare. Am grupat funcțiile în trei niveluri. Primul îi cuprinde pe secretarii de comisii, pe secretarii Biroului permanent și pe chestori. Al doilea îi cuprinde pe vicepreședinții de comisii și pe vicepreședinții camerelor. Al treilea, vârful, îi cuprinde pe președinții de comisii, pe președinții camerelor și pe liderii de grup. Pe cele mai multe trepte, femeile ocupă funcții aproximativ în proporția în care sunt prezente în Parlament (Tabelul 2.3). Ele reprezintă **19,3% dintre secretarii de comisii, 21,6% dintre vicepreședinții de comisii și 21,3% dintre vicepreședinții** camerelor. Nici la conducerea comisiilor nu apare o diferență de gen. Femeile ocupă **16,6% dintre funcțiile de președinte de comisie**. Comparând parlamentari cu aceeași vechime, același mod de intrare, din același partid și din aceeași cameră, șansele unei parlamentare de a conduce o comisie sunt practic egale cu ale unui coleg (raportul șanselor 0,82, $p > 0,05$).

Tabelul 2.3: Ponderea femeilor în funcțiile de conducere parlamentară, 2016-2024

Funcție	% femei	Număr mandate totale
Toți parlamentarii	20,4%	1.480
Secretari de comisie	19,3%	270
Vicepreședinți de comisie	21,6%	393
Președinți de comisie	16,6%	223
Vicepreședinți de cameră	21,3%	61
Secretari ai biroului permanent	27,5%	51
Chestori	8,7%	46
Lideri de grup parlamentar	7,1%	85
Președinți de cameră (fără interimari)	7,1%	14

Notă: unitatea de numărare este mandatul. Un parlamentar poate ocupa mai multe funcții în același mandat. La comisii este reținută funcția cea mai înaltă deținută în timpul mandatului. Președinții interimari ai camerelor sunt numărați la vicepreședinți.

Diferența apare la funcțiile de cel mai înalt nivel, cele care există într-un singur exemplar pentru fiecare grup sau pentru fiecare cameră. Femeile reprezintă doar **7,1%** dintre liderii de grup parlamentar (6 din 85) și au deținut o singură dată, din **14 mandate** (fără interimari), funcția de președinte al unei camere. În cazul liderilor de grup, diferența rămâne semnificativă și după ce ținem cont de vechime, de modul de intrare, de partid și de cameră. **O parlamentară are șanse de aproximativ trei ori mai mici decât un coleg comparabil să conducă grupul partidului ei** (raportul șanselor 0,32, IC 95% 0,14-0,75, $p < 0,01$). Liderul de grup este cea mai politică dintre funcțiile parlamentare, pentru că este ales de grupul propriului partid și vorbește în numele acestuia.

O parte din dezavantajul de la vârf se explică prin **vechime**. Parlamentarele au, în medie, mai puține mandate anterioare decât parlamentarii (0,62 față de 0,81) și intră mai des ca supleante. Fiecare mandat anterior crește cu aproximativ 50% șansele de a ajunge în vârful conducerii, iar intrarea ca supleant le reduce puternic. Ținând cont de acești factori, diferența de ansamblu dintre sexe la vârful conducerii parlamentare se reduce, dar rămâne semnificativă statistic (raportul șanselor 0,63, $p < 0,05$). Cel mai mare dezavantaj apare la funcția de lider de grup.



șanse de

3

ori mai mici decât un coleg comparabil să conducă grupul partidului ei



Din Parlament în Guvern

A doua întrebare este **dacă parlamentarele ajung în Guvern la fel de des ca parlamentarii**. Pentru fiecare mandat parlamentar din perioada 2016-2024, am verificat dacă titularul a fost numit ministru în timpul mandatului. Vechimea, conducerea parlamentară și experiența ministerială au fost măsurate înainte de acel mandat. Dintre parlamentarii partidelor de guvernare, **8,3% dintre femei și 10,0% dintre bărbați** au fost numiți în Guvern în timpul mandatului. Diferența nu este semnificativă statistic, nici înainte, nici după ce ținem cont de vechime, partid, legislatură și cameră (raportul șanselor 0,90, $p > 0,05$). Pentru că **doar 19 mandate feminine** s-au soldat cu o numire, datele nu pot exclude un dezavantaj moderat al femeilor. Totuși, este puțin probabil ca șansele unei parlamentare să fie mai mici decât jumătate din cele ale unui coleg comparabil (limita inferioară a intervalului de încredere este 0,52). Ponderea femeilor printre membrii Guvernului (21,2%) este, de altfel, practic aceeași cu cea din Parlament.

Mai important decât sexul este parcursul anterior. Experiența ministerială anterioară crește de aproximativ opt ori șansele unei noi numiri, iar conducerea parlamentară de vârf în legislatura anterioară **le crește de aproximativ 2,5 ori**. Pe această cale se poate transmite spre executiv dezavantajul de la vârful Parlamentului. În măsura în care femeile ajung mai rar în cele mai înalte funcții parlamentare, ele acumulează mai rar experiența care deschide drumul spre Guvern.

Vârful Guvernului

Femeile reprezintă **21,2%** dintre persoanele care au făcut parte din Guvern în perioada 2015-2025 (35 din 165), o pondere apropiată de cea din Parlament. Ele nu ajung în Guvern pe alte căi decât bărbații. Aproximativ o treime dintre ministre (12 din 35) și un sfert dintre miniștri (33 din 130) nu candidaseră niciodată la alegerile parlamentare din perioada 2012-2024. **Femeile sunt 20,0% dintre vicepremieri** (4 din 20). La vârful Guvernului, situația este însă cu totul diferită. Dintre cei nouă prim-miniștri numiți în această perioadă (fără cei doi interimari), unul singur a fost femeie, Viorica Dăncilă (2018-2019). În ciuda numărului redus de cazuri, tiparul pare similar cu cel din Parlament: femeile dispar aproape complet când vine vorba de funcții unice.

Concluzia secțiunii

A doua scurgere a pâlniei este îngustă și precis localizată. Atunci când funcțiile de conducere sunt numeroase și se împart între mulți titulari, femeile le ocupă aproximativ în proporția în care sunt prezente în Parlament. Este cazul secretarilor și vicepreședinților de comisii, al președinților de

comisii, al vicepreședinților camerelor și al miniștrilor. **Singura excepție este funcția de chestor**, discutată în Secțiunea 2.4. Femeile lipsesc însă aproape complet din funcțiile unice, care conduc o întreagă structură: liderul de grup, președintele de cameră și prim-ministrul. Același tipar apare și la începutul pâlniei, în capul listelor de candidați (Secțiunea 2.1). De fiecare dată când partidul trebuie să aleagă o singură persoană pentru poziția cea mai importantă, aceasta este aproape tot timpul de sex masculin. Această dinamică e poate cea mai clară formă a plafonului de sticlă descris în Capitolul 7: dezavantajul nu se manifestă la intrarea în ierarhie, ci pe ultimele ei trepte.

2.4 Segregare tematică



Secțiunile anterioare au urmărit câte femei ajung la fiecare nivel al pâlniei. Rămâne totuși o a doua întrebare: în ce domenii ajung acestea. Literatura discutată în Capitolul 7 arată că femeile tind să fie concentrate în domeniile asociate îngrijirii **(sănătate, educație, protecție socială, familie, cultură)**, în timp ce domeniile legate de resursele și forța statului (finanțe, economie, apărare, ordine publică) rămân preponderent masculine. Această segregare orizontală contează pentru reprezentarea calitativă a femeilor în politică. Prezența unei femei în Parlament sau în Guvern se traduce în influență asupra politicilor publice doar în domeniile în care aceasta participă la decizie. Secțiunea compară două arene în care repartizarea pe domenii poate fi observată: comisiile parlamentare și portofoliile ministeriale.

Pentru ca cele **două arene să poată fi comparate**, am folosit aceeași clasificare a domeniilor, stabilită înainte de analiza datelor. Fiecare comisie și fiecare minister au fost încadrate într-un domeniu, iar domeniile au fost grupate în trei tipuri. Domeniile de îngrijire sunt sănătatea, educația, munca și protecția socială, cultura, familia, tineretul și egalitatea de șanse, drepturile omului și minoritățile. Domeniile de putere sunt finanțele, economia, apărarea și afacerile interne, justiția și afacerile externe, inclusiv afacerile europene. Domeniile tehnice și de infrastructură sunt agricultura, transporturile, energia, mediul, cercetarea și digitalizarea, dezvoltarea și administrația. Relația cu românii din afara granițelor nu se încadrează în niciunul dintre cele trei tipuri, așa că am exclus-o din analiză.

Comisiile parlamentare

Repartizarea în comisii **urmează un tipar clar de gen**. Femeile reprezintă 31,9% dintre membrii comisiilor de îngrijire, față de 20,4% în comisiile de putere și doar 12,8% în cele tehnice și de infrastructură (Tabelul 2.4). Altfel spus, 42% dintre locurile ocupate de femei în comisii sunt în domenii de îngrijire, față de 24% în cazul bărbaților. Diferența nu se explică prin partidul din care fac parte. Comparând parlamentari din același partid, din aceeași legislatură și din aceeași cameră, o parlamentară are șanse de aproximativ trei ori mai mari decât un coleg să facă parte din cel puțin o comisie de îngrijire (raportul șanselor 3,34, $p < 0,001$). Prezența în comisiile de putere este însă practic egală: 59,6% dintre parlamentare și 60,3% dintre parlamentari fac parte din cel puțin o astfel de comisie (raportul șanselor 0,96, $p > 0,05$).

Explicația este că **domeniile de putere nu formează un bloc omogen**. Comisiile juridice (28,6% femei) și cele de afaceri externe și europene (29,0%) au mai multe femei decât media comisiilor (21,7%). Comisiile de finanțe (16,8%), de economie (15,0%) și de apărare și ordine publică (10,9%) rămân însă puternic masculinizate. Cele mai puține femei se află în comisiile tehnice: transporturi (4,2%), agricultură (11,3%), mediu (12,3%), energie (11,5%) și digitalizare (13,1%). La polul opus se află comisiile de educație (37,2%), familie, tineret și egalitate de șanse (35,1%), muncă și protecție socială (34,8%) și sănătate (33,6%). În Parlament, diferențele de gen par să nu despartă îngrijirea de putere în general. În schimb, acestea separă îngrijirea, justiția și afacerile externe de bani, ordine publică și infrastructură.

Segregarea nu se extinde și la conducerea comisiilor. Femeile ocupă 22,7% dintre președințiile comisiilor de îngrijire și 19,8% dintre cele ale comisiilor de putere. Dintre membrii comisiilor de îngrijire, 5,1% dintre femei și 8,2% dintre bărbați le conduc. În comisiile de putere, proporțiile sunt de 6,3% și 6,5%. Niciuna dintre aceste diferențe nu este semnificativă statistic. Tiparul apare în schimb în interiorul Biroului permanent. Femeile reprezintă 27,5% dintre secretarii camerelor, care îl asistă pe președinte în conducerea ședințelor, dar doar 8,7% dintre chestori, care supraveghează resursele financiare și administrative ale camerei ($p < 0,05$).

Portofoliile ministeriale

În Guvern, **segregarea este mai pronunțată și urmează mai fidel împărțirea dintre îngrijire și putere**. Dintre numirile în ministere din domeniile de îngrijire, 36,2% au revenit unor femei (25 din 69), față de 14,9% în ministerele tehnice și de infrastructură (14 din 94) și 11,1% în ministerele de putere (10 din 90) ($p < 0,001$). Jumătate dintre numirile femeilor (51%) au fost în ministere de îngrijire, față de 22% dintre numirile bărbaților.

Mai multe portofolii nu au fost ocupate niciodată de o femeie în perioada 2015-2025: economia (22 de numiri), apărarea (15), cercetarea și digitalizarea (15), transporturile (13), agricultura (12) și energia (9). La Finanțe, o singură femeie a ocupat funcția, din 12 numiri. Spre deosebire de tiparul european descris în Capitolul 8, Ministerul Afacerilor Externe și Ministerul Justiției au fost conduse de femei aproximativ în proporția în care acestea sunt prezente în Guvern (3 din 12 și, respectiv, 3 din 13 numiri; în Tabelul 2.4, domeniul include și afacerile europene). Pe domenii, cifrele se bazează pe puține numiri și trebuie citite ca tendințe, nu ca estimări precise.

Aceleași domenii în ambele arene

Domeniile în care femeile sunt bine reprezentate în comisii sunt, în mare, aceleași cu cele în care sunt bine reprezentate în Guvern. **Pe cele 16 domenii prezente în ambele arene**, corelația dintre ponderea femeilor în comisii și ponderea lor în ministere este puternică (coeficientul Spearman 0,69, $p < 0,01$). Există **două excepții notabile. Sănătatea** are multe femei în comisii (33,6%), dar puține la conducerea ministerului (2 din 14 numiri). **Mediul** are puține femei în comisii (12,3%), dar multe la conducerea ministerului (7 din 16 numiri).

Tabelul 2.4: Ponderea femeilor pe domenii, în comisii și în Guvern, 2015-2025

Tip	Domeniu	% femei în comisii (membri totali)	% femei în ministere (numiri)
Îngrijire	Educație	37,2% (156)	35,7% (14)
	Muncă și protecție socială	34,8% (164)	62,5% (16)
	Familie, tineret și egalitate de șanse	35,1% (154)	41,7% (12)
	Sănătate	33,6% (134)	14,3% (14)
	Drepturile omului și minorități	26,5% (181)	-
	Cultură	22,6% (115)	23,1% (13)
Putere	Justiție	28,6% (217)	23,1% (13)
	Afaceri externe și europene	29,0% (259)	20,0% (15)
	Finanțe	16,8% (179)	8,3% (12)
	Economie	15,0% (294)	0,0% (22)
	Apărare și afaceri interne	10,9% (183)	10,7% (28)
Tehnic și infrastructură	Fonduri europene	-	31,2% (16)
	Dezvoltare și administrație	21,9% (178)	15,4% (13)
	Cercetare și digitalizare	13,1% (176)	0,0% (15)

Tip	Domeniu	% femei în comisii (membri totali)	% femei în ministere (numiri)
	Energie	11,5% (52)	0,0% (9)
	Mediu	12,3% (179)	43,8% (16)
	Agricultură	11,3% (151)	0,0% (12)
	Transporturi	4,2% (144)	0,0% (13)
Total		**21,7% (2.916)**	**19,4% (253)**

Notă: comisii, 2016-2024. Un parlamentar este numărat o dată pentru fiecare domeniu dacă a făcut parte din comisia aferentă, indiferent de rolul îndeplinit în cadrul comisiei sau durată. Ministere, 2015-2025. Sunt numărate numirile cu portofoliu, inclusiv renumirile aceleiași persoane în guverne succesive, fără prim-miniștri, miniștri fără portofoliu și ministerele pentru relația cu Parlamentul și pentru românii de pretutindeni. Totalul pentru comisii nu include comisiile neîncadrate pe domenii (regulament, petiții, validare, românii din afara granițelor).

Concluzia secțiunii

Segregarea tematică este cel mai larg și mai consecvent rezultat al capitolului. La nivelul Parlamentului și Guvernului, pierderea reprezentativității pe verticală este limitată și apare în principal la funcțiile unice de la vârf. Segregarea orizontală apare însă peste tot: în repartizarea din comisii, în portofoliile ministeriale și chiar în interiorul Biroului permanent. Femeile prezente în Parlament și în Guvern sunt concentrate în domeniile de îngrijire și aproape absente din cele care gestionează banii, forța statului și infrastructura. În Parlament, justiția și afacerile externe sunt o excepție, cu o pondere a femeilor peste medie. În Guvern, separarea dintre îngrijire și putere este mult mai conturată. Datele nu ne permit să spunem în ce măsură acest tipar reflectă o auto-selecție a politicienelor (preferințe și parcurs profesional) sau un viciu de selecție din partea partidelor politice, care propun membrii comisiilor și negociază portofoliile. Consecința este însă aceeași în ambele cazuri: deciziile privind bugetul, economia, apărarea și marile investiții publice sunt luate aproape exclusiv de bărbați.

2.5 Evoluția în timp

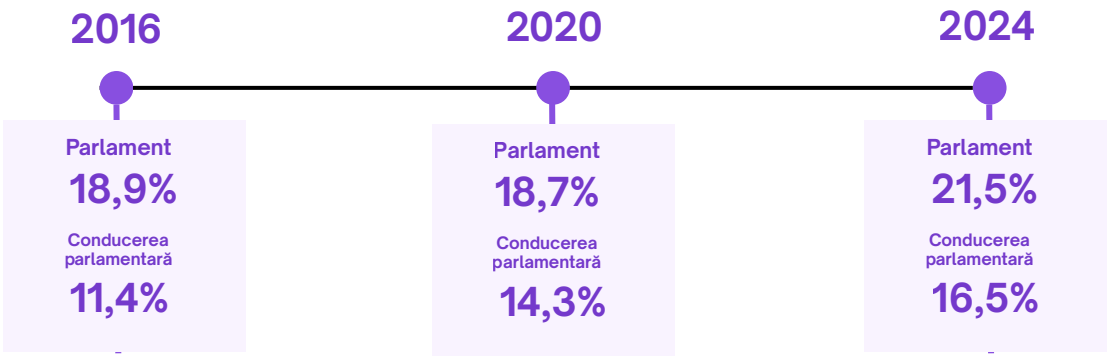
Secțiunile anterioare au descris pâlnia pe ansamblul perioadei 2016-2025, însă rămâne întrebarea dacă situația se îmbunătățește, stagnează sau se înrăutățește. Analiza din această secțiune are trei limite. Perioada cuprinde doar trei cicluri electorale, din moment ce legislatura 2024-2028 este încă în desfășurare, iar alegerile din 2012 nu pot fi comparate cu cele ulterioare, din cauza diferențelor la nivelul sistemului electoral. De aceea, comparațiile încep cu 2016.

Listele de candidați

La nivelul listelor pentru alegerile parlamentare, **progresul este clar**. Ponderea femeilor printre candidați **a crescut de la 28,1% în 2016 la 29,7% în 2020 și 35,5% în 2024** ($p < 0,001$), la ambele camere. Ponderea femeilor în capul listelor a stagnat între 2016 și 2020 (17,1% și 15,7%), iar în 2024 a urcat la 22,9% ($p < 0,001$). Creșterea reflectă însă mai ales faptul că pe liste au fost mai multe femei și că numărul listelor aproape s-a dublat. Șansa unei candidate de a fi pusă în capul listei, comparativ cu a unui candidat, aproape că nu s-a schimbat. În 2016, 8,9% dintre candidate și 16,8% dintre candidați au fost în capul listei. În 2024, proporțiile au fost de 14,1% și 26,2%. În toți cei trei ani, o femeie a avut aproximativ jumătate din șansele unui bărbat de a conduce o listă (raportul a fost de 0,53 în 2016, de 0,44 în 2020 și de 0,54 în 2024). Partidele au pus mai multe femei pe liste, inclusiv în capul acestora, dar nu au redus dezavantajul relativ al femeilor la plasare.

O parte importantă a creșterii din **2024 vine de la partidele mici**, care nu intră în Parlament. Acestea au avut femei în capul a 24,2% dintre liste. La partidele parlamentare, ponderea femeilor

în capul listelor a fost de **16,3% în 2016, a scăzut la 11,9% în 2020 și a revenit la 19,6% în 2024**. Creșterea din 2024 este, pentru aceste partide, în bună măsură o revenire după scăderea din 2020. Excepțiile sunt USR (de la 11,8% în 2016 la 18,6% în 2024) și UDMR (de la 17,4% la 24,4%).



Parlamentul

Mai multe femei pe liste nu au însemnat mai multe femei alese. La constituirea fiecărei legislaturi, femeile au reprezentat **18,9%** dintre parlamentari în 2016, **18,7%** în 2020 și **21,5%** în 2024. Diferența dintre 2016 și 2024 nu este semnificativă statistic ($p > 0,05$). Singura schimbare vizibilă apare la Senat, unde ponderea femeilor a crescut de la 14,7% la 20,1% și s-a apropiat de nivelul Camerei Deputaților (22,1% în 2024). Explicația ține tot de plasare, descrisă în Secțiunea 2.1. Creșterea de pe liste s-a produs mai ales pe pozițiile de umplutură și la partidele mici, adică acolo unde nu se câștigă mandate.

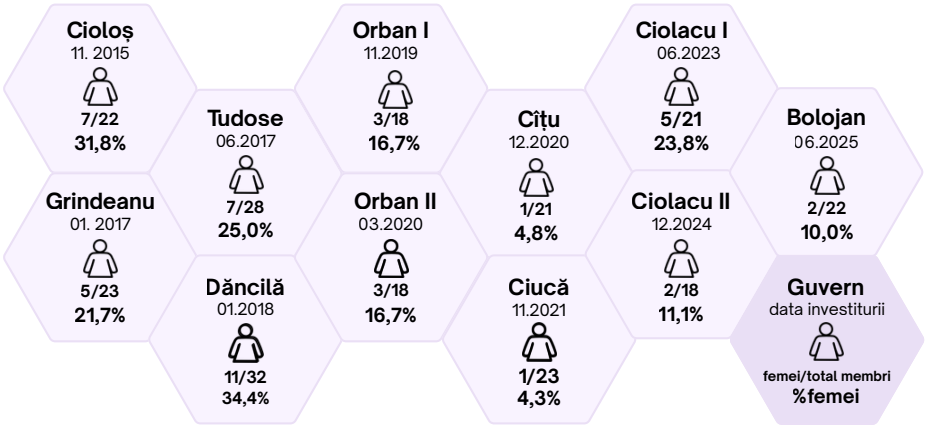
Conducerea parlamentară

La vârful conducerii parlamentare, ponderea femeilor a crescut de la o legislatură la alta, de la **11,4% în 2016-2020** la **14,3% în 2020-2024** și **16,5% în legislatura actuală**. Creșterea vine mai ales de la președințiile de comisii, unde ponderea femeilor a urcat de la 12,5% la 18,1% și apoi la 20,0%, aproape de ponderea lor în Parlament. La celelalte funcții unice progresul este mai mic. Dintre liderii de grup, 2 din 40 au fost femei în 2016-2020, niciunul din 20 în 2020-2024 și 4 din 25 în legislatura actuală. O singură femeie a condus o cameră a Parlamentului în întreaga perioadă: Anca Dragu, președintă a Senatului între 2020 și 2021 (fără a număra interimatele).

Guvernul

În Guvern nu **există o tendință constantă, ci variații mari de la un cabinet la altul** (Tabelul 2.5). La învestire, ponderea femeilor a variat între 4,3% (guvernul Ciucă, cu o singură femeie din 23 de membri) și 34,4% (guvernul Dăncilă, 11 din 32). Între guverne succesive, diferența maximă a ajuns la aproape 20 de puncte procentuale: de la 16,7% sub Orban la 4,8% sub Cîțu, apoi la 4,3% sub Ciucă și la 23,8% sub Ciolacu I. Comparând primul și ultimul guvern din perioadă, ponderea femeilor a scăzut de la 31,8% (Cioloș) la 10,0% (Bolojan). Între ele, evoluția a fost însă în zig-zag, nu o scădere continuă. Guvernele conduse de prim-miniștri PSD au avut, în medie, 23,2% femei la învestire, iar cele conduse de prim-miniștri PNL 10,5%. Cu doar cinci guverne în fiecare grup, toate de coaliție, diferența poate fi doar semnalată, nu explicată.

Tabelul 2.5. Ponderea femeilor în Guvern, la învestire, 2015-2025



Notă: membrii Guvernului în funcție la trei zile după învestire, inclusiv prim-ministrul, fără interimari. Guvernele interimare (Fifor, 2018; Predoiu, 2025) nu sunt incluse.

Concluzia secțiunii

Evoluția din ultimii zece ani **urmează aceeași logică ca restul pâlniei**. Progresul apare acolo unde costul pentru partide este mic. Pe liste au fost adăugate mai multe femei, dar mai ales pe pozițiile de umplutură și la partidele mici, iar ponderea femeilor printre aleși nu s-a schimbat semnificativ. În conducerea Parlamentului, unde funcțiile sunt mai multe și se negociază între grupuri, ponderea femeilor crește lent. În Guvern, unde componența depinde de deciziile câtorva lideri de partid, ponderea femeilor se poate dubla sau înjumătăți de la un cabinet la altul. Lipsa unei tendințe stabile arată că progresul nu este garantat de nicio regulă. Fără mecanisme care să fixeze câștigurile, precum cotele sau regulile de plasare discutate în Capitolul 4, reprezentarea femeilor la vârf rămâne la latitudinea celor care formează listele și guvernele.

2.6 Concluzie: unde pierde teren reprezentarea feminină

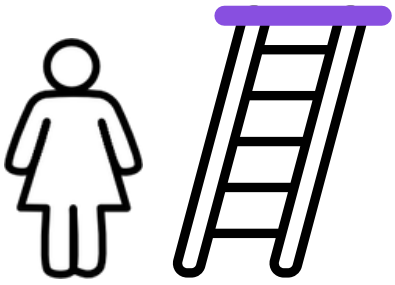
Capitolul a pornit de la întrebarea centrală a raportului: în ce punct al traseului politic pierd femeile teren. Răspunsul, construit etapă cu etapă, este că pierderea nu este distribuită uniform de-a lungul pâlniei. Ea se produce în trei puncte precise, toate controlate de deciziile partidelor, în timp ce în celelalte etape femeile își păstrează pozițiile.

Unde se pierde teren și unde nu

Primul punct este **recrutarea**. Femeile sunt majoritare în populația cu drept de vot și printre alegători, dar reprezintă doar aproximativ o treime dintre candidați. Datele nu permit să spunem cât din această diferență provine din lipsa candidatelor și cât din selecția partidelor, pentru că nu există informații publice despre membrii partidelor și dorința acestora de a candida. Al doilea punct este **plasarea pe liste**. Femeile sunt puse în capul listei de aproximativ două ori mai rar decât bărbații, iar acest lucru explică aproape în întregime diferența dintre ponderea acestora printre candidați (31,4%) și printre aleși (19,7%). Dezavantajul se păstrează și după ce o femeie a câștigat deja un mandat: o parlamentară care **candidează din nou ar**e șanse cu aproximativ 47% mai mici decât un coleg aflat în aceeași situație să fie pusă în capul listei. Al treilea punct este **vârful ierarhiei**, adică funcțiile unice: liderul de grup parlamentar (7,1% femei), președintele de cameră (o singură femeie în perioada analizată) și prim-ministrul (o singură femeie din nouă titulari, fără interimari).

În toate celelalte etape, datele nu arată un dezavantaj al femeilor. Alegătorii nu modifică raportul stabilit de partide, pentru că listele sunt închise. Odată ajunse în Parlament, femeile rămân în mandat la fel de mult ca bărbații și sunt realese la fel de des. Ele ocupă președinții de comisii aproximativ în proporția în care sunt prezente în Parlament și ajung în Guvern fără un dezavantaj mare, în proporții apropiate de cele ale colegilor cu un parcurs comparabil.

Plafon de sticlă sau podea lipicioasă



Folke și Rickne (Capitolul 7) propun un test în doi pași pentru a distinge cele două mecanisme. Primul pas cere ca dezavantajul să nu fie explicat de diferențele de experiență sau de calificare. Datele îndeplinesc această condiție la ambele puncte critice din interiorul carierei. Diferența rămâne semnificativă statistic la conducerea grupurilor parlamentare și după ce ținem cont de vechime, de modul de intrare, de partid și de cameră (raportul șanselor 0,32). Diferențele de gen se mențin și la plasarea parlamentarelor în funcție după ce ținem cont de poziția lor anterioară pe listă (raportul șanselor 0,53). Al doilea pas cere ca dezavantajul să crească odată cu nivelul ierarhic. Și această condiție este îndeplinită: odată intrate în Parlament, femeile nu se pierd după primele trepte (mandat, realegere, conducerea comisiilor), ci la ultimele. În interiorul carierei politice, tiparul corespunde, așadar, unui plafon de sticlă.

Concluzia trebuie însă nuanțată pentru **intrarea pe scena politică.** Cea mai mare diferență de reprezentare apare chiar înaintea primei trepte, la trecerea de la populație la candidați. Acolo testul nu poate fi aplicat cu datele disponibile. Imaginea completă este, prin urmare, a unui deficit de recrutare la intrare, urmat de un plafon de sticlă în interiorul carierei.

Două dimensiuni suplimentare

Segregarea tematică reprezintă un rezultat important al capitolului. Femeile sunt concentrate în comisiile și ministerele de îngrijire și aproape absente din cele care gestionează bugetul, economia, apărarea și infrastructura. Mai multe portofolii ministeriale importante nu au fost ocupate de nicio femeie în ultimii zece ani. În timp, **progresul este lent și inegal**. Pe liste au fost adăugate mai multe femei, dar dezavantajul lor relativ la plasare nu s-a redus, iar ponderea femeilor printre aleși nu s-a schimbat semnificativ între 2016 și 2024. În Guvern, ponderea femeilor variază între 4% și 34% de la un cabinet la altul, în funcție de deciziile celor care le formează.

Ce s-ar schimba dacă partidele ar plasa femeile altfel

Pentru a estima cât din dezechilibrul din Parlament se datorează plasării, **am simulat trei scenarii** (Tabelul 2.6). În aceste scenarii, fiecare listă câștigă exact numărul de mandate pe care l-a câștigat în realitate, schimbându-se doar ordinea candidaților. În primul scenariu, femeile și bărbații de pe fiecare listă au aceleași șanse la fiecare poziție, inclusiv în capul listei. În al doilea, doar capul listei este ales fără dezavantaj, iar restul listei rămâne neschimbat. În al treilea, listele alternează femei și bărbați, dar capii de listă rămân cei reali.

Tabelul 2.5: Ponderea femeilor printre aleși, în realitate și în trei scenarii de plasare, 2016-2024

	Total	Camera Deputaților	Senat
Realitate	**19,7%**	20,4%	17,8%
(I) Șanse egale de-a lungul listei	**28,4%**	27,3%	31,1%
(II) Șanse egale la capul listei	**28,0%**	26,7%	31,2%
(III) Listă fermoar, cu aceiași capi de listă	**32,0%**	34,9%	24,9%

Notă: parlamentari intrați la constituirea legislaturilor 2016, 2020 și 2024 (1.399 de mandate care au putut fi asociate listei pe care au candidat). Scenariile păstrează candidații existenți și numărul de mandate câștigate de fiecare listă.

Trei concluzii rezultă din simulare. În primul rând, o plasare fără dezavantaj ar fi crescut ponderea femeilor în Parlament de la aproximativ 20% la aproximativ 28%, adică ar fi adus în cele trei legislaturi aproximativ 120 de femei în plus. În al doilea rând, aproape întregul câștig vine din capul listei. Aproximativ 43% dintre mandate (66% la Senat) sunt câștigate de liste care obțin un singur loc, iar acolo contează doar persoana din capul listei. Listele fermoar cresc ponderea femeilor la Camera Deputaților, unde listele câștigă mai multe locuri, dar au un efect mic la Senat dacă partidele continuă să pună bărbați în capul listelor. În al treilea rând, nici plasarea perfectă nu ar aduce paritatea. Partidele care câștigă mandate au mai puține femei pe liste decât media candidaților, iar ponderea femeilor printre candidați rămâne, oricum, în jur de o treime. Pentru a se apropia de paritate, ar trebui schimbate atât compoziția listelor, cât și ordinea lor.

Limitele analizei

Concluziile se sprijină pe date complete pentru trei cicluri electorale, dar au câteva limite. Sexul a fost atribuit după prenume, cu o incertitudine sub 0,5%. Schimbarea numelui după căsătorie poate face ca unele cariere feminine să pară mai scurte decât sunt. Pentru Senat, datele oficiale nu înregistrează motivul încetării mandatelor. Etapa executivă are un număr mic de cazuri, iar unele rezultate, precum cel privind trecerea din Parlament în Guvern, nu pot exclude un dezavantaj

moderat. Nu există date despre membrii partidelor și nici despre experiența politică locală a tuturor parlamentarilor, astfel încât mecanismul clientelar descris în literatură nu a putut fi testat direct.

De la diagnostic la soluții

Rezultatele indică precis **unde ar trebui să intervină politicile publice**. Din moment ce alegătorii nu modifică raportul stabilit de partide, iar femeile nu își pierd pozițiile după ce intră în Parlament, pârghiile sunt în controlul partidelor politice. Merită amintite trei: **recrutarea candidaților, ordinea pe liste și mai ales capul listei, precum și alegerea titularilor funcțiilor unice de la vârf**. Capitolul 4 discută instrumentele care au funcționat în alte state, în special cotele și regulile de plasare pe liste.

3. Matrice de evaluare a instituționalizării egalității de gen

Metodologia Matricei de evaluare a instituționalizării egalității de gen pornește de la *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties* (OSCE/ODIHR, 2014), din care am preluat recomandările privind instituționalizarea egalității de gen în partide (cap. 3.1.1), măsurile voluntare de sprijin al avansării femeilor (cap. 3.1.2) și accesul egal la resurse financiare (cap. 3.1.3), precum și criteriile din lista de verificare „gender-friendly" (Box 3.3), componentele planului de acțiune (Tabelul 3.4) și șablonul de audit din Anexa 2 a ghidului (preluat în Anexa A1).

Din aceste recomandări **am derivat 18 criterii de evaluare**, grupate în șase piloni: arhitectura internă a partidului, accesul la decizia internă, selecția candidaților, accesul la resurse, capacitarea și cultura internă, responsabilitatea publică.

Pilonul 1. Instituționalizarea egalității de gen în arhitectura partidului

Cod	Măsura	Ce presupune	Indicator
C1	**Egalitatea de gen ca valoare statutară**	Introducerea egalității de gen ca principiu și a echilibrului de gen ca obiectiv în documentele partidului, adică în statut, politici și programe	Menționarea egalității de gen ca valoare de bază în statut, politici și programe
C2	**Evidență dezagregată pe sexe**	Evidență actualizată a membrilor la nivel local, regional și național, inclusiv a membrilor conducerii, cu date dezagregate pe sexe	Statistici de membri dezagregate pe sexe, menținute regulat, inclusiv la nivel local și regional
C3	**Audit de gen periodic**	Autoevaluare a proceselor, procedurilor, structurilor și culturii partidului din perspectiva genului, care analizează statutul, platforma și regulile interne, formale și informale, și include un sondaj în rândul membrilor. Se poate realiza la nivel național, regional și local, în perioada pre- sau post-electorală	Audituri realizate periodic
C4	**Plan de acțiune de gen**	Plan elaborat pe baza lacunelor identificate prin audit, cu activități precum modificarea statutului, formarea, politici anti-discriminare și obiective de îmbunătățire a parității de gen	Plan adoptat și analizat în organele principale cel puțin o dată la patru ani
C5	**Mecanism de sesizare și cod de conduită**	Mecanism prin care femeile și bărbații pot semnala cazuri de discriminare sau abuz pe criteriu de gen, plus un cod de conduită care interzice limbajul discriminatoriu și sexist și prevede sancțiuni	Mecanism de sesizare și cod de conduită cu sancțiuni, prevăzute în documentele partidului

Pilonul 2. Accesul la decizia internă

Cod	Măsura	Ce presupune	Indicator
C6	**Prag minim de reprezentare în organele de conducere**	Reguli care garantează o reprezentare minimă a femeilor în organele de decizie ale partidului sau stabilesc funcțiile în care femeile trebuie să fie reprezentate.	Prevedere statutară de reprezentare minimă în organele de conducere
C7	**Reprezentare de drept a organizației de femei**	Secțiune de femei recunoscută în statut, integrată în structura de guvernanță și reprezentată în organele executive, în comitetele de nominalizare și în organismele de program, statut, campanie și finanțe. Statutul, autonomia, agenda și finanțarea acesteia decid dacă este o structură efectivă sau simbolică	Prevederi statutare care o instituționalizează și îi garantează locuri în organele de decizie, cu canale clare de comunicare cu conducerea
C8	**Descentralizarea și transparentizarea nominalizărilor**	Proceduri clare, transparente și scrise privind recrutarea, promovarea, selecția candidaților și luarea deciziilor, inclusiv reprezentare minimă a femeilor în delegațiile la congrese și conferințe	Proceduri scrise în statut, inclusiv desemnarea delegaților la congres și reprezentarea în delegații

Pilonul 3. Selecția candidaților

Cod	Măsura	Ce presupune	Indicator
C9	**Procedură de selecție scrisă, publică, aplicată uniform**	Prevederi care includ criteriile minime de eligibilitate, descrierea întregului proces, etapele și calendarul, termenul de selecție și modalitățile de publicare, de exemplu pe site-ul partidului	Reguli de selecție scrise și publicate, cu criterii, etape și calendar
C10	**Cotă voluntară de partid pe liste**	Cotă adoptată voluntar prin statut, care îl angajează pe partid să selecteze o anumită proporție de femei, de regulă între 25% și 50%, pentru liste și, uneori, pentru organele de conducere. Este eficientă dacă prevede o proporție ridicată și este instituționalizată în procedurile de nominalizare	Prevedere de cotă în statut sau regulamente
C11	**Regulă de poziționare pe locuri eligibile**	Reguli de ordonare a candidaților pe liste, de la alternanța de tip „fermoar” din Suedia până la rezervarea primelor locuri pentru femei sau cerința ca una dintre primele trei poziții să fie ocupată de o femeie. Aplicarea se asigură prin respingerea de către organele executive sau de selecție a listelor care nu respectă regula	Regulă scrisă de poziționare și mecanism de aplicare
C12	**Compoziția mixtă a comisiei de selecție**	Echilibru de gen în comisiile care selectează candidații, inclusiv prin cote pentru comisiile de nominalizare	Componența comisiei de selecție pe sexe

Pilonul 4. Accesul egal la resurse

Cod	Măsura	Ce presupune	Indicator
C13	**Reguli interne transparente de alocare a fondurilor**	Reguli interne de alocare a resurselor bazate pe echitate și transparență, care asigură repartizarea echitabilă între candidate și candidați și acces egal la strângerea de fonduri. Măsurile se formalizează în regulamente, ca să nu depindă de negocieri informale	Reguli de alocare a resurselor scrise în statut sau regulamente
C14	**Buget dedicat egalității de gen**	Alocarea unei părți din finanțele partidului, inclusiv fonduri publice dacă există, pentru grupuri de femei, candidate și formarea acestora	Prevedere bugetară pentru mecanismul de egalitate și politicile de gen
C15	**Acces echitabil la resurse necontabile**	Acces egal la rețele politice și donatori, contribuții în natură precum timp de antenă, bunuri ale partidului și materiale de campanie	Acces al candidatelor la donatori, bunuri, materiale, emisiuni, mitinguri și dezbateri

Pilonul 5. Capacitare, mentorat și cultură internă

Cod	Măsura	Ce presupune	Indicator
C16	**Program de mentorat și formare politică**	Mentorat ca relație personală și continuă de învățare între colegi	Programe de mentorat și formare organizate de partid sau de organizația de femei
C17	**Conciliere viață personală-activitate politică**	Infrastructură accesibilă pentru membrii care au în grija lor copii sau alte persoane în cadrul conferințelor și congreselor, indemnizații pentru membrii în concediu parental, program flexibil pentru părinți și politici ale partidului privind concediul personal, familial sau parental	Politici sau prevederi de acest tip în regulile partidului

Pilonul 6. Guvernanță externă și responsabilitate publică

Cod	Măsura	Ce presupune	Indicator
C18	**Angajament public verificabil și raportare**	Integrarea genului în strategia electorală și poziții concrete de platformă pe teme de egalitate.	Priorități de egalitate incluse în campaniile și promisiunile electorale ale partidului și poziții de platformă

Aceeași grilă a fost transpusă și la nivelul cadrului național, evaluând ce impune legea tuturor partidelor. Matricea se bazează pe distincția dintre rezultat și proces. Procentul de femei alese depinde de structura listelor și de distribuția teritorială a voturilor, în timp ce procesul (regulile și

practicile interne) este singurul pe care partidul îl controlează direct și îl poate schimba înaintea următorului scrutin. De aceea cele două sunt prezentate separat: mai întâi grila de scor, apoi poziția României ca sistem, rezultatul electoral din 2024 și, în final, infrastructura internă a partidelor.

3.1 Grila de scor

Fiecare criteriu este punctat cu 0 (absentă), 1 (declarativă), 2 (reglementată în statut sau regulament intern) sau 3 (reglementată, aplicată și raportată public), în funcție de gradul de instituționalizare.

Scor	Semnificație	Grad de instituționalizare
0	**Absent**	nicio prevedere, nicio practică documentată
1	**Declarativ**	menționat în program, discurs public, comunicat; fără forță normativă internă
2	**Reglementat**	prevăzut în statut sau regulament intern, dar fără dovadă de aplicare sau fără sancțiune
3	**Reglementat + aplicat + raportat**	prevedere normativă internă și dovadă de aplicare și raportare publică verificabilă

3.2 Praguri de interpretare

Scorul total, de maximum 54 de puncte, încadrează partidul într-unul dintre cele patru calificative: neangajat, declarativ, în curs de instituționalizare sau instituționalizat.

Interval	Calificativ	Semnificație operațională
0-13	**Neangajat**	egalitatea de gen nu există ca politică internă
14-26	**Declarativ**	angajament de comunicare, fără infrastructură procedurală
27-40	**În curs de instituționalizare**	reguli existente, aplicare parțială
41-54	**Instituționalizat**	reguli + aplicare + raportare

3.3 Poziționarea României la nivel de sistem

La nivel de sistem, România are doar două dintre instrumentele evaluate: obligația ca listele să includă ambele sexe, sancționată cu respingerea listei, și un stimulent financiar pozitiv, prin majorarea subvenției pentru mandatele obținute de femei.

Măsură echivalentă la nivel de sistem	Situația în România	Scor
Prezența ambelor sexe pe liste	Obligatorie, cu sancțiunea respingerii listei	**3**
Prag procentual legal pe liste	Inexistent (proiect pentru implementarea unei cote de 33% blocat la Camera Deputaților din 2022)	**1**
Regulă legală de poziționare / alternanță	Inexistentă	**1**
Stimulent financiar pozitiv	Există: majorarea subvenției pentru mandate obținute de femei (art. 18 L. 334/2006)	**3**
Condiționare / sancțiune financiară	Inexistentă (proiect L298/2024 pendinte la Camera Deputaților)	**1**
Obligația partidelor de a prevedea acțiuni pozitive în regulamente interne	Există (Legea nr. 202/2002), fără prag și fără verificare	**2**
Colectare și publicare de date dezagregate pe sexe privind aleșii	Parțială (AEP publică date; nu există serie standardizată obligatorie)	**2**
Audit de gen obligatoriu al partidelor	Inexistent	**0**
Mecanism național de monitorizare a partidelor pe egalitate de gen	Inexistent ca atribuție expresă	**0**

Această configurație produce o conformare cu efect electoral minim. Ghidul ODIHR menționează că măsurile de tip cotă devin eficiente atunci când impun o proporție suficient de ridicată încât să schimbe efectiv componența listelor, includ reguli de ordonare pe liste și sunt aplicate prin mecanisme instituționalizate. Într-un sistem cu liste închise și reprezentare proporțională, ca în România, regula de poziționare tinde să aibă o pondere mai mare în a transforma candidatura în mandat.

3.4 Ierarhia partidelor parlamentare în funcție de rezultatul electoral

Mandatele obținute la alegerile parlamentare din 1 decembrie 2024, la constituirea legislaturii, după lista pe care au fost aleși parlamentarii (baza de date CDBG):

Formațiune	Femei / total mandate	% femei
SOS România	13 / 40	**32,5%**
POT	10/31	**32,3%**

Formațiune	Femei / total mandate	% femei
PSD	29 / 122	**23,8%**
AUR	21 / 91	**23,1%**
USR	13 / 60	**21,7%**
PNL	9 / 71	**12,7%**
UDMR	4 / 32	**12,5%**
Grupul minorităților naționale	1 / 18	**5,6%**
Total Parlament	100 / 465	**21,5%**

Important de menționat este că procentul de mandate ale femeilor **nu** este un indicator al calității politicii interne de gen. Procentul lor este un efect al structurii listelor și al distribuției teritoriale a voturilor, nu al unei politici deliberate. Invers, un partid cu procent mediu poate avea reguli statutare solide. De aceea matricea separă strict rezultatul (secțiunea 3.4) de proces (secțiunea 3.5). Doar procesul este imputabil partidului și doar procesul este reproductibil la scrutinul următor.

3.5 Analiza comparativă a partidelor

Măsura	PSD	PNL	AUR	USR	UDMR	SOS RO
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	2	2	1	2	1	1
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	0	0	0	0	0
C3 Audit de gen periodic	0	0	0	0	0	0
C4 Plan de acțiune de gen	0	0	0	0	0	0
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	2	2	1	2	1	1
C6 Prag minim în organele de conducere	2	1	0	0	2	1
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	2	2	2	0	2	2
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	2	2	2	2	1	2

Măsura	PSD	PNL	AUR	USR	UDMR	SOS RO
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	1	1	1	1	0	1
C10 Cotă voluntară pe liste (⩾30%)	1	2	0	0	0	1
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	0	0	0	0	0	2
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	0	0	0	0	0
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	1	1	1	1	1
C14 Buget dedicat egalității de gen	0	0	0	0	1	1
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	0	0	0	0	0
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	2	1	0	1	0	2
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	1	1	1	1	0	1
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	1	1	0	1	0	1
TOTAL (max. 54)	**17**	**16**	**9**	**11**	**9**	**17**

	PSD	PNL	AUR	USR	UDMR	SOS RO
Calificativ	Declarativ	Declarativ	Neangajat	Neangajat	Neangajat	Declarativ

PSD (17/54 - Declarativ) este singurul partid care fixează un prag numeric pentru femei în organele de conducere „de la toate nivelurile”: cel puțin 30% (art. 46 alin. 3, C6 = 2), pe lângă 20% pentru tineri. Organizația femeilor are loc de drept în birouri la toate nivelurile (art. 46 alin. 4, art. 54, 64, 83, 110, 144; C7 = 2), iar obiectivele ei includ pregătirea femeilor pentru structurile de decizie (art. 185 alin. 3; C16 = 2). Codul de etică interzice discriminările „de orice natură” (C5 = 2). Cu toate acestea, pragul de 30% nu are sancțiune sau procedură de verificare, nu se aplică listelor electorale (C10 = 1) și nu există regulă de poziționare pe locuri eligibile (C11 = 0).

PNL (16/54 - Declarativ) este singurul partid care prevede un mecanism statutar de cotă pe liste: Biroul Politic Național „stabilește cota voluntară de gen” cu cel puțin un an înainte de alegeri (art. 74 lit. d; C10 = 2). Procentul nu este fixat în statut și nu se poate verifica dacă hotărârea a fost adoptată. Codul Etic cere combaterea „discriminărilor și intoleranței” (C5 = 2), iar organizațiile interne au loc de drept în Consiliul Național (art. 70 lit. A pct. 7; C7 = 2), dar fără vot în Biroul Politic Național (art. 73 alin. 2) și fără loc în Biroul Executiv. Pragul pentru organele de conducere este doar „o reprezentare corespunzătoare” (art. 70 lit. B; C6 = 1).

AUR (9/54 - Neangajat) are cel mai mic scor, la egalitate cu UDMR. Statutul interzice discriminarea pe criteriul sexului doar la accesul în partid (art. 8-9), iar egalitatea nu este enunțată ca valoare (C1 = 1). Organizația de femei este statutară, iar președinta ei participă în organele de conducere (art. 25, 31, 41, 45, 49), dar nu are loc în Biroul Național de Conducere și are condiții de organizare (C7 = 2). Procedurile de alegere sunt scrise (C8 = 2). Codul de etică nu menționează discriminarea sau hărțuirea (C5 = 1). Nu există prag, cotă, poziționare, buget, formare pentru femei și nici angajament public (C6, C10, C11, C14, C16, C18 = 0).

USR (11/54 - Neangajat) este singurul partid care are în statut sancționarea comportamentului „discriminator, violent sau de hărțuire" între membri (art. 13 lit. g; C5 = 2) și are cea mai deschisă procedură de selecție: orice membru își poate propune candidatura, desemnarea se face prin vot secret, iar Biroul Național nu poate propune candidați (art. 73-77; C9 = 1). „Promovarea egalității de șanse" este obiectiv expres (art. 6 lit. x; C1 = 2). Alocarea fondurilor are reguli numerice (cel puțin 32% din subvenție către filiale, minimum 2% pentru USR Tineret; C13 = 1). Singurul partid fără organizație de femei este USR (C7 = 0). Nu există prag, cotă sau poziționare cu criteriu de gen (C6, C10, C11 = 0).

UDMR (9/54 - Neangajat) impune alegerea obligatorie a femeilor și tinerilor „pe baza măsurilor afirmative" (art. 6) și cel puțin unul din trei membri femei în comitetele locale, cu delegare compensatorie de 15% din partea organizației de femei și posibilitate de derogare (art. 19; C6 = 2). Organizația de femei are reprezentare în toate organele (art. 38 alin. 4, art. 44 alin. 5, art. 48, art. 80) și sprijin material asigurat prin Statut (art. 38 alin. 5; C7 = 2, C14 = 1). Egalitatea de șanse din art. 10 privește comunitatea maghiară, nu raportul între femei și bărbați (C1 = 1). Candidaturile sunt reglementate prin regulamente, iar sistemul de listă nu are criteriu de gen (C8 = 1; C9-C12 = 0). Nu există prevederi de formare, conciliere sau raportare (C16-C18 = 0).

SOS RO (17/54 - Declarativ) este singurul partid care are o vagă mențiune despre poziționarea pe liste. Art. 69 pct. 4 cere ca pe listele electorale, „pe locuri eligibile", să fie propuși „tineri și femei, corespunzător ponderii acestora în partid" (C11 = 2), dar fiind proporțională și fără cifră primește C10 = 1. Organizația de Femei este statutară, iar președinta ei este membră de drept în Comitetul Național și în Comitetul Director (art. 46; C7 = 2), cu autonomie limitată (art. 51 pct. 9-10). Art. 73 pct. 3 prevede acțiuni de pregătire pentru femei (C16 = 2). Statutul se contrazice parțial în privința organului care desemnează candidații (art. 34, art. 36 lit. e, art. 69 pct. 2). Nu există cod de conduită propriu-zis (C5 = 1) și nicio referire la discriminare sau hărțuire.

Reprezentarea internă (P2) este singurul pilon care **ajunge la jumătate din maxim**. Selecția candidaților (P3) și resursele (P4) rămân la aproximativ 15% din maxim. Nu pare o coincidență că cea mai mare pierdere din pâlnie se produce exact în segmentul acoperit de aceste două criterii. Între ponderea femeilor în bazinul de candidați (31,4%) și cea printre aleși (19,7%) se pierd aproape 12 puncte procentuale, iar acestea apar în ordonarea candidaților pe liste (P3), decisă integral de partide, și în sprijinul care face candidaturile competitive (P4).

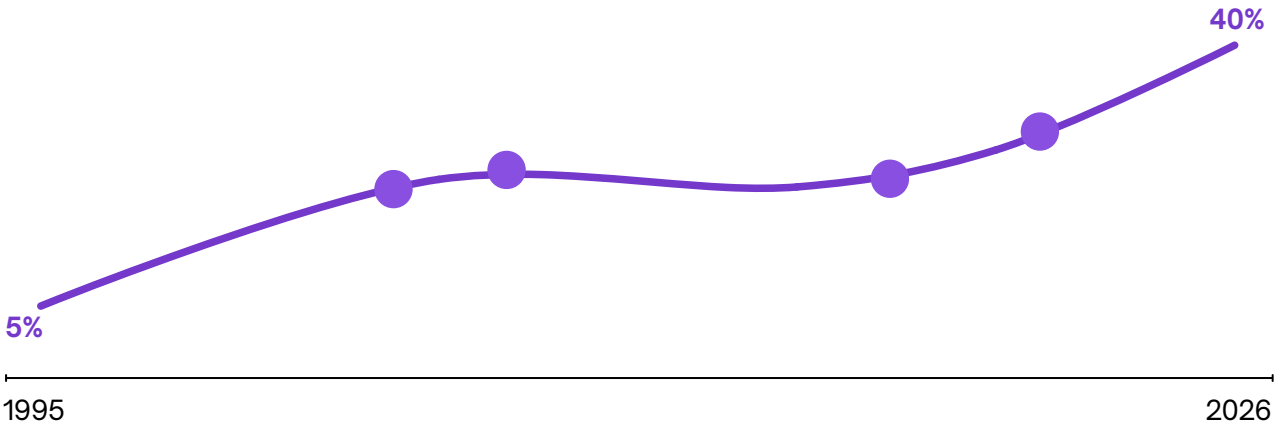
4. Ce a funcționat în alte state

Experiențele statelor care s-au confruntat cu aceeași problemă demonstrează că reducerea subreprezentării femeilor presupune **o combinație de măsuri legislative, angajament politic și mecanisme instituționale** capabile să susțină schimbarea pe termen lung. În principal, factorii care au contribuit la creșterea participării femeilor sunt recunoașterea inegalităților de gen, existența voinței politice de a le corecta, alocarea resurselor financiare necesare implementării politicilor de egalitate, precum și cooperarea dintre autorități și organizațiile societății civile. Totodată, standardele și normele europene în materie de egalitate de gen au reprezentat un factor de influență important, inclusiv în state din afara Uniunii.

Printre intervențiile cu cele mai vizibile rezultate se numără introducerea **cotelor de gen în legislația electorală**, alături de reguli de **plasare alternativă** pe liste, elaborarea strategiilor sau a planurilor de combatere a inegalității de gen și raportarea și monitorizarea reprezentării din perspectiva genului.

Republica Moldova

Ponderea femeilor în Parlament din 1995-2026



Femeile reprezentau **mai puțin de 5%** din parlamentarii din Republica Moldova în 1995. Primul Plan național de promovare a egalității de gen a fost adoptat în 2003. Doi ani mai târziu proporția parlamentarelor **a ajuns la 21,8%**, iar în 2006 este adoptată Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, creând cadrul legal necesar pentru integrarea perspectivei de gen în politicile publice, strategii și programe.

În 2006, Republica Moldova a aderat la Protocolul opțional la Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), care permite persoanelor fizice să sesizeze direct Comitetul CEDAW cu privire la încălcarea drepturilor femeilor și conferă Comitetului competența de a desfășura anchete în cazuri de încălcări grave sau sistematice ale drepturilor acestora.

În 2008, Zinaida Greceanîi a devenit prima prim-ministră a țării. După alegerile parlamentare din 2014, femeile **dețineau 20,8%** dintre mandate[24].

[24] „Republic of Moldova Parliament November 2014 Election | Election Results | Republic of Moldova", IPU Parline: Global Data on National Parliaments, data accesării 2 noiembrie 2026, https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/election/MD-LC01-E20141130.

În 2016 sunt introduse **cotele de gen de 40%** pentru alegerile locale și parlamentare, dar în 2019 reprezentarea femeilor în Parlament ajunge la doar **25,7%.** Cu toate acestea, procentul candidatelor pe liste a fost de 34,8%, iar aceste alegeri au fost atipice dată fiind schimbarea sistemului electoral dintr-unul de reprezentare proporțională, într-unul mixt. Din totalul de 101 membri ai Parlamentului, 50 sunt aleși prin sistemul reprezentării proporționale pe liste, iar 51 prin sistemul majoritar, în circumscripții uninominale (FPTP)[25]. După aceste alegeri, Moldova a revenit la sistemul proporțional, iar legea cotelor a fost completată cu o regulă de poziționare: cel puțin 4 din fiecare 10 poziții de pe liste revin sexului subreprezentat.

În 2020 Maia Sandu este aleasă prima președintă a Republicii Moldova, iar în anul următor, după alegerile parlamentare anticipate, Natalia Gavrilița a devenit prim-ministră, una dintre foarte rarele situații în care atât șeful statului, cât și șeful guvernului sunt femei. La aceste alegeri, proporția **femeilor în Parlament a ajuns la 39,6%**[26].

În prezent, Republica Moldova are **40% parlamentare și 41,2% ministre**, iar Maia Sandu este la al doilea mandat de președintă a țării[27].

Slovenia

În 2004, a fost adoptată Legea privind alegerea membrilor Parlamentului European din Republica Slovenia (ZVPEP), care prevedea și obligația asigurării unei **reprezentări de 40%** pentru fiecare sex pe listele de candidați, precum și condiția ca cel puțin un candidat de fiecare sex să fie plasat în prima jumătate a listei.

În 2005, modificările aduse Legii privind alegerile locale (ZLV) **au introdus cota de 40%** și la nivel local, alături de regula de poziționare pe listă, astfel încât, în prima jumătate a listei, candidații să fie plasați alternativ în funcție de gen. Ulterior, în 2006, o modificare a Legii privind alegerile pentru Adunarea Națională (ZVDZ) a introdus obligația ca niciunul dintre sexe să nu dețină o pondere mai mică de 35% din numărul total al candidaților înscriși pe listele electorale.

În 2022, Slovenia a ales **prima președintă** din istoria țării, pe Nataša Pirc Musar, precum și prima femeie în funcția de președintă a Adunării Naționale, Urška Klakočar Zupančič. Totodată, guvernul învestit în urma alegerilor din 2022 **a inclus șapte femei în funcția de ministru**, reprezentând o treime din totalul membrilor Guvernului, una dintre acestea ocupând și funcția de viceprim-ministru.

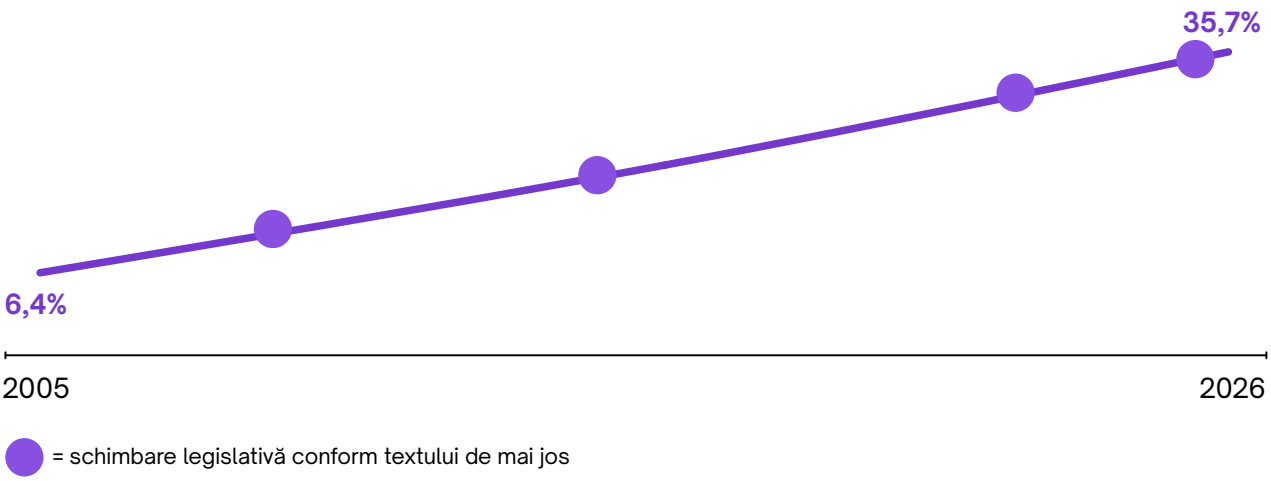
Începând cu luna mai 2022, Adunarea Națională a Sloveniei a avut 36 de femei deputat, reprezentând **40% din totalul membrilor săi.** Această proporție a fost cu 11,2 puncte procentuale mai mare decât cea înregistrată în legislatura precedentă (2018-2022), când femeile dețineau 28,8% din mandatele parlamentare, respectiv 26 de locuri.
În ceea ce privește Consiliul de Stat al Sloveniei, acesta avea șapte femei membre, reprezentând 17,5% din totalul celor 40 de membri.

Astfel, introducerea cotelor în perioada 2004-2006 a fost urmată de o creștere a ponderii femeilor în parlament **de la 12,2% la 36,4%**. Legea prevedea trei componente: creșterea în timp a cotelor de la 20% la 40%, alternarea sexelor în prima jumătate a listelor și sancțiuni pentru neconformare.

[25] „Republic of Moldova Parliament February 2019 Election | Election Results | Republic of Moldova", IPU Parline: Global Data on National Parliaments, data accesării 2 noiembrie 2026, https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/election/MD-LC01-E20190224.
[26] „Republic of Moldova Parliament July 2021 Election | Election Results | Republic of Moldova", IPU Parline: Global Data on National Parliaments, data accesării 2 noiembrie 2026, https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/election/MD-LC01-E20210711.
[27] „Moldova | Equal Future", data accesării 2 noiembrie 2026, https://www.equalfuture-eurasia.org/womens-representation-in-politics-and-public-administration/moldova.
[28] Women in Politics – EWA, f.a., data accesării 3 noiembrie 2026, https://ewa.si/en/women-in-politics/.
[29] Meg Munn, Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region (OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR), 2016), 30.

Albania

Ponderea femeilor în Parlament din 2005 - 2026



În Albania, în 2005, femeile reprezentau **6,4%** dintre parlamentari. **Un prag de minimum 30%** a fost introdus în legea electorală în 2008.

În 2012 **bugetarea cu integrarea perspectivei de gen** (Gender Responsive Budgeting - GRB) este inclusă în legislația albaneză privind finanțele publice. Astfel, au fost impuse alocări bugetare care să țină cont de dimensiunea de gen la nivel central și local.

În 2015 proporția parlamentarelor a ajuns la **20,7%**[30]și o nouă cotă de 50% a fost introdusă pentru listele de candidați în alegerile consiliilor municipale. Ulterior, GRB a fost integrată și în Legea organică a bugetului din 2016 și în Legea finanțelor locale din 2017. În anul următor orașele din Albania încep să implementeze planuri de acțiune pentru promovarea egalității de gen.

În 2020 **Codul electoral este modificat** prin introducerea unei prevederi specifice privind egalitatea de gen (art. 4), conform căreia toți actorii electorali, administrația electorală și instanțele judecătorești au obligația de a respecta principiul egalității de gen. Albania elaborează primul său Indice al Egalității de Gen, care analizează următoarele domenii: sănătate, muncă, bani, educație, timp și putere.

În 2021, Albania a avut primul guvern în care femeile erau majoritare: **12 din 17 miniștri**. În 2024 a fost introdus un amendament astfel încât unul din fiecare 3 nume de pe liste să fie al sexului subreprezentat. În prezent, proporția parlamentarelor este de **35,7%**, iar a ministrelor sau membrelor de cabinet este de **50%**[31].

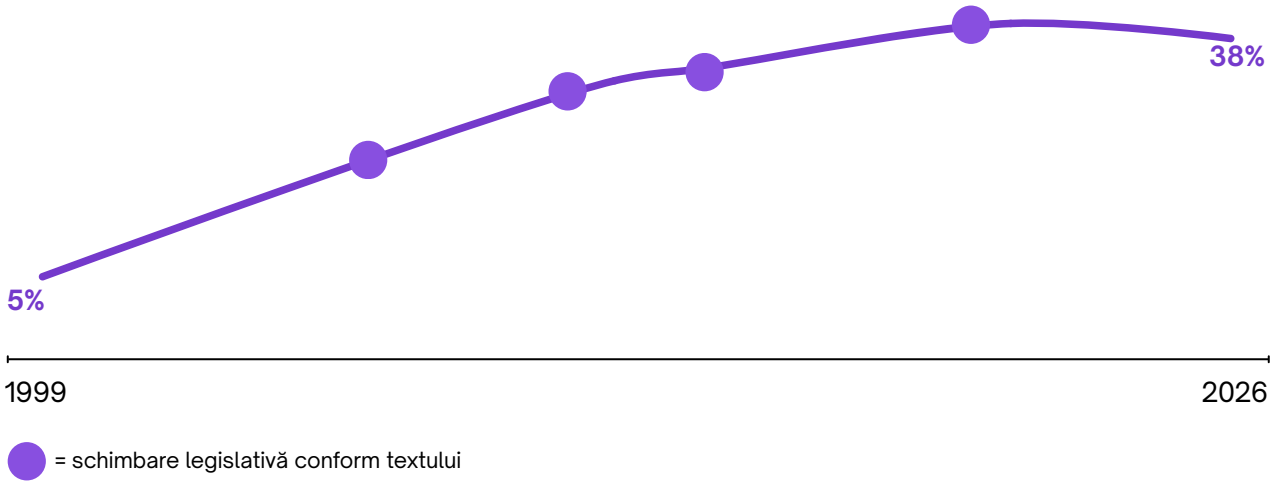
Serbia

Femeile reprezentau **5,1%** dintre parlamentari în 1999. În 2004 a fost introdusă **cota de 30%** a sexului subreprezentat, ulterior majorată la 33% și amendată în 2011 cu introducerea unei reguli de plasare pe listele electorale astfel încât cel puțin fiecare al treilea candidat să fie al sexului subreprezentat.

Reprezentarea femeilor în Parlament **a ajuns la 32,4% în 2012 și 34% în 2014**[32]. Tot atunci a fost înființat și Corpul de Coordonare pentru Egalitatea de gen, Serbia recunoscând caracterul transversal al subiectului și necesitatea consolidării coordonării orizontale și verticale, precum și a angajamentului politic în vederea promovării agendei egalității de gen. Trei ani mai târziu, Ana Brnabić a devenit prim-ministră a Serbiei, prima femeie care ocupă acest rol.

[30]Munn, Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region, 30.
[31]„Albania | Equal Future", data accesării 2 noiembrie 2026, https://www.equalfuture-eurasia.org/womens-representation-in-politics-and-public-administration/albania.
[32] MUNN, COMPENDIUM OF GOOD PRACTICES FOR ADVANCING WOMEN'S POLITICAL PARTICIPATION IN THE OSCE REGION, 30.

Ponderea femeilor în Parlament din 1999 - 2026



În 2020, Parlamentul Serbiei modifică din nou legislația electorală, majorând la **40%** cota minimă pentru candidații din genul subreprezentat pentru alegerile parlamentare și locale, iar la alegerile parlamentare din 2022 se înregistrează cea mai mare reprezentare a parlamentarelor, de 40%.

În prezent, proporția femeilor din **Parlamentul Serbiei este de 38% și 29,6% în Guvern**[33].

[33] „Serbia | Equal Future", data accesării 2 noiembrie 2026, https://www.equalfuture-eurasia.org/womens-representation-in-politics-and-public-administration/serbia.

5. Recomandări

R1. Instituționalizarea egalității de gen în arhitectura de partid

Partidele ar trebui să instituționalizeze egalitatea de gen în propria structură internă, începând cu înscrierea ei expresă ca valoare în statut și în programul politic, nu doar în documentele de campanie. Pentru ca principiul să fie aplicat, partidele ar trebui să țină o evidență dezagregată pe sexe a membrilor, a structurilor de conducere și a candidaților, la nivel local, județean și național, și să o publice într-un raport anual. La fiecare ciclu electoral, partidele ar trebui să realizeze un audit intern de gen, care să analizeze recrutarea, accesul la decizie, selecția candidaților, promovarea internă și accesul la resurse, și să consemneze rezultatele într-un raport cu dată și autor. Recomandarea se completează cu un cod de conduită și cu o procedură internă de sesizare a discriminării și a comportamentelor sexiste, accesibilă femeilor și bărbaților deopotrivă, cu termen de soluționare și cu raportarea anuală a numărului de sesizări și a soluțiilor date. (Cap. 3.1.1. Ghid ODIHR)

R2. Accesul la decizia internă

Partidele trebuie să asigure ambelor sexe un acces real la procesul decizional intern, începând cu un prag statutar minim de reprezentare a fiecărui sex în structurile naționale de conducere (Biroul Permanent Național, Consiliul Național), recomandat între 30% și 40%, aplicabil indiferent de sexul subreprezentat. Pentru a-l face obligatoriu, partidele ar putea adopta modelul CDU, potrivit căruia alegerile interne se reiau dacă pragul nu este atins. Totodată, structurile interne dedicate promovării egalității de gen, precum organizația de femei, ar trebui să aibă un statut de reprezentare de drept în organele naționale de decizie, cu mandat, buget propriu și locuri cu drept de vot, nu doar rol consultativ, prevăzut într-un articol din statut și însoțit de o listă a membrilor de drept. Accesul la funcțiile interne și desemnarea delegaților la Congres ar trebui să se facă pe baza unor reguli scrise, publicate într-un regulament, care să descentralizeze și să facă transparente nominalizările.

R3. Selecția candidaților

Selecția candidaților trebuie să urmeze o procedură scrisă, publică și aplicată uniform, care să stabilească criteriile, calendarul, componența comisiei de selecție și calea de contestație, verificabilă prin regulament și procese-verbale. Pe această bază, partidele ar putea introduce în statut o cotă voluntară de reprezentare a fiecărui sex pe liste, de minimum 30% (cu țintă de 40%), aplicabilă la toate tipurile de scrutin. Cota ar trebui însoțită de o regulă de poziționare pe locuri eligibile: alternanță de tip „fermoar” și definirea prealabilă, pe baza istoricului electoral, a locurilor eligibile pe fiecare circumscripție, verificabilă prin regulament și prin analiza listelor efectiv depuse. Comisia care validează listele, la toate nivelurile, ar trebui să aibă o compoziție mixtă, cu minimum 40% reprezentare a fiecărui sex, iar componența ei nominală ar urma să fie consemnată pentru verificare.

R4. Investiții și o structură instituțională pentru infrastructura de îngrijire

Statul și autoritățile locale trebuie să investească în infrastructura de îngrijire și să o integreze în politicile publice, pentru ca responsabilitățile de îngrijire să nu constituie un obstacol în calea participării politice, indiferent de sexul persoanei care le asumă. Concret, este necesară extinderea serviciilor care preiau o parte din aceste responsabilități, precum mesele calde în școli și creșele gratuite sau accesibile, împreună cu alte servicii de îngrijire, finanțate stabil și distribuite echilibrat, inclusiv în comunitățile mici și în mediul rural. Disponibilitatea acestor servicii ar permite oricărei persoane cu responsabilități familiale să se integreze pe piața muncii și să beneficieze de

independență financiară. Pentru a produce efecte reale, investițiile ar trebui însoțite de o structură instituțională clară, cu responsabilități definite la nivel central și local, astfel încât serviciile să fie sustenabile și accesibile.

R5. Limbajul instituțional

Recomandăm introducerea oficială a formelor de feminin pentru substantivele care desemnează funcții sau ocupații pentru care DOOM3 menționează doar variante construite cu forma de diminutiv (primar - primăriță) sau nu menționează deloc forme de feminin (magistrat, secretar de stat).

Chiar dacă sufixul poate fi interpretat nu ca unul diminutival, ci ca un sufix moțional de agent, identitatea de formă cu diminutivul îngreunează normalizarea prezenței femeilor în funcțiile de conducere, care presupun exercitarea autorității: termenul folosit pentru șefa administrației locale este identic cu diminutivul funcției ei.

6. Concluzie

Raportul a pornit de la o întrebare simplă: în ce punct al traseului politic pierd femeile teren și cine se află în spatele deciziilor care duc la subreprezentare. Pentru a răspunde, am urmărit aceleași persoane pe trei cicluri electorale, de la candidatura la alegerile parlamentare la mandat, la funcțiile de conducere din Parlament și la Guvern.

Răspunsul are trei părți.

Prima:

pierderea se concentrează acolo unde decid partidele. Femeile sunt majoritare printre alegători, dar reprezintă 31,4% dintre candidați și 19,4% dintre capii de listă. Pentru că listele sunt închise, această plasare se transmite aproape neschimbată în Parlament: femeile au obținut 19,7% din mandatele de la constituirea legislaturilor, exact ponderea lor pe pozițiile câștigătoare. Alegătorii nu adaugă și nu corectează nimic. La celălalt capăt, la funcțiile unice, decizia aparține tot partidelor, iar femeile aproape dispar: 7,1% dintre liderii de grup, o singură președintă de cameră și o singură prim-ministră în perioada analizată.

A doua:

odată intrate în Parlament, femeile nu sunt mai puțin persistente decât bărbații. Rămân în mandat la fel de mult, candidează din nou aproape la fel de des și sunt realese în aceeași proporție. Explicația frecventă, că femeile ar renunța mai ușor sau ar rezista mai greu în politică, nu se regăsește în date. Dezavantajul reapare doar la decizia partidului: o parlamentară care candidează din nou este pusă mai rar în capul listei decât un coleg cu același parcurs.

A treia:

acolo unde femeile sunt prezente, ele sunt grupate în anumite domenii. În comisii și în Guvern, ele sunt concentrate în educație, sănătate, muncă și familie și aproape absente din economie, finanțe, apărare, transporturi și energie. Mai multe portofolii nu au fost ocupate de nicio femeie în ultimii zece ani. Deciziile despre buget și despre marile investiții publice rămân, astfel, aproape exclusiv în mâinile bărbaților.

Împreună, aceste rezultate descriu un **deficit de recrutare la intrare**, urmat de un **plafon de sticlă** în interiorul carierei politice. Ambele țin, în primul rând, de procedurile partidelor. Analiza statutelor confirmă acest lucru: **niciunul dintre cele șase partide parlamentare nu depășește calificativul „Declarativ”**, iar selecția candidaților și accesul la resurse, adică exact etapele în care se produce cea mai mare pierdere, sunt și cele mai slab reglementate. Acolo unde există praguri sau cote, ele nu au sancțiuni, mecanisme de verificare sau reguli de plasare pe locuri eligibile.

Progresul din ultimii ani nu schimbă această imagine. În 2024 au fost mai multe femei pe liste și în capul listelor, dar mai ales la partidele mici și pe pozițiile din care nu se câștigă mandate. Ponderea femeilor printre aleși **nu s-a schimbat semnificativ** între 2016 și 2024, iar în Guvern a variat între 4% și 34% de la un cabinet la altul. Fără reguli care să fixeze câștigurile, reprezentarea femeilor depinde, la fiecare ciclu, de deciziile câtorva lideri.

De aici rezultă și unde ar trebui să intervină schimbarea. Simularea din Secțiunea 2.6 arată că, doar printr-o **plasare fără dezavantaj pe listele existente**, ponderea femeilor în Parlament ar fi crescut de la aproximativ 20% la aproximativ 28%. Asta înseamnă aproximativ 120 de femei în plus în trei legislaturi, fără niciun candidat nou. Cea mai mare parte a câștigului vine din capul listei. Regulile de poziționare, pragurile pentru organele de conducere ale partidelor și procedurile transparente de selecție propuse în Capitolul 5 vizează exact aceste puncte. Ele nu sunt însă suficiente singure: atâta vreme cât îngrijirea copiilor și a vârstnicilor rămâne în sarcina femeilor, o parte dintre ele nu ajung niciodată la ședința în care se întocmesc listele.

Raportul are **două limite principale,** pe care cercetările următoare le pot depăși. Nu există date publice despre membrii partidelor pe sexe, așa că nu putem spune cât din deficitul de candidate ține de lipsa candidatelor și cât de selecția partidelor. Experiența politică locală, pe care literatura o descrie drept un canal important de acces la funcțiile de vârf, nu a putut fi testată pentru toți parlamentarii. Ambele sunt informații pe care partidele le dețin și le-ar putea publica.

Episodul din primăvara lui 2026, când formarea Guvernului **s-a reluat de patru ori fără ca o femeie să fie desemnată premier**, nu este o excepție. Este forma vizibilă a unui tipar care se repetă la fiecare listă și la fiecare numire. Tiparul nu vine de la alegători și nici din lipsa de interes a femeilor, ci din regulile prin care partidele decid cine primește locul eligibil. Iar aceste reguli pot fi schimbate înaintea următorului ciclu electoral.

Partea a II-a: Literatură, context și metodă

Capitolele care urmează prezintă literatura de specialitate, contextul românesc și metoda de lucru pe care se sprijină rezultatele din prima parte.

7. Barierele general întâmpinate de femei în politică

Plafonul de sticlă și traiectoriile divergente

Unul dintre fenomenele cele mai analizate pentru a explica decalajul dintre femei și bărbați în politică rămâne plafonul de sticlă (*glass ceiling*), care descrie scăderea proporției femeilor pe măsură ce urcăm în ierarhia organizațiilor politice[34]. Într-un studiu asupra partidelor locale suedeze, Folke și Rickne identifică trei tipare: (1) proporția femeilor se reduce constant pe măsură ce urcăm în ierarhia politică, (2) această inegalitate este mai accentuată la vârf decât la nivelurile inferioare, iar (3) promovarea femeilor este, în medie, mai lentă decât a bărbaților. Autorii găsesc, de asemenea, dovezi că traiectoriile de carieră ale femeilor și bărbaților diverg în timp, nu doar într-un punct anume[35].

Subreprezentarea sistematică a femeilor în politică poate fi explicată însă de mai multe fenomene: efectul sistemelor electorale, care pot dezavantaja femeile în anumite circumscripții[36], reprezentarea media distorsionată[37], nominalizarea celor care sunt deja în mandat (perpetuând suprareprezentarea masculină)[38], o apatie politică mai accentuată în rândul femeilor[39], impactul tranzițiilor democratice[40], distribuția inegală a sarcinilor casnice și a îngrijirii copiilor[41], și moștenirea regimurilor comuniste[42].

Chiar și atunci când crește nivelul reprezentării femeilor, există factori care le împiedică să avanseze și să dețină roluri dominate tradițional de bărbați. Decalajul dintre reprezentarea descriptivă (simpla existență a femeilor în instituțiile politice) și reprezentarea substanțială (femeile ajungând în poziții din care pot influența efectiv politicile publice) devine adesea vizibil în distribuția portofoliilor ministeriale, femeile primind mai frecvent portofolii cu buget mai redus (cultură, sport, tineret sau politici de familie)[43]. În plus, femeile tind să fie victime ale fenomenului „stâncii de sticlă” (*glass cliff*), care se referă la numirea femeilor în poziții executive tocmai în perioade de criză, când șansele de eșec sunt mai mari[44].

Sistemul electoral

Dintr-o perspectivă instituțională, tipul sistemului electoral poate influența reprezentarea descriptivă a femeilor, cu efecte care variază în funcție de context. Ionela Băluță și Claudiu Tufiș observă că sistemele majoritare tind să dezavantajeze femeile comparativ cu cele proporționale, însă, în cazul României, schimbările între sistemele de vot nu au afectat semnificativ proporția femeilor din Parlament[45]. Simultan, conform analizei comparative a Cristinei Chiva, sistemele de reprezentare proporțională cu liste deschise au ajutat uneori femeile, în special acolo unde alegătorii folosesc votul preferențial, dar au și slăbit aplicarea cotelor de gen, întrucât partidele

[34]Olle Folke and Johanna Rickne, "The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests," *Comparative Political Studies* 49, no. 5 (April 2016): 568, https://doi.org/10.1177/0010414015621073.
[35]Folke and Rickne, "The Glass Ceiling in Politics," 569-70.
[36]Ionela Băluță and Claudiu Tufiș, "Political Representation of Women in Romania," 4; Cristina Chiva, Gender, Institutions and Political Representation, 99-101.
[37]Adela Râpeanu, "Gender Stereotypes and the Media in Post-Communist Romania," Journal of Research in Gender Studies 4, no. 1 (2014): 947-48; Bianca-Marina
[38]Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 83-89, 95
[39]Vladimir Pasti, *Ultima inegalitate: relațiile de gen în România*, Studii de gen (Iași: Polirom, 2003), 30-31; Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 58, 158-59.
[40]Chiva, Gender, Institutions and Political Representation, 116-21, 129-30; Pasti, Ultima inegalitate, 154-60, 170.
[41]Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 62-69; Pasti, *Ultima inegalitate*, 119.
[42]Andreea-Daniela Fedor, Marinela Istrate, and Corneliu Iațu, "Equal Opportunities in Romanian Politics - Work in Progress. A Chronological and Spatial Analysis of Women's Participation in Political Life," in *Proceedings 2021*(7th International Scientific Conference GEOBALCANICA 2021, Geobalcanica Society, 2021), 238, https://doi.org/10.18509/GBP210237f; Pasti, *Ultima inegalitate*, 74, 99, 214; Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 15, 102, 108-9.
[43]Ekaterina R. Rashkova and Emilia Zankina, "Ministerial Politics in Southeastern Europe: Appointment and Portfolio Allocation to Female Ministers," *Politics & Gender* 15, no. 2 (June 2019): 230-33, https://doi.org/10.1017/S1743923X18001071.
[44]Michelle K. Ryan and S. Alexander Haslam, "The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership Positions," *British Journal of Management* 16, no. 2 (June 2005): 88, https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x.
[45]Ionela Băluță and Claudiu Tufiș, "Political Representation of Women in Romania," 4.

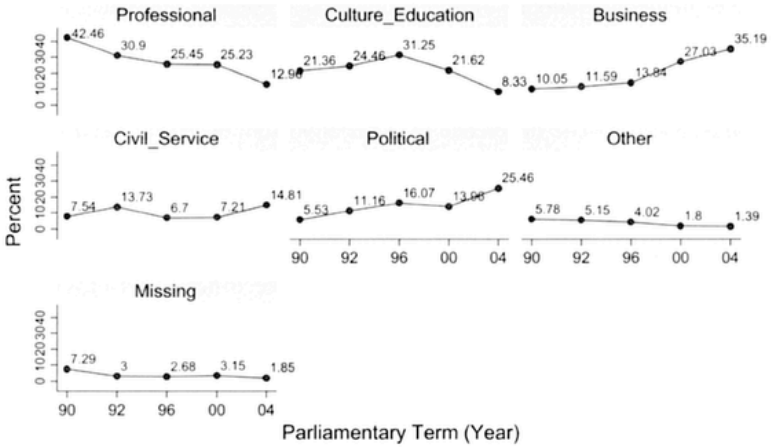
plasează adesea femeile pe poziții necâștigătoare. Chiva contestă și ideea că sistemele proporționale ar fi în mod inerent benefice, sugerând că țări precum România și Ungaria, în ciuda unor sisteme electorale diferite, au niveluri similar de scăzute ale reprezentării feminine[46]. Concluzia sa este că sistemele electorale interacționează cu normele culturale, strategiile de partid și sprijinul pentru lideri femei, iar fără aceste condiții favorizante, reformele instituționale singure reproduc adesea dominația masculină existentă, în loc s-o perturbe[47].

Experiența politică locală ca factor mediator: clientelismul

Un model alternativ pentru analiza traiectoriilor de carieră politică ia în calcul natura tot mai clientelistă a recrutării în partidele românești[48]. Mai multe studii au arătat că România are un sistem politic puternic clientelist, în care loialitatea de partid, patronajul și rețelele financiare determină carierele politice mai degrabă decât selecția bazată pe meritocrație și expertiză[49]. Protsyk și Matichescu susțin că, dintre cele patru categorii de candidați identificate (purtători de cuvânt naționali, experți în politici publice, sponsori financiari și mobilizatori electorali), singurul tip aflat în creștere exponențială pe listele electorale ale partidelor, de la un ciclu electoral la altul, este cel al sponsorilor[50]. Aceștia sunt recrutați inițial pentru a mobiliza rețele locale și devin, cu timpul, parte integrantă a acestora, demonstrându-și capacitatea de a asigura sprijin pentru partid: spre deosebire de partidele din democrațiile vest-europene consolidate, partidele românești se bazează în practicile lor de selecție a candidaților pe grupuri foarte mici și puternic elitiste de oameni de afaceri[51]. Prin succesul la nivel local, sponsorii devin active valoroase pentru partid. Astfel, primarii care performează în comunitatea lor câștigă nu doar vizibilitate, ci și încrederea comunității, iar partidele, beneficiind de capacitatea acestora de a mobiliza rețele locale, sunt înclinate să îi recompenseze cu poziții de profil mai înalt.

Aceste rețele clientelare creează o divergență a traiectoriilor de carieră politică, iar rolul de sponsor este îndeplinit mult mai frecvent de bărbați[52] (din cauza disparităților economice persistente și a rolurilor de gen tradiționale din societatea românească), femeile confruntându-se cu bariere suplimentare în accesul spre poziții executive.

Figura 7.1: Profilul ocupațional al deputaților nou-veniți, 1990-2004. Sursa: Protsyk și Matichescu (2011), p. 214.



[46]Chiva, Gender, Institutions and Political Representation, 99-101.
[47]Chiva, Gender, Institutions and Political Representation, 106-7.
[48]George Ștefan and Raluca Andreea Popa, "Economic Disparities and Clientelism in Romania: A Subnational Analysis," Romanian Political Science Review 22, no. 1 (1 June 2022): 25-42, https://doi.org/10.5281/ZENODO.8154398; Oleh Protsyk and Marius Lupsa Matichescu, "Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transition: Evidence from Romania," Comparative Politics 43, no. 2 (1 January 2011): 207-24, https://doi.org/10.5129/001041511793931807.
[49]Ștefan and Popa, "Economic Disparities and Clientelism in Romania," 39.
[50]Marius Lupsa Matichescu and Oleh Protsyk, "Political Recruitment in Romania: Continuity and Change," in Romania under Basescu: Aspirations, Achievements, and Frustrations during His First Presidential Term, by Ronald Frederick King and Paul E. Sum (Lanham, MD: Lexington Books, 2011), 1-17.
[51]Protsyk and Matichescu, "Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transition."
[52]Paul Schuler, "Gender and Clientelism: Do Expectations of Patronage Penalize Women Candidates in Legislative Elections?," Comparative Political Studies 57, no. 14 (December 2024): 2348-75, https://doi.org/10.1177/00104140231204248.

În graficul lor se poate observa o schimbare clară în profilul ocupațional al deputaților nou-veniți în perioada 1990-2004. Ponderea celor cu experiență managerială în mediul de afaceri a crescut semnificativ: de la aproximativ 10% în prima legislatură postcomunistă, la circa 35% în Parlamentul din 2004, când reprezentanții mediului de afaceri au devenit cea mai numeroasă categorie de nou-veniți, la fel ca în 2000. În schimb, ponderea profesioniștilor și a cadrelor didactice a scăzut constant, cea a profesioniștilor în mod special, de la 42,4% în 1990 la doar 12,9% în 2004.

În paralel, între legislaturile din 2000 și 2004 s-a dublat ponderea nou-veniților proveniți din rândul politicienilor de profesie (care au deținut anterior funcții elective sau au lucrat cu normă întreagă în partide) și a funcționarilor publici. Creșterea graduală a politicienilor de profesie poate indica o profesionalizare tot mai accentuată a carierelor politice. Numărul mare de funcționari publici sugerează o legătură strânsă între partide și administrația publică, care poate fi interpretată ca efect al tendinței partidelor de guvernare de a reduce autonomia birocrației și de a politiza funcția publică.

Per ansamblu, oamenii de afaceri și politicienii de profesie au avut cele mai constante tendințe ascendente. În 2004, ultima legislatură pentru care există date, cele două categorii reprezentau împreună peste 60% dintre nou-veniți. Datele pot fi citite ca o prioritizare crescută, de către partide, a candidaților cu experiență managerială sau politică anterioară în recrutarea pentru funcțiile parlamentare.

„Sticky floor" sau „glass ceiling"?

Acești termeni au fost conceptualizați pentru a descrie fenomenul prin care o categorie de angajați stagnează profesional, nemaifiind promovați. Folke și Rickne definesc plafonul de sticlă printr-un test în două trepte:

(1) trebuie să existe bariere discriminatorii reale în avansarea femeilor sau minorităților, adică dezavantajul provine strict din gen sau etnie, nu din diferențe de experiență, calificări sau preferințe individuale și

(2) aceste bariere se accentuează pe măsură ce urcăm în ierarhie.

Dacă dezavantajul e mai puternic la baza piramidei decât la vârf, nu mai vorbim de **plafon de sticlă** (*glass ceiling*), ci de **podea lipicioasă** (*sticky floor*): femeile rămân blocate la intrare, nu respinse la avansare.

Diferența nu e doar terminologică, ci are consecințe directe de politică publică. Dacă problema e „pipeline"-ul (prea puține candidate calificate ajung la start), soluțiile potrivite țin de recrutare, formare sau cote la intrare. Dacă problema e plafonul de sticlă, aceste măsuri sunt insuficiente: chiar și cu o bază de recrutare solidă, femeile calificate sunt trecute cu vederea sistematic la promovările spre vârf, iar soluțiile trebuie să vizeze direct normele și practicile din spatele deciziilor de promovare.

În studiul de referință asupra partidelor locale suedeze, autorii găsesc tipare diferite pentru cele două grupuri analizate: pentru femei, dezavantajul e mai sever la vârful ierarhiei, consistent cu plafonul de sticlă. Pentru minoritățile etnice, dezavantajul e mai sever la bază respectând mai fidel situația de podea lipicioasă. Concluzia practică a studiului suedez e că cele două grupuri au nevoie de intervenții la etape diferite ale carierei politice.

[53]Olle Folke and Johanna Rickne, "The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests," *Comparative Political Studies* 49, no. 5 (April 2016): 568

8. Contextul românesc

Contextul european: o stagnare și un caz extrem

Contextul european nu mai este unul de progres constant. Briefingul Serviciului de Cercetare al Parlamentului European (EPRS), *Women in politics in the EU: State of play in 2026*, arată că ponderea mandatelor de femei eurodeputat a crescut de la 16,6% în 1979 la un vârf de 41% în 2019, pentru ca după alegerile din 2024 să scadă la 38,5%[54]. Este prima scădere de acest fel din 1979 încoace. La aceasta se adaugă reducerea numărului de state membre aflate în zona de echilibru de gen (definită ca 40%-60% pentru fiecare gen) și menținerea unei majorități masculine în toate parlamentele naționale ale Uniunii[55].

În schimb, femeile ocupă președinția a patru din cele cinci mari instituții ale Uniunii: Comisia, Parlamentul, Banca Centrală Europeană și Serviciul European de Acțiune Externă[56]. Cu cât coborâm însă spre nivelurile de guvernare mai apropiate de cetățean, cu atât cifrele scad: 36,4% în adunările regionale, cu un ritm de creștere de aproximativ 0,3 puncte procentuale pe an din 2005, și 34,5% în consiliile locale[57]. Vizibilitatea de la vârf coexistă cu o structură care nu s-a schimbat aproape deloc dedesubt.

Rapoartele leagă aceste diferențe de existența cotelor legislative de candidatură. EPRS observă că state precum Franța, Belgia, Spania, Slovenia și Portugalia au înregistrat progrese importante prin cote obligatorii însoțite de reguli de poziționare pe listă, respectiv liste de tip „fermoar”, care alternează candidați și candidate, în timp ce alte state au atins ponderi ridicate fără cote obligatorii[58]. O a doua dimensiune este distribuția portofoliilor: bărbaților le revin mai frecvent externele, apărarea, finanțele sau justiția, iar femeilor zona socioculturală. La începutul lui 2026, în Uniune existau doar șapte ministre de externe și cinci de apărare[59].

România apare în acest tablou în grupurile de coadă, indiferent de indicator. Briefingul EPRS o încadrează, alături de Bulgaria, Cehia, Malta și Slovacia, printre statele cu sub 15% femei în funcții ministeriale la finalul lui 2025, și, alături de Grecia, Cipru și Germania, printre cele cu sub 25% consiliere la nivel local. Datele EIGE pentru 2025, prelucrate de Monitorul Social, proiect al Fundației Friedrich Ebert, detaliază aceste valori: circa 15,2% femei în delegația română la Parlamentul European, aproximativ 22% în parlamentul național, 8,9% în consiliile locale și 6,5% în rândul primarilor[60].

Studiul FES *Political representation of women in Romania*, semnat de Ionela Băluță și Claudiu Tufiș, indică una dintre bariere: la alegerile locale din 2020, doar aproximativ 23,4% dintre candidații de pe listele pentru consiliile locale erau femei, iar poziționarea lor pe liste era în general dezavantajoasă[61]. Cu alte cuvinte, problema nu ține de comportamentul de vot, ci de mecanismul de nominalizare al partidelor.

Concluzia comună a acestor surse este că echilibrul de gen în reprezentarea politică depinde de instrumente instituționale explicite: cotele legislative însoțite de reguli de poziționare pe listă. România are o cotă obligatorie pentru alegerile europene[62], însă valorile sale rămân printre cele mai reduse din Uniune la aproape toate nivelurile de guvernare. Decalajul dintre cadrul normativ și rezultatul obținut este el însuși obiectul de studiu. În contextul stagnării înregistrate la nivelul întregii Uniuni, România nu este o excepție, ci un caz extrem al aceleiași tendințe europene.

[54] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, Briefing PE 782.668 (European Parliamentary Research Service, 2026), 3.
[55] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, 4.
[56] Ursula von der Leyen (Comisia Europeană), Roberta Metsola (Parlamentul European), Christine Lagarde (Banca Centrală Europeană) și Kaja Kallas (Înaltul Reprezentant, care conduce Serviciul European de Acțiune Externă). Consiliul European este prezidat de António Costa.
[57] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, 4.
[58] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, 11.
[59] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, 8.
[60] „Reprezentarea politică a femeilor. Cum se poziționează România comparativ cu țările Uniunii Europene?”, data accesării 16 august 2026, https://romania.fes.de/ro/e/reprezentarea-politica-a-femeilor-cum-se-pozitioneaza-romania-comparativ-cu-tarile-uniunii-europene.html.
[61] Băluță and Tufiș, "Political Representation of Women in Romania," 13.
[62] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, 11.

Moștenirea comunistă și tranziția democratică

Pentru contextul românesc, moștenirea comunistă reprezintă un factor relevant pentru explicarea subreprezentării femeilor în poziții executive. Cristina Chiva arată că statele care au trecut la democrație în urma regimurilor marxist-leniniste înregistrează un declin substanțial al reprezentării politice feminine[63]. În perioada Războiului Rece, statele central și est-europene aveau, în general, niveluri mai ridicate de participare și reprezentare politică a femeilor decât regimurile democratice din Europa de Vest, ca efect al ideologiei comuniste centrate pe egalitate. Deși această ideologie promova formal egalitatea de gen, ea s-a tradus adesea într-o incluziune instrumentală: după cum explică Fedor, Istrate și Iațu, femeile au fost mobilizate nu ca actori politici autonomi, ci ca parte a unor obiective mai largi ale statului, rezultând o reprezentare superficială, cu putere de decizie limitată[64]. Pasti argumentează, la rândul său, că deși socialismul a redus formal disparitățile de gen în educație, ocupare și statut civic, a făcut acest lucru fără a altera structurile mai profunde ale dominației masculine, contribuind, de fapt, la reproducerea patriarhatului prin instituțiile statului[65]. Acest model de egalitate impus de sus în jos a generat neîncredere pe termen lung, mai ales după 1989. Chiva observă că, după 1989, eforturile de a introduce cote de gen s-au lovit de o rezistență puternică, deoarece emanciparea femeilor a fost asociată cu practicile coercitive ale fostului regim[66]. Respingerea a fost adâncită de moștenirea Elenei Ceaușescu, al cărei rol proeminent în ultima perioadă a comunismului a devenit un simbol al excesului autoritar și al manipulării politice. Imaginea ei profund nepopulară a contribuit la marginalizarea femeilor în sfera politică democratică emergentă, fenomen vizibil și astăzi în tiparul absenței soțiilor președinților din spațiul public (cazurile Emil Constantinescu, Traian Băsescu și Klaus Iohannis)[67].

Perioada de tranziție democratică s-a dovedit un teren fertil pentru accentuarea divergenței de oportunități și statut între femei și bărbați în politică. Chiva susține că singura opțiune de supraviețuire pentru partidele succesoare ale celor comuniste, în timpul tranziției, a fost să demonstreze că dispun de „competențe transferabile" și „trecuturi utilizabile" din epoca comunistă, ambele mult mai probabil deținute de candidați bărbați[68]. La momentul tranziției, femeile nu erau reprezentate nici printre elitele fost comuniste, nici printre noile formațiuni „alternative", existând foarte puține femei cu vizibilitatea, rețeaua și competențele transferabile necesare pentru a fi candidate viabile în noile state democratizate[69]. Autoarea explorează și impactul instituționalizării asimetrice: prioritizarea inegală a anumitor instituții democratice în detrimentul altora a subminat reprezentarea substanțială a femeilor în Europa post-comunistă. Prin prioritizarea politicii competitive și a reformei economice în detrimentul societății civile și al birocrațiilor statului, noile democrații au marginalizat atât organizațiile de femei din afara statului, cât și pe activiștii egalității de gen din interiorul acestuia, îngreunând capacitatea temelor de gen de a câștiga teren în noua ordine politică[70]. Această neglijare instituțională s-a reflectat și în sfera socio-economică, unde tranziția a restructurat economia fără a perturba dominația patriarhală: în timp ce femeile au câștigat vizibilitate în munca salariată, bărbații au consolidat controlul asupra capitalului, antreprenoriatului și a pozițiilor de elită.

Descentralizarea și baronii locali

Analiza lui Tom Gallagher[71] susține că descentralizarea administrativă din România, impulsionată de cerințele aderării la UE, a supra-împuternicit elitele locale în loc să democratizeze guvernarea. Legile adoptate până în 1999 au transferat servicii publice esențiale (asistență socială, educație, utilități) către autoritățile locale, cu autonomie bugetară și fiscală, dar fără resursele sau capacitatea administrativă necesare pentru a le gestiona[72].

[61] Băluță and Tufiș, "Political Representation of Women in Romania," 13.
[62] Ionel Zamfir, Women in Politics in the EU: State of Play in 2026, 11.
[63] Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 30.
[64] Fedor, Istrate, and Iațu, "Equal Opportunities in Romanian Politics," 238.
[65] Pasti, Ultima inegalitate, 74, 99-103.
[66] Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 15.
[67] Pasti, *Ultima inegalitate*, 214.
[68] Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*, 69.
[69] Georgina Waylen, *Engendering Transitions: Women's Mobilization, Institutions and Gender Outcomes*, 1st ed. (Oxford University Press, 2007), https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199248032.001.0001; Chiva, *Gender, Institutions and Political Representation*.
[70] Chiva, Gender, Institutions and Political Representation, 116-21.
[71] Tom Gallagher, *Romania and the European Union: How the Weak Vanquished the Strong* (Manchester, UK; New York: Manchester University Press, 2009), 108.

Rezultatul a fost concentrarea unui control discreționar semnificativ, inclusiv asupra fondurilor europene de pre-aderare, în mâinile președinților de consilii județene și primarilor. Cazul președintelui CJ Gorj, Nicolae Mischie, este ilustrativ: acesta declara public că „pixul lui va favoriza comunele și localitățile unde electoratul a ales un primar PSD”[73], folosirea explicită a fondurilor publice pentru loialitate politică. Până în 2008, acești „baroni locali” controlau bugete de miliarde de euro și influențau direct selecția candidaților parlamentari, deplasând puterea dinspre birocrația națională de partid către nivelul local[74].

Gallagher anticipează exact dinamica pe care o putem observa și în politica de astăzi: baronii locali aveau să determine tot mai mult componența Parlamentului, smulgând această putere din mâinile partidelor centrale[75]. Controlul asupra presei locale a întărit acest proces: până în 2004, politicieni apropiați guvernului dețineau sau influențau aproape jumătate din televiziunile locale din țară[76].

Acest mecanism explică de ce experiența politică locală a devenit un activ atât de valoros pentru partide și, prin extensie, de ce accesul inegal al femeilor la rolul de „sponsor”/baron local (Capitolul 7) se traduce într-un filtru suplimentar spre pozițiile executive.

Cum s-a schimbat sistemul electoral după 2008?

După 1989, alegerile parlamentare din România s-au desfășurat sub două tipuri de sisteme de vot: scrutinul de listă cu reprezentare proporțională (1990-2004 și, din nou, din 2016) și un sistem mixt, cu vot uninominal și repartizare proporțională a mandatelor. La alegerile din 2008 și 2012 s-a aplicat votul uninominal, iar prin Legea nr. 208/2015 s-a revenit la scrutinul de listă, utilizat în 2016, 2020 și 2024. Această schimbare poate avea relevanță pentru reprezentarea femeilor, cele două sisteme generând condiții diferite de nominalizare.

În sistemul uninominal, fiecare partid propune un singur candidat pe colegiu, ceea ce concentrează decizia de selecție asupra unui număr redus de locuri și poate crește miza fiecărei nominalizări.
În scrutinul de listă, partidele propun mai mulți candidați pe aceeași listă, iar ordinea acestora determină cine obține mandate, ceea ce permite, în principiu, o compoziție mai echilibrată din perspectiva genului. Chiar dacă scrutinul de listă oferă un cadru mai favorabil prezenței femeilor decât votul uninominal, întrucât distribuie miza selecției pe mai multe poziții, în loc să o concentreze într-una singură, rezultatul rămâne condiționat de factori precum procedurile interne de selecție ale partidelor, poziționarea candidatelor pe liste și existența unor măsuri de egalizare a șanselor, cum ar fi cotele.

Cotele de gen: o reglementare absentă

Cadrul legal din România stabilește eligibilitatea la nivel constituțional și o detaliază în legile electorale, dar nu impune o cotă obligatorie de gen pentru listele de candidați. Potrivit art. 37 din Constituție, pot fi aleși cetățenii cu drept de vot care îndeplinesc condițiile art. 16 alin. (3) și cărora nu li se interzice asocierea în partide politice, iar vârsta minimă este de 23 de ani pentru Camera Deputaților și administrația publică locală, de 33 de ani pentru Senat și de 35 de ani pentru funcția de Președinte. În plus, după revizuirea din 2003, accesul egal al femeilor și bărbaților la funcții și demnități publice a devenit principiu constituțional. Pentru alegerile locale, Legea nr. 115/2015 reia pragul de 23 de ani pentru consilieri, primari și președinți de consilii județene și exclude persoanele cărora li s-a interzis, prin hotărâre judecătorească definitivă, exercitarea dreptului de a fi ales. În privința listelor, art. 52 alin. (2) din Legea nr. 208/2015 prevede doar că listele pentru pentru Senat și Camera Deputaților trebuie întocmite astfel încât să asigure reprezentarea ambelor genuri, cu excepția listelor cu un singur candidat. Formularea nu fixează un procent minim și nu reglementează poziția candidaturilor pe listă, deci nu garantează locuri eligibile pentru femei. Partidul Social Democrat a adoptat în 2004 o cotă internă voluntară de 30% femei pe listele de candidați, dar aplicarea ei este inconsecventă, iar celelalte partide mari nu au formalizat ținte similare.

[72]Gallagher, *Romania and the European Union*, 109.
[73]Gallagher, Romania and the European Union, 109.
[74]Gallagher, *Romania and the European Union*, 109.
[75]Ibid.
[76]Gallagher, *Romania and the European Union*, 164.
[77]International IDEA, "Voluntary Political Party Quotas | International IDEA," accessed 12 May 2025, https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/voluntary-overview.

Au existat inițiative de a schimba această situație: în 2022, Senatul a adoptat un proiect de modificare a Legii nr. 208/2015 care ar fi impus o cotă minimă de 33% pentru fiecare gen pe listele de candidați, cu respingerea de către biroul electoral a listelor care nu o respectă, iar în 2023 o scrisoare deschisă semnată de 56 de ONG-uri a cerut Parlamentului adoptarea unor cote înaintea următoarelor alegeri.

În practică, absența cotelor legale s-a tradus în subreprezentare persistentă. Partidele plasează frecvent candidatele pe poziții mai joase pe liste, limitându-le șansele reale de a fi alese. Un studiu Friedrich-Ebert-Stiftung asupra României arată că femeile sunt acceptate mai ușor în poziții „de nivel inferior”: la alegerile locale din 2020, femeile au reprezentat aproximativ 23% dintre candidații la consiliile locale, dar sub 10% dintre candidații la primărie[78]. Fără mandate legale sau stimulente puternice, măsurile voluntare din România au avut un impact modest, femeile ocupând în continuare doar aproximativ o cincime din locurile din Parlament[79].

[78] Ionela Băluță and Claudiu Tufiș, "Political Representation of Women in Romania," Democracy and Human Rights (Bucharest, Romania: Friedrich-Ebert-Stiftung, December 2021), 12-14.
[79] Băluță and Tufiș, "Political Representation of Women in Romania," 14.

9. Date & Metodologie

Analiza urmărește traseul politic al femeilor pe trei niveluri: candidatura la alegerile parlamentare, mandatul de parlamentar și funcția de membru al Guvernului. Pentru fiecare nivel am construit o bază de date separată, iar cele trei baze au fost legate între ele la nivel de persoană. Astfel, aceeași persoană poate fi urmărită de la candidatură până la o eventuală funcție de conducere sau ministerială. Capitolul descrie pe scurt cum au fost construite bazele, cum au fost definite principalele variabile și care sunt limitele fiecărui nivel. Detaliile tehnice se află în Anexa A4.

9.1 Cele trei baze de date

Tabelul 9.1: Bazele de date folosite în analiză

Nivel	Sursă	Perioadă	Unitate	Volum
Candidați	Listele de candidați la alegerile parlamentare, Biroul Electoral Central	2016, 2020, 2024 (și 2012, pentru istoricul candidaturilor)	candidatul pe o listă, la un scrutin	21.896 de candidaturi, 19.073 de persoane (2016-2024)
Parlamentari	Date deschise 281.ro și fișele oficiale ale parlamentarilor de pe cdep.ro și senat.ro	legislaturile 2016-2020, 2020-2024, 2024-2028	mandatul într-o legislatură	1.480 de mandate, 1.080 de persoane
Guvern	Tabelul membrilor Guvernului, Mirea 2025[80]	noiembrie 2015 - 2025	numirea într-o funcție	292 de numiri, 165 de persoane

Candidații. Baza de date cuprinde toți candidații de pe listele depuse pentru Camera Deputaților și Senat. Datele brute au fost curățate în trei pași. Am eliminat dublurile. Am standardizat numele județelor și ale partidelor. Am tratat unitar candidații organizațiilor minorităților naționale, care candidează într-o circumscripție națională separată: fiecare candidat apare o singură dată pentru fiecare scrutin. Partidele au fost grupate în șase categorii: PSD, PNL, USR, AUR, UDMR și organizațiile minorităților naționale. Restul formațiunilor au fost grupate la „Alte partide”. Alianța USR PLUS din 2020 a fost încadrată la USR, iar partidele desprinse din formațiunile mari au fost încadrate la „Alte partide”. Alegerile din 2012 s-au desfășurat în sistemul uninominal și nu pot fi comparate direct cu cele ulterioare, însă au fost folosite pentru a stabili dacă un candidat din 2016 mai candidase anterior.

Parlamentarii. Lista tuturor parlamentarilor din cele trei legislaturi provine din datele deschise publicate de 281.ro[81], completate cu 21 de senatori care lipseau din aceste date (în principal cei care și-au încetat mandatul înainte de termen), identificați în arhiva pe sesiuni a site-ului senat.ro. Fiecare mandat a fost completat cu informații din fișa oficială a parlamentarului: data validării mandatului, modul de intrare (la constituirea legislaturii sau ulterior, ca supleant), data și motivul încetării mandatului, comisiile din care a făcut parte și funcțiile deținute în acestea, funcțiile din Biroul permanent și calitatea de lider de grup parlamentar. Partidul fiecărui parlamentar este cel pe lista căruia a fost ales, nu partidul din care face parte la sfârșitul mandatului. Fiecare mandat a

[80]Baza de date utilizată în această analiză a fost elaborată de Andreea Mirea în cadrul cercetării desfășurate pentru disertația de master Parallel Paths, Divergent Outcomes: Examining the Role of Gender in Attaining Political Leadership in Romania and Moldova (Jagiellonian University, 2025), https://ruj.uj.edu.pl/handle/item/561282. Aceasta a fost reutilizată și, după caz, actualizată pentru scopurile prezentului raport.
[81]281.ro, date deschise despre parlamentarii României, licență CC-BY, https://281.ro, descărcate la 29 iunie 2026.

fost asociat candidaturii din care a rezultat, astfel încât toți cei 1.480 de parlamentari se regăsesc în baza de candidați.

Membrii Guvernului. Baza cuprinde toate numirile în funcțiile de prim-ministru, viceprim-ministru și ministru, din guvernul Cioloș (noiembrie 2015) până în 2025. O persoană apare de mai multe ori dacă a fost numită în mai multe guverne sau în mai multe funcții. Ministerele, care și-au schimbat frecvent denumirea și atribuțiile, au fost grupate pe domenii stabile (de exemplu, economie, sănătate, apărare). Fiecare membru al Guvernului a fost căutat în baza de candidați. Cei care nu au candidat la niciunul dintre scrutinele din perioada 2012-2024 au fost considerați tehnocrați.

9.2 Identificarea aceleiași persoane

Bazele nu conțin un cod personal, ci doar numele, iar acestea sunt scrise inconsecvent (cu sau fără diacritice, în altă ordine, cu sau fără al doilea prenume). Pentru a lega candidaturile aceleiași persoane, am construit un identificator unic în trei etape. Mai întâi am potrivit numele identice după normalizare, indiferent de ordinea cuvintelor și de diacritice. Apoi am potrivit numele foarte asemănătoare (de exemplu, cu o literă diferită) și numele incluse unul în altul (de exemplu, „Ion Popescu” și „Ion Marian Popescu”). Am verificat manual cazurile incerte. Pentru omonime am aplicat o regulă simplă: două candidaturi cu același nume, depuse în județe diferite la același scrutin, aparțin unor persoane diferite. Candidaturile din ani diferiți și din județe diferite pot aparține aceleiași persoane, pentru că mulți politicieni candidează în alt județ de la un ciclu la altul.

9.3 Atribuirea sexului

Bazele nu conțin sexul candidaților, așa că acesta a fost stabilit pe baza prenumelui. Am folosit dicționare de prenume românești, maghiare, germane, turcești și slave, iar cazurile ambigue au fost verificate manual. Sexul stabilit pentru o persoană a fost aplicat tuturor candidaturilor ei. Au fost verificate manual și prenumele masculine terminate în „-ică” (de exemplu, Vasilică, Petrică) și numele de familie duble, în care un prenume masculin poate face parte din numele de familie al unei femei. Pentru 8 candidaturi (sub 0,1%) sexul nu a putut fi stabilit, iar acestea au fost excluse din analiză. Pentru alte 3,9%, atribuirea are o încredere medie, de regulă în cazul prenumelor folosite pentru ambele sexe sau al prenumelor rare.

9.4 Principalele variabile

Capul de listă este candidatul de pe primul loc al listei unui partid într-o circumscripție. Îl folosim ca principală măsură a deciziei de plasare, pentru că este poziția de pe care câștigarea unui mandat este cea mai probabilă.

Supleantul este parlamentarul care a intrat în Parlament după constituirea legislaturii, în locul unui coleg de listă al cărui mandat a încetat.

Funcțiile de conducere parlamentară au fost grupate pe trei niveluri. Primul îi cuprinde pe secretarii de comisii, pe secretarii Biroului permanent și pe chestori. Al doilea îi cuprinde pe vicepreședinții de comisii și pe vicepreședinții camerelor. Al treilea, vârful, îi cuprinde pe președinții de comisii, pe președinții camerelor și pe liderii grupurilor parlamentare. Funcțiile au fost înregistrate pentru întreaga legislatură, indiferent cât timp au fost deținute.

Domeniile tematice. Comisiile parlamentare și ministerele au fost încadrate în aceleași domenii, grupate în trei tipuri: îngrijire, putere, tehnic și infrastructură. Clasificarea a fost stabilită înainte de analiza datelor, pe baza literaturii, pentru ca rezultatele să nu influențeze încadrarea.

9.5 Cum au fost analizate datele

O pâlnie transversală. Pâlnia din Secțiunea 2.0 compară ponderea femeilor la fiecare nivel al traseului politic. Ea nu urmărește o cohortă de femei în timp, ci arată, pentru întreaga perioadă, ce pondere au femeile la fiecare nivel. Analiza legăturilor dintre etape se face apoi la nivel de persoană, pe baza identificatorului unic.

Comparații și controale. Diferențele dintre femei și bărbați au fost verificate cu teste statistice standard. Ori de câte ori datele au permis, am comparat femei și bărbați aflați în situații similare: din același partid, din aceeași legislatură și din aceeași cameră, cu aceeași vechime sau pe aceeași poziție pe listă. Aceste comparații folosesc modele de regresie logistică. Rezultatele sunt prezentate ca rapoarte ale șanselor: o valoare sub 1 înseamnă că femeile au șanse mai mici decât bărbații aflați în aceeași situație, iar o valoare peste 1, șanse mai mari.

Ordinea în timp. La trecerea din Parlament în Guvern am respectat ordinea evenimentelor. Am luat în calcul doar numirile din timpul mandatului parlamentar, iar experiența anterioară a fost măsurată înaintea acestuia. Pe această cale am evitat explicarea unei numiri prin funcții obținute după ea. Am analizat doar parlamentarii partidelor care au dat miniștri în legislatura respectivă, pentru că ceilalți nu aveau, practic, nicio șansă de a fi numiți.

Simularea. Pentru a estima efectul plasării pe liste, am simulat mai multe scenarii (Secțiunea 2.6). În fiecare scenariu, fiecare listă păstrează candidații reali și numărul real de mandate câștigate. Se schimbă doar ordinea candidaților pe listă.

9.6 Limite

Sexul și numele. Atribuirea sexului după prenume lasă o incertitudine sub 0,5%. O limită mai importantă vine din schimbarea numelui după căsătorie. O femeie care candidează sub alt nume poate apărea ca o persoană nouă, iar unele cariere feminine pot părea, astfel, mai scurte decât sunt. Această eroare tinde să subestimeze recandidarea și numărul de mandate ale femeilor, nu să le supraestimeze.

Ferestre temporale diferite. Nivelurile nu acoperă exact aceeași perioadă. Reperele pentru populație și alegători provin din alegerile din 2024, candidații și parlamentarii acoperă perioada 2016-2024, iar Guvernul, perioada 2015-2025. Legislatura 2024-2028 era în desfășurare la momentul analizei, așa că rezultatele privind durata mandatelor și realegerea se bazează pe legislaturile încheiate.

Date incomplete. Fișele oficiale ale Senatului înregistrează data încetării mandatului, dar nu și motivul, așa că motivele plecărilor din Parlament sunt analizate doar pentru Camera Deputaților. Nu există date publice despre membrii partidelor, pe sexe și dorința acestora de a candida. De aceea, nu putem stabili cât din deficitul de femei de la nivelul candidaturilor ține de lipsa candidatelor și cât ține de selecția făcută de partide. Experiența politică locală (primari, consilieri) nu este disponibilă pentru toți parlamentarii, așa că rolul ei ca filtru spre funcțiile de vârf nu a putut fi testat. Număr mic de cazuri la vârf. La nivelurile cele mai înalte, cazurile sunt puține. În perioada analizată au existat 85 de lideri de grup, 14 președinți de cameră (fără interimari), 20 de viceprim-miniștri și 9 prim-miniștri (fără interimari). La aceste niveluri, rezultatele pot doar descrie situația, nu pot fi testate statistic. Absența unei diferențe semnificative nu înseamnă neapărat absența unui dezavantaj.

Unități de numărare diferite. În funcție de întrebare, numărăm candidaturi, mandate, persoane sau numiri. De exemplu, aceeași persoană poate avea mai multe mandate sau mai multe numiri în Guvern. Fiecare tabel precizează unitatea folosită.

10. Bibliografie

281.ro. *Date deschise despre parlamentarii României*. Licență CC-BY. https://281.ro. Descărcate la 29 iunie 2026.

Băluță, Ionela, și Claudiu Tufiș. *Political Representation of Women in Romania*. Democracy and Human Rights. București: Friedrich-Ebert-Stiftung, decembrie 2021.

Barnes, Tiffany D. *Gendering Legislative Behavior: Institutional Constraints and Collaboration*. New York: Cambridge University Press, 2016.

Chiva, Cristina. *Gender, Institutions and Political Representation: Reproducing Male Dominance in Europe's New Democracies*. Londra: Palgrave Macmillan, 2018.

Ciubotă, Dana. „CONAF: Femeile, soluția ignorată pentru deficitul de pe piața muncii". *Economedia.ro*, 30 iunie 2026. https://economedia.ro/conaf-romania-cauta-solutii-pentru-deficitul-de-forta-de-munca-dar-ignora-potentialul-femeilor.html.

Clubul Copiilor. „Revoluția educațională a femeilor din România s-a oprit?" 18 martie 2026. https://www.clubulcopiilor.ro/revolutia-educationala-a-femeilor-din-romania-s-a-oprit-de-la-unul-dintre-cele-mai-mari-salturi-din-ue-la-un-regres-ingrijorator/.

Edupedu.ro. „România a fost și în 2024 pe ultimul loc în UE la un indicator cheie pentru educație: 23% dintre tineri sunt absolvenți de învățământ universitar, rată de aproape două ori mai mică decât media europeană". 5 septembrie 2025. https://www.edupedu.ro/romania-a-fost-si-in-2024-pe-ultimul-loc-in-ue-la-un-indicator-cheie-pentru-educatie-23-dintre-tineri-sunt-absolventi-de-invatamant-universitar-rata-de-aproape-doua-ori-mai-mica-decat-media-europea/.

Equal Future. „Albania". Data accesării 2 noiembrie 2026. https://www.equalfuture-eurasia.org/womens-representation-in-politics-and-public-administration/albania.

Equal Future. „Moldova". Data accesării 2 noiembrie 2026. https://www.equalfuture-eurasia.org/womens-representation-in-politics-and-public-administration/moldova.

Equal Future. „Serbia". Data accesării 2 noiembrie 2026. https://www.equalfuture-eurasia.org/womens-representation-in-politics-and-public-administration/serbia.

European Institute for Gender Equality. *Sharing Care, Closing Gender Gaps*. Publications Office of the European Union, 2026. https://doi.org/10.2839/3368911.

EWA. „Women in Politics". Data accesării 3 noiembrie 2026. https://ewa.si/en/women-in-politics/.

Expert Forum. „Raport & hartă interactivă: Candidații la alegerile locale din iunie 2024". Data accesării 16 august 2026. https://expertforum.ro/candidati-locale-2024/.

Fedor, Andreea-Daniela, Marinela Istrate, și Corneliu Iațu. „Equal Opportunities in Romanian Politics - Work in Progress. A Chronological and Spatial Analysis of Women's Participation in Political Life". În *Proceedings 2021, 7th International Scientific Conference GEOBALCANICA 2021*. Geobalcanica Society, 2021. https://doi.org/10.18509/GBP210237f.

Folke, Olle, și Johanna Rickne. „The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests". *Comparative Political Studies* 49, nr. 5 (2016): 567-99. https://doi.org/10.1177/0010414015621073.

Friedrich-Ebert-Stiftung România. „Reprezentarea politică a femeilor. Cum se poziționează România comparativ cu țările Uniunii Europene?" Monitorul Social, 2 februarie 2026. https://romania.fes.de/ro/e/reprezentarea-politica-a-femeilor-cum-se-pozitioneaza-romania-comparativ-cu-tarile-uniunii-europene.html.

Gallagher, Tom. *Romania and the European Union: How the Weak Vanquished the Strong*. Manchester; New York: Manchester University Press, 2009.

Institutul Național de Statistică. „Populația după domiciliu la data de 1 ianuarie 2026 (aceeași cu populația la data de 31 decembrie 2025) a ajuns la 21 646,2 mii persoane". Comunicat de presă, 2 aprilie 2026.

International IDEA. „Voluntary Political Party Quotas". *Gender Quotas Database*. Data accesării 12 mai 2025. https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/voluntary-overview.

IPU Parline. „Republic of Moldova: Parliament, November 2014 Election". Data accesării 2 noiembrie 2026. https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/election/MD-LC01-E20141130.

IPU Parline. „Republic of Moldova: Parliament, February 2019 Election". Data accesării 2 noiembrie 2026. https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/election/MD-LC01-E20190224.

IPU Parline. „Republic of Moldova: Parliament, July 2021 Election". Data accesării 2 noiembrie 2026. https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/election/MD-LC01-E20210711.

Kristó, Roland, Alexandru Dănescu, Andreea Mirea, și Beatrice Păun. *Programul Național Masă Sănătoasă: De la promisiune legislativă la investiție publică*. Policy Brief nr. 11. Centrul pentru Democrație și Bună Guvernare, 2026.

Mateescu, Barbu, și Claudiu Tufiș. *Grija pentru democrație: interesele politice ale femeilor în 2024*. Studii Feministe. Centrul de Dezvoltare Curriculară și Studii de Gen FILIA, 2024.

Matichescu, Marius Lupșa, și Oleh Protsyk. „Political Recruitment in Romania: Continuity and Change". În *Romania under Băsescu: Aspirations, Achievements, and Frustrations during His First Presidential Term*, editat de Ronald F. King și Paul E. Sum. Lanham, MD: Lexington Books, 2011.

Mirea, Andreea. „Parallel Paths, Divergent Outcomes: Examining the Role of Gender in Attaining Political Leadership in Romania and Moldova". Disertație de master, Euroculture, Universitatea din Strasbourg și Universitatea Jagiellonă din Cracovia, 2025. https://ruj.uj.edu.pl/handle/item/561282.

Mirziyoyeva, Ziroat, și Raufhon Salahodjaev. „Does Representation of Women in Parliament Promote Economic Growth? Considering Evidence from Europe and Central Asia". *Frontiers in Political Science* 5 (2023): 1120287. https://doi.org/10.3389/fpos.2023.1120287.

Mitu, Bianca-Marina, și Cristina Șerbănescu. „Women and Leadership in Post-Communist Romania". *Journal of Research in Gender Studies* 4, nr. 1 (2014): 633-39.

Moldoveanu, Ruxandra, Monica Apostol, Mirela Ioniță, Bogdan Greabu, Ramona Grigore, și Vladimir Baboi. *Forța de muncă în România: ocupare și șomaj în anul 2023*. Publicație statistică anuală. Institutul Național de Statistică, 2024.

Munn, Meg. *Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region*. Varșovia: OSCE/ODIHR, 2016.

OSCE/ODIHR. *Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties*. Varșovia: OSCE/ODIHR, 2014.

Pasti, Vladimir. *Ultima inegalitate: relațiile de gen în România*. Studii de gen. Iași: Polirom, 2003.

Protsyk, Oleh, și Marius Lupșa Matichescu. „Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transition: Evidence from Romania". *Comparative Politics* 43, nr. 2 (2011): 207-24. https://doi.org/10.5129/001041511793931807.

Râpeanu, Adela. „Gender Stereotypes and the Media in Post-Communist Romania". *Journal of Research in Gender Studies* 4, nr. 1 (2014): 943-49.

Rashkova, Ekaterina R., și Emilia Zankina. „Ministerial Politics in Southeastern Europe: Appointment and Portfolio Allocation to Female Ministers". *Politics & Gender* 15, nr. 2 (2019). https://doi.org/10.1017/S1743923X18001071.

Ryan, Michelle K., și S. Alexander Haslam. „The Glass Cliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership Positions". *British Journal of Management* 16, nr. 2 (2005): 81-90. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x.

Salvați Copiii România. „Fetele din România sunt expuse violenței în număr mai mare decât media din UE, rata de părăsire timpurie a școlii e mai mare în rândul fetelor, mamele sub 15 din România rămân un fenomen dramatic". Comunicat de presă, 9 octombrie 2025. https://www.salvaticopiii.ro/sites/ro/files/2025-10/violenta-domestica-mame-minore-acces-precar-la-educatie-starea-fetelor-in-romania.pdf.

Salvați Copiii România. „Starea copilului în România". Comunicat de presă, 1 iunie 2026. https://www.salvaticopiii.ro/sites/ro/files/2026-06/Radiografie_starea_copilului_in_romania.pdf.

Schuler, Paul. „Gender and Clientelism: Do Expectations of Patronage Penalize Women Candidates in Legislative Elections?" *Comparative Political Studies* 57, nr. 14 (2024): 2348-75. https://doi.org/10.1177/00104140231204248.

Ștefan, George, și Raluca Andreea Popa. „Economic Disparities and Clientelism in Romania: A Subnational Analysis". *Romanian Political Science Review* 22, nr. 1 (2022): 25-42. https://doi.org/10.5281/ZENODO.8154398.

Volden, Craig, Alan E. Wiseman, și Dana E. Wittmer. „When Are Women More Effective Lawmakers Than Men?" *American Journal of Political Science* 57, nr. 2 (2013): 326-41.

Waylen, Georgina. *Engendering Transitions: Women's Mobilization, Institutions and Gender Outcomes*. Oxford: Oxford University Press, 2007. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199248032.001.0001.

World Economic Forum. „We Need More Female Political Leaders for the Future of Work". 13 martie 2025. https://www.weforum.org/stories/jobs-and-the-future-of-work/political-power-and-economic-parity-we-need-more-women-leaders-for-the-future-of-jobs/.

Zamfir, Ionel. *Women in Politics in the EU: State of Play in 2026*. Briefing PE 782.668. Serviciul de Cercetare al Parlamentului European, 2026.

Ziare.com. „România, pe ultimul loc în Europa cu privire la egalitatea de gen în politică. Câte femei au ajuns primari sau consilieri locali". Data accesării 16 august 2026. https://ziare.com/femei-politica-romania/egalitate-gen-alegeri-locale-comisar-european-1883872.

Acte normative

Constituția României, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 767 din 31 octombrie 2003.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată.

Legea nr. 334/2006 privind finanțarea activității partidelor politice și a campaniilor electorale, republicată.

Legea nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali.

Legea nr. 208/2015 privind alegerea Senatului și a Camerei Deputaților, precum și pentru organizarea și funcționarea Autorității Electorale Permanente.

11. Anexe metodologice

A1. Template Audit partid egalitate de gen conform ODIHR

1. RECRUTAREA MEMBRILOR DE PARTID

Cum sunt recrutați membrii în partid?

- Prieteni ai liderilor de partid?
- Colegi de afaceri?
- Colegi de facultate?
- Membri ai familiei?
- Contacte personale ale liderului de partid?
- Poziția în comunitate?

Cine este responsabil de recrutare în partidul dumneavoastră?

Sunt procedurile de recrutare consemnate în statutul partidului?

Sunt procedurile, așa cum sunt consemnate, aplicate în mod transparent?

Există o procedură de instruire pentru noii membri în partid?

2. ACCESUL LA PUTERE ȘI LA LUAREA DECIZIILOR

Care este procedura de nominalizare pentru Congresul partidului?

Care sunt drepturile de vot ale membrilor de partid pentru a nominaliza:

i) liderii partidului,

ii) delegații la Congresul partidului și

iii) candidații partidului

Care sunt drepturile de vot ale delegaților la Congresul partidului în ceea ce privește aprobarea bugetului?

Ce drepturi (de vot) au delegații pentru a influența sau aproba platforma partidului?

Sunt aceste proceduri consemnate în statutul partidului?

Care este procedura de modificare a statutului partidului (de exemplu, pentru introducerea unei măsuri voluntare, cum ar fi cotele interne de partid)?

3. SELECTAREA/NOMINALIZAREA CANDIDAȚILOR

Cum sunt nominalizați/numiți membrii în Comisia de candidaturi sau de nominalizări?

- Decizie personală a liderului de partid?
- Numiți de factorii de decizie sau de consilierii partidului?
- Selectați conform unei proceduri consemnate în statutul partidului?

Este procedura consemnată în statutul partidului?

Este procedura, așa cum este consemnată, aplicată în mod transparent?

Câte femei sunt membre ale Comisiei de selecție?

Au opiniile femeilor aceeași pondere ca cele ale colegilor bărbați din cadrul Comisiei?

4. PROMOVAREA ÎN CADRUL PARTIDULUI

Cum sunt promovați membrii de partid în cadrul partidului?

- Decizia liderului de partid
- Decizia factorilor de decizie sau a consilierilor partidului?
- Relațiile personale ale membrului cu liderul de partid/factorii de decizie?
- Loialitate, ambiție, dedicare

Sunt procedurile de promovare consemnate în statutul partidului?

Sunt procedurile, așa cum sunt consemnate, aplicate în mod transparent?

Au femeile și bărbații oportunități egale de avansare în partid?

5. ACCESUL LA RESURSELE PARTIDULUI

Cum își strânge partidul fonduri pentru activitățile sale?

Au membrii de partid (atât bărbați, cât și femei) acces la informații despre donatorii și susținătorii partidului?

Au femeile candidate ale partidului acces la donatorii partidului pentru a-și sprijini campaniile?

Cum alocă partidul resurse candidaților săi?

- Finanțele partidului
- Accesul la bunurile partidului
- Accesul la materialele de campanie
- Accesul la timpul de antenă public alocat partidelor
- Accesul la mitinguri publice, acoperire mediatică, dezbateri publice

Există o linie bugetară pentru dezvoltarea abilităților de conducere ale membrilor de partid? Dacă da, au femeile oportunități egale de a beneficia de acest buget?

Sunt procedurile de alocare a resurselor consemnate în statutul partidului?

A2. Tabel recomandări măsuri

(ODIHR, Cap. 3.1.1)

Cod	Măsura	Ce presupune concret	Indicator de verificare
M1	Egalitatea de gen ca valoare statutară	Menționarea expresă în statut și în programul politic, nu doar în documente de campanie	articol din statut, cu numărul lui
M2	Evidență dezagregată pe sexe	Registru de membri, structuri de conducere și candidați, dezagregat pe sexe, la nivel local, județean și național	raport anual public
M3	Audit de gen periodic	Audit intern la fiecare ciclu electoral, pe modelul Anexei 2 ODIHR (recrutare / acces la decizie / selecția candidaților / promovare internă / acces la resurse)	raport de audit, cu dată și autor
M4	Mecanism de sesizare și cod de conduită	Procedură internă accesibilă ambelor sexe pentru sesizarea discriminării și a comportamentelor sexiste, cu termen de soluționare	regulament + raport anual privind numărul de sesizări și soluții
M5	Prag minim de reprezentare în organele de conducere	Prag statutar (recomandat 30-40%) pentru Biroul Permanent Național / Consiliul Național; model CDU: dacă pragul nu e atins, alegerile interne se reiau	componența nominală a organelor, pe sexe
M6	Reprezentare de drept a organizației de femei	Organizația de femei cu mandat, buget propriu și **locuri de drept, cu vot**, în organele naționale de decizie, nu statut consultativ	articol de statut + listă de membri de drept
M7	Descentralizarea și transparentizarea nominalizărilor	Reguli scrise pentru desemnarea delegaților la Congres și pentru accesul la funcții interne + respectarea regulilor	regulament publicat
M8	Procedură de selecție scrisă, publică, aplicată uniform	Criterii, calendar, componența comisiei de selecție, cale de contestație	regulament + procese-verbale
M9	**Cotă voluntară de partid pe liste**	Angajament statutar de minimum 30% (țintă 40%) candidate, la toate tipurile de scrutin	articol de statut
M10	**Regulă de poziționare pe locuri eligibile**	Alternanță de tip „fermoar” + definirea prealabilă, pe bază de istoric electoral, a „locurilor eligibile” pe circumscripție	regulament + verificare pe listele efectiv depuse
M11	Compoziția mixtă a comisiei de selecție	Minimum 40% femei în comisia care validează listele, la toate nivelurile	componența nominală

A3. Metodologia analizei partidelor parlamentare

Partidul Social Democrat

(Evaluarea se bazează pe statutul PSD în vigoare, adoptat la Congresul extraordinar din 7 noiembrie 2025, și pe Codul de Etică și Conduită disponibil public, fără dată de adoptare. Normele Metodologice și regulamentul OFSD, la care statutul face trimitere, nu sunt publice).

Criteriu	Scor	Temei
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	2	Statutul „recunoaște și susține rolul femeii în familie și în societate, egalitatea de șanse între femei și bărbați" și promovează „accesul la reprezentare proporțională a femeilor în toate funcțiile și structurile sale politice" (art. 10 alin. 6). Interzice discriminarea pe criteriul sexului la admiterea în partid (art. 11).
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	Evidența membrilor există la toate nivelurile: registre locale (art. 17), județene/de sector (art. 18) și Registrul Național de Evidență (art. 19), actualizat anual și obligatoriu în anul pre-electoral (art. 20). Statutul nu prevede dezagregarea pe sexe și nici publicarea. Organizarea registrelor este detaliată în Normele Metodologice, care nu sunt publice.
C3 Audit de gen periodic	0	Nu există. Controalele prevăzute sunt cel financiar-contabil (art. 98, art. 115, Comisia de Control Financiar Intern) și cel etic (art. 146-147), ambele fără dimensiune de gen.
C4 Plan de acțiune de gen	0	Nu există. Obiectivele OFSD (art. 185) sunt generale, fără ținte, termene sau indicatori.
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	2	Există Codul de Etică și Conduită (art. 37-38; codul separat, 2015, interzice discriminările „de orice natură"). Comisiile de Etică, Integritate și Arbitraj funcționează la toate nivelurile și pot fi sesizate de membri sau se pot sesiza din oficiu (art. 33 alin. 4, art. 146-147), cu cale de contestație (art. 33). Nu există procedură specifică pentru hărțuire sau discriminare de gen.
C6 Prag minim în organele de conducere	2	Art. 46 alin. 3 prevede că „în organele de conducere ale partidului de la toate nivelurile reprezentarea femeilor va fi în procent de cel puțin 30%", paralel cu 20% pentru tineri și 10% pentru seniori. Este un prag numeric statutar, aplicabil la toate nivelurile. Statutul nu prevede sancțiune sau procedură de verificare.
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	2	OFSD este structură internă statutară (art. 183). Președinta ei face parte de drept din Biroul organizației, asimilată vicepreședintelui, la toate nivelurile (art. 46 alin. 4). Statutul o repetă pe niveluri: Biroul local (art. 54 alin. 3), Biroul comunal/orășenesc (art. 64 alin. 1), Biroul Permanent județean cu drept de vot (art. 83 alin. 1), Biroul Permanent al municipiului București (art. 110 alin. 1) și Biroul Permanent Național (art. 144 alin. 1). Autonomia este limitată: activitatea OFSD este coordonată de consiliile politice (art. 187), iar regulamentul propriu trebuie validat de Consiliul Politic Național (art. 188).
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	2	Procedurile de candidatură și alegere sunt detaliate (art. 47, art. 104, art. 112, art. 159 ș.u.: moțiuni, comisii de propuneri, validare și numărare, vot secret). Criteriile (art. 47 alin. 3: experiență politică, profesionalism, comportament apreciat de comunitate) sunt neutre din perspectiva genului.
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	1	Lanțul de propunere și validare este descris: organizațiile locale propun, cele județene aprobă și propun spre validare Consiliului Politic Național candidaturile parlamentare și europarlamentare (art. 80 alin. 4 lit. m-o; art. 111 alin. 15, 16, 24). Procedura este internă, iar criteriile nu sunt publice.

Criteriu	Scor	Temei
C10 Cotă voluntară pe liste (≥30%)	1	Cota de 30% din art. 46 alin. 3 se aplică organelor de conducere ale partidului, nu listelor de candidați. Pentru liste, statutul nu prevede nicio cotă.
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	0	Nu există. Nu se menționează „locuri eligibile” și nici vreo regulă de alternanță sau poziționare pe liste.
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	Validarea candidaților se face de organe executive (Biroul Permanent, Consiliul Politic Național), fără cerință privind compoziția pe sexe. Comisiile de propuneri, validare și numărare (art. 159 ș.u.) nu au criteriu de gen.
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	Statutul reglementează aprobarea bugetelor (art. 107 alin. 2; art. 80 alin. 4 lit. w), gestionarea fondurilor și raportarea financiară (art. 111 alin. 6-7; art. 115), plus controlul financiar intern. Nu există criterii de alocare între candidați sau structuri. Detaliile sunt în Normele Metodologice, care nu sunt publice.
C14 Buget dedicat egalității de gen	0	Nu există linie bugetară sau pondere pentru OFSD ori pentru egalitate.
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	Nu există prevederi privind accesul echitabil la vizibilitate, rețele sau mijloace de comunicare ale partidului.
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	2	OFSD are ca obiectiv prioritar „organizarea de acțiuni de pregătire în vederea promovării femeilor în structurile de decizie ale partidului și pentru asumarea unor responsabilități și demnități publice” (art. 185 alin. 3). Partidul are și strategie de selecție, pregătire și formare a resurselor umane (art. 142 alin. 5) și Departamentul Național al Resursei Umane (art. 39). Mentoratul nu este menționat expres.
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	1	Art. 185 alin. 1-2 spun că OFSD elaborează „oferte politice [...] adresate femeilor” și „politici privind protecția copiilor, a femeilor și a familiei în societate”. Acestea sunt programe și politici publice, adresate alegătorilor și societății și nu menționează explicit aceste măsuri drept reguli interne.
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	1	Angajamentul față de egalitatea de șanse este asumat declarativ în statut (art. 10 alin. 6). Rapoartele de activitate sunt interne (art. 107 alin. 3; art. 111 alin. 4). Nu există raportare publică pe gen și nici poziție asumată pe legislația de cote.

Partidul Național Liberal

(Evaluarea se bazează pe statutul PNL versiunea din iulie 2025, aplicată de partid în urma suspendării judecătorești a modificărilor adoptate la Congresul din 21 iunie 2026)

Criteriu	Scor	Temei
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	2	Statutul combate „toate formele de discriminare” (art. 5 lit. k) și garantează „accesul tinerilor, femeilor, seniorilor la orice funcție aleasă sau numită” (art. 13 lit. b). Organizația Femeilor Liberale are ca scop „instituționalizarea, respectarea și punerea în practică a principiului egalității de șanse” (art. 50 alin. 1). Codul Etic include „egalitatea șanselor” printre valori (pct. 1) și cere respectarea statutului „indiferent de vârstă, sex, etnie, confesiune, stare materială” (pct. 2).
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	Există fișa de evidență a fiecărui membru (art. 19 alin. 2, art. 102) și Registrul Național al Membrilor (art. 19 alin. 3; ROLJ art. 5). Statutul nu prevede dezagregarea pe sexe sau publicarea.

Criteriu	Scor	Temei
C3 Audit de gen periodic	0	Nu există. Activitatea membrilor este urmărită individual (art. 102), iar controalele sunt economico-financiar (CNRC, art. 95) și statutar (art. 88), fără dimensiune de gen.
C4 Plan de acțiune de gen	0	Nu există. Art. 50 alin. 2 prevede doar „programe și strategia în domeniu" pentru OFL, adică politici pentru femei, copil și familie în societate, nu un plan intern cu ținte.
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	2	Codul Etic cere combaterea „discriminărilor și intoleranței" (pct. 7), condamnă atacurile la persoană și referirile la viața privată (pct. 13) și interzice promovările pe criterii familiale sau clientelare (pct. 9). Încălcarea este abatere disciplinară (pct. 27). Statutul detaliază sancțiunile (art. 26) și căile de atac prin Comisia de Arbitraj, care poate fi sesizată pentru încălcarea Codului (art. 29-30, art. 90 alin. 2). Nu există procedură specifică pentru hărțuire sau discriminare de gen.
C6 Prag minim în organele de conducere	1	Statutul vorbește despre „criterii de reprezentativitate minimală" (art. 13 lit. b), dar nu stabilește niciun prag pentru femei. Singura mențiune este „o reprezentare corespunzătoare a femeilor și tinerilor" în Consiliul Național (art. 70 lit. B), fără cifră.
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	2	OFL este organizație internă statutară (art. 46-50). Președinții organizațiilor interne sunt membri de drept ai Consiliului Național (art. 70 lit. A pct. 7) și ai Biroului Politic Județean (ROLJ art. 27 alin. 1 lit. i). Prezența este limitată: la Biroul Politic Național participă „fără drept de vot" (art. 73 alin. 2), iar Biroul Executiv (art. 78) nu include organizațiile interne.
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	2	Alegerile în organele de conducere au procedură detaliată, cu vot secret obligatoriu pentru decizii privind persoane (art. 105-107; ROLJ art. 30). Gestionarea carierei are principii și evidență proprii (art. 100-103), iar Codul Etic cere promovarea pe „competență profesională și politică" (pct. 9). Criteriile sunt neutre din perspectiva genului.
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	1	Principiul „integrității și transparenței în procesul de recrutare, selecție și promovare" este în statut (art. 13 lit. g). Procedura pentru Parlament este scrisă: membrii notifică în scris intenția la Biroul Politic Județean, care supune candidaturile votului Comitetului de Coordonare Județean cu cel puțin 2 luni înainte de campanie (art. 110 alin. 2-4). Biroul Politic Național validează lista (art. 74 lit. k). Procedura nu este publică (fără apel public sau publicarea criteriilor).
C10 Cotă voluntară pe liste (≥30%)	2	Statutul prevede expres mecanismul: BPN „stabilește cota voluntară de gen pentru alegerile din ciclul electoral următor cu cel puțin un an înainte de alegeri" (art. 74 lit. d). Procentul nu este fixat în statut și nu poate fi verificat dacă BPN a adoptat efectiv o hotărâre.
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	0	Nu există. Art. 77 lit. f menționează „funcții eligibile", dar nu leagă poziționarea de gen.
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	Candidaturile sunt votate de Comitetul de Coordonare Județean și validate de BPN (art. 74 lit. k; art. 110), cu aviz al Comisiei de Arbitraj (art. 90 alin. 3). Niciun organ nu are cerință privind compoziția pe sexe.
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	Statutul reglementează sursele (art. 121), bugetul filialelor (art. 125, art. 126 alin. 3) și controlul financiar (art. 95-99). Filialele afișează semestrial pe site proveniența veniturilor și cheltuielile (art. 126 alin. 4), iar CNRC prezintă situația financiară „în ședință publică" de două ori pe an (art. 99 alin. 2). Nu există criterii de alocare a fondurilor între candidați sau structuri.
C14 Buget dedicat egalității de gen	0	Nu există linie bugetară sau fond pentru OFL ori pentru egalitate.

Criteriu	Scor	Temei
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	Nu există.
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	1	Partidul organizează „acțiuni de formare în politică și administrație” (art. 6 alin. 3), iar membrii au dreptul să participe la programele de formare politică (art. 24 lit. e). Pentru tineri, conducerile executive au obligația de a contribui la „pregătirea și promovarea” lor (art. 49 alin. 4). Pentru femei nu există prevedere echivalentă, iar scopul OFL (art. 50) este dezbaterea de politici, nu formarea.
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	1	Art. 134 din statut permite organizarea „și on-line” a ședințelor organismelor de conducere la toate nivelurile, cu excepția reuniunilor în care deciziile se adoptă prin vot secret, pentru care se poate utiliza „procedura votului electronic secret”. Sunt reguli generale de funcționare, nu măsuri de conciliere. Nu există prevederi privind programul ședințelor, sprijin pentru îngrijirea copiilor sau alte facilități pentru persoanele cu responsabilități familiale. ROLJ art. 4 alin. 2 permite doar depunerea electronică a adeziunii, a fișei personale și a declarației pe propria răspundere, ceea ce privește înscrierea în partid și nu are legătură cu concilierea.
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	1	Angajamentul este declarativ (art. 5 lit. k; art. 13 lit. b; art. 50 alin. 1). Raportarea publică există doar pentru finanțe (art. 99 alin. 2; art. 126 alin. 4), nu pe egalitate de gen.

Alianța pentru unirea Românilor

(Evaluarea se bazează pe statutul AUR în varianta publicată pe site-ul partidului (actualizare iunie 2025) și pe Codul de Etică și Integritate publicat de partid, fără dată de adoptare. Regulamentele interne la care trimit acestea (Regulamentul Juriului, regulamentul financiar-contabil, regulamentele organizațiilor speciale) nu sunt publice.)

Criteriu	Scor	Temei
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	1	Statutul interzice discriminarea pe criteriul sexului doar la accesul în partid: „indiferent de rasă, sex, origine etnică sau convingeri religioase” (art. 8, art. 9). Organizația de femei are ca obiectiv „participarea [...] la viața politică, economică și socială” și „promovarea lor în partid și în instituțiile statului” (art. 31). Valorile statutare sunt Credința, Libertatea, Familia și Națiunea (art. 4), iar egalitatea de gen sau de șanse nu este enunțată ca valoare. Nici Codul Etic nu o menționează.
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	Evidența membrilor există: biroul local „ține evidența membrilor” (art. 42), iar Secretariatul General „ține evidența tuturor organizațiilor și a membrilor” (art. 60). Statutul nu prevede dezagregarea pe sexe sau publicarea.
C3 Audit de gen periodic	0	Nu există. Singura evaluare periodică este „grila națională de evaluare” a membrilor birourilor de conducere (art. 20, art. 60), fără dimensiune de gen. Controlul financiar este exercitat de comisiile de cenzori (art. 64-65).
C4 Plan de acțiune de gen	0	Nu există.
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	1	Există Codul de Etică și Integritate (aprobat de BNC, art. 5.3) și organ jurisdicțional: Juriul Național de Onoare, Disciplină și Arbitraj (art. 62, art. 24), cu sancțiuni gradate (art. 21). Codul sancționează atacul fizic, scris sau verbal asupra altui membru, jignirea și denigrarea (art. 2.5). Nu menționează discriminarea sau hărțuirea și nu face trimitere la gen. Procedura de cercetare din oficiu (art. 4.2) vizează doar corupția, evaziunea fiscală și faptele cu violență.

Criteriu	Scor	Temei
C6 Prag minim în organele de conducere	0	Nu există niciun prag sau criteriu de reprezentare pentru femei. Singurele criterii de componență privesc vechimea și cotizația (art. 17) și normele de reprezentare teritorială (art. 56).
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	2	Organizația de femei este organizație specială statutară (art. 25, art. 31). Președinții organizațiilor speciale sunt membri ai Consiliului Național de Conducere (art. 49), ai Comitetului de Conducere Județean (art. 45) și ai celui local (art. 41), cu condiția să îndeplinească „condițiile de organizare" (art. 31: minim 3 membri local, 3 organizații județene, 5 naționale). Reprezentarea este limitată: nu există loc în Biroul Național de Conducere (art. 50) sau în birourile de conducere, iar regulamentul propriu este aprobat de BNC (art. 34).
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	2	Alegerea organelor de conducere are proceduri scrise, cu vot secret (art. 55, art. 57-58), și condiții de eligibilitate: vechime de 6 luni și cotizație la zi (art. 17). Principiul meritocratic este afirmat (art. 4). Criteriile sunt neutre din perspectiva genului.
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	1	Procedura propunere-aprobare este descrisă: organizația locală propune, biroul și comitetul județean aprobă, BNC validează (art. 45-46, art. 50). Locurile eligibile se stabilesc prin vot uninominal, iar restul listei prin vot preferențial ierarhic (art. 72). Procedura nu este publică. BNC poate propune „personalități" pe orice circumscripție și poate înlocui candidați desemnați de organizații (art. 72).
C10 Cotă voluntară pe liste (≥30%)	0	Nu există.
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	0	Nu există regulă legată de gen. Statutul folosește noțiunea de „locuri eligibile" (art. 72), dar fixează doar procedura de vot, nu o regulă de poziționare.
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	Nu există. Listele sunt aprobate de organe executive (art. 45-46, art. 50), fără cerință privind compoziția pe sexe.
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	Statutul reglementează sursele (art. 67), cotizațiile (art. 68), subvențiile, administrate conform hotărârilor BNC (art. 71), și controlul comisiilor de cenzori (art. 64-65). Nu există criterii de alocare între candidați sau structuri și nici obligația de publicare. Regulamentul financiar-contabil (art. 67) nu este accesibil.
C14 Buget dedicat egalității de gen	0	Nu există.
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	Nu există reguli de acces la vizibilitate, rețele sau mijloace de comunicare ale partidului.
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	0	Președintele CNC coordonează Academia Politică și este „responsabil de formarea persoanelor care vor ocupa funcții în AUR" (art. 52). Platforma electronică oferă „sesiuni de instruire" (art. 11^1). Pentru femei nu există prevedere specifică.
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	1	Ședințele CNC și BNC se pot ține online sau mixt (art. 49, art. 50), iar Platforma electronică facilitează participarea digitală (art. 11^1). Sunt reguli generale de funcționare, nu măsuri de conciliere.
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	0	Statutul nu conține niciun angajament public privind egalitatea de gen. Rapoartele sunt interne (art. 42, art. 46).

Uniunea Salvați România

(Evaluarea se bazează pe statutul USR publicat pe site-ul partidului (versiunea din 28 februarie 2026, adoptată la Congresul de la Sibiu). Statutul nu face trimitere la un cod de etică separat. Regulamentele interne (de admitere, de organizare a alegerilor interne, de vot electronic, ale USR Tineret și ale comunităților) nu sunt publice.)

Criteriu	Scor	Temei
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	2	Promovarea egalității de șanse" este obiectiv expres al partidului (art. 6 lit. x). Partidul își propune și „relații sociale echitabile" (art. 5). Formularea este „egalitate de șanse", nu „egalitate de gen", și nu este legată explicit de femei.
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	Există Registrul de Membri (art. 7 alin. 3), utilizat și pentru raportările prevăzute de lege. Statutul nu cere dezagregarea pe sexe sau publicarea ei.
C3 Audit de gen periodic	0	Nu există. Evaluarea filialelor se face după rezultatele electorale, numărul de membri, filialele active, aleșii și respectarea obligațiilor statutare (art. 52 alin. 1 lit. z), fără dimensiune de gen.
C4 Plan de acțiune de gen	0	Nu există.
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	2	Membrii au datoria „să nu aibă un comportament injurios, defăimător, discriminator, violent sau de hărțuire" față de alt membru (art. 13 lit. g). Încălcarea atrage sancțiuni gradate (art. 14) și poate fi sesizată, cu termene precise (art. 15 alin. 5-7), la organele competente și la comisiile de arbitraj (art. 15 alin. 12, art. 28-29, 42-43, 58).
C6 Prag minim în organele de conducere	0	Nu există. Sistemul de vot pentru funcțiile interne trebuie să asigure „pluralismul de opinii și diversitatea opțiunilor politice" (art. 50 lit. h). Biroul Național se alege proporțional pe liste (art. 51 alin. 6).
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	0	Statutul nu prevede organizație de femei. Singura organizație specială cu loc statutar este USR Tineret (art. 87), al cărei președinte și secretar sunt membri de drept ai Comitetului Politic, iar președintele participă la Biroul Național fără drept de vot (art. 87 alin. 4-5). Art. 52 lit. u și art. 89 permit înființarea de organizații tematice și comunități, fără a institui reprezentare pentru femei.
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	2	Alegerile interne au proceduri scrise: vot secret, două tururi, regulament aprobat de Comitetul Politic (art. 50 lit. h; art. 51 alin. 6; art. 53). Președintele este ales prin vot direct al tuturor membrilor, prin platformă IT (art. 53), iar există reguli de eligibilitate pentru candidați (art. 12 lit. d, art. 70 alin. 4-7). Criteriile sunt neutre din perspectiva genului.
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	1	Procedura este scrisă și deschisă membrilor: oricine poate propune candidatura sa (art. 73-77), adunările sau conferințele desemnează prin vot secret și ordonează candidații după clasamentul voturilor (art. 73 alin. 3, art. 74 alin. 2, art. 76 alin. 2). Biroul Național poate invalida doar motivat și în scris și nu poate propune candidați (art. 73 alin. 8, art. 74 alin. 5, art. 76 alin. 5). Pentru Parlamentul European se poate organiza consultare internă a membrilor (art. 77 alin. 2). Procedura nu este publică în sens larg, deci rămâne la 1, ca la PNL. Este cea mai transparentă dintre cele patru.
C10 Cotă voluntară pe liste (≥30%)	0	Nu există.
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	0	Nu există regulă legată de gen. Ordinea pe liste se stabilește după clasamentul voturilor (art. 73 alin. 3, art. 76 alin. 2).
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	Nu există. Candidații sunt validați de Biroul Național (art. 52 lit. f), iar Comisia Națională de Arbitraj emite aviz de integritate, fără cerință privind compoziția pe sexe (art. 58 alin. 2 cere doar studii juridice pentru 6 din 15 membri).
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	Există reguli numerice de alocare: cel puțin 32% din subvenția de stat merge către filiale (art. 84 alin. 2), iar USR Tineret primește minimum 2% din subvenție (art. 87 alin. 3). Capitolul Transparență prevede bilanțul, raportul cenzorilor și documentele contabile puse la dispoziția membrilor (art. 85).

Criteriu	Scor	Temei
C14 Buget dedicat egalității de gen	0	Nu există. Doar USR Tineret are alocare minimă garantată.
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	Nu există.
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	1	Biroul Național aprobă „strategia de selecție, pregătire, formare și promovare a resurselor umane” (art. 52 lit. q). Pentru femei nu există prevedere specifică.
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	1	Convocarea online și votul electronic sunt reguli generale de funcționare (art. 49 alin. 4, art. 51 alin. 7, art. 63), nu măsuri de conciliere.
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	1	Egalitatea de șanse este obiectiv declarat (art. 6 lit. x), iar partidul publică numele și CV-urile aleșilor și declarațiile de avere și interese (art. 80, art. 85).

Uniunea Democrată Maghiară din România

(Evaluarea se bazează pe statutul în vigoare, adoptat la 17.09.2021, cea mai recentă versiune accesibilă public; regulamentele interne nu sunt publice)

Criteriu	Scor	Temei
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	1	Art. 10 vorbește de „egalitatea de șanse pe plan economico-social”, dar pentru comunitatea maghiară, nu între femei și bărbați. Art. 5 și 6 recunosc rolul femeilor și „măsurile afirmative”, fără a formula egalitatea de gen ca principiu.
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	Există evidența membrilor și a cotizațiilor (art. 12 alin. 5, art. 112 alin. 1-2). Nu există dezagregare pe sexe și nici publicare.
C3 Audit de gen periodic	0	Nu există.
C4 Plan de acțiune de gen	0	Nu există.
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	1	Există comisii de etică și disciplină și sancțiuni (art. 89-92, art. 117-124, inclusiv art. 12 alin. 10). Nu apar hărțuirea, discriminarea sau egalitatea de gen.
C6 Prag minim în organele de conducere	2	Art. 19 alin. 1 lit. b și alin. 2 lit. b: cel puțin unul din trei membri ai comitetului local să fie femeie. Dacă nu se respectă, organizația locală de femei delegă membri în proporție de 15%. Alin. 3 permite derogare. Art. 6 impune alegerea obligatorie a femeilor „pe baza măsurilor afirmative”, la toate nivelurile, fără cifră. Pragul numeric există doar la nivel local. La nivel național nu există.
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	2	Art. 38 alin. 4: drept de reprezentare în C.P.U., C.R.U., C.R.J./C.R.T. și C.R.L. Art. 44 alin. 5: 15% din mandatele delegaților la Congres. Art. 48 alin. 1 lit. j: până la 11 membri în C.R.U. Art. 25 alin. 4 și art. 27 alin. 1: 15% în Adunarea Delegaților și în C.R.T. Art. 80 alin. 1 pct. 2: un reprezentant în C.P.U. Art. 76 alin. 2: invitată permanentă la P.U.
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	1	Statutul stabilește cine decide (art. 17 lit. h, art. 28 lit. h-i, art. 29 alin. 4 lit. d, art. 79 lit. f). Procedura propriu-zisă este descrisă în regulamentul C.R.U. (art. 50 lit. l și n, art. 100 alin. 1), care nu este public.
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	0	Nu există.
C10 Cotă voluntară pe liste (≥30%)	0	Nu există nicio regulă de gen pentru liste.

Criteriu	Scor	Temei
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	0	Locurile eligibile garantate sunt pentru funcții și diasporă, nu pentru gen: președintele (art. 61 alin. 4), foștii președinți (art. 64), reprezentantul diasporei (art. 100 alin. 2).
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	Nu există.
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	Sursele sunt enumerate (art. 110). Sprijinul pentru organizații și platforme se dă după criterii aprobate de C.P.U. (art. 114 alin. 2). Bugetul este aprobat de C.P.U. (art. 79 lit. g) și controlat de cenzori (art. 93-96). Regulile nu privesc alocarea către candidați sau campanii.
C14 Buget dedicat egalității de gen	1	Art. 38 alin. 5: „Uniunea asigură sprijin material pentru funcționarea Organizației de Femei". Este o obligație statutară, fără sumă sau linie bugetară.
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	Nu există.
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	0	Nu există.
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	0	Nu există.
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	0	Nu există.

SOS RO

(Evaluarea se bazează pe textul statutului publicat pe site-ul partidului, iar normele metodologice la care statutul face trimitere nu sunt publice)

Criteriu	Scor	Temei
C1 Egalitatea de gen ca valoare statutară	1	Statutul interzice discriminarea pe criteriul sexului la accesul în partid (art. 4 alin. 4 și art. 8: „fără deosebire de sex", „indiferent de ... sex"). Stabilește ca obiectiv „promovarea drepturilor femeilor" (art. 4 alin. 9) și menționează „egalitatea" ca valoare generală (art. 4 alin. 2). Nu folosește expres sintagma „egalitate de gen".
C2 Evidență dezagregată pe sexe, publicată	0	Evidența membrilor există (art. 11, art. 23 alin. 2 lit. b, art. 29 alin. 2 lit. j, art. 36 lit. m), dar statutul nu prevede nici dezagregarea pe sexe, nici publicarea. Art. 11 trimite la „normele metodologice", care nu sunt publicate
C3 Audit de gen periodic	0	Nu există. Singurele evaluări periodice sunt caracterizările anuale ale aleșilor (art. 18 alin. 8) și analiza activității de către Congres (art. 42 lit. a)
C4 Plan de acțiune de gen	0	Nu există. Art. 73 pct. 3 cu privire la obiectivele Organizației de Femei, menționează: organizarea de acțiuni de pregătire în vederea promovării femeilor în structurile de decizie ale partidului și asumării unor responsabilități și demnități publice
C5 Cod de conduită + mecanism de sesizare	1	Există mecanism general: sancțiuni disciplinare (art. 15-16), comisii de arbitraj, etică și disciplină (art. 37, 53-57) care primesc sesizări (art. 37 lit. a-b, art. 54 pct. 1-2) și cale de contestație (art. 16 alin. 6). Lipsește un cod de conduită propriu-zis și orice referire la discriminare sau hărțuire.

Criteriu	Scor	Temei
C6 Prag minim în organele de conducere	1	Art. 20 alin. 5 cere doar, „pe cât posibil”, reprezentarea „diverselor categorii sociale și profesionale”, fără criteriu de gen și fără prag.
C7 Organizație de femei cu reprezentare statutară de drept	2	Organizația de Femei este prevăzută statutar (art. 72-74). Președinta ei este membră de drept în Comitetul Național și în Comitetul Director (art. 46, ultimul paragraf), iar organizația este inclusă în componența Comitetului Director (art. 46, al doilea paragraf). Reprezentarea este condiționată de confirmarea de către Comitetul Director (art. 46) și nu include Biroul Executiv Central (art. 49 alin. 2). Președintele partidului numește sau revocă conducerea organizațiilor (art. 51 pct. 9-10), deci autonomia reală este limitată.
C8 Reguli scrise de nominalizare internă	2	Procedurile de alegere a organelor de conducere sunt detaliate (art. 18 pct. 6-8, art. 62-67), iar cele de desemnare a candidaților electorali sunt în art. 69 și art. 36 lit. e. Criteriile de selecție sunt „implicarea” și „criteriile de performanță” din Normele metodologice (art. 69, art. 18 alin. 7), neutre din perspectiva genului dar nepublicate. Statutul se contrazice parțial: art. 34 (al cincilea punct) și art. 69 pct. 2 dau propunerile pentru Parlament Biroului Executiv Central, în timp ce art. 36 lit. e le dă birourilor județene.
C9 Procedură publică de selecție a candidaților	1	Membrii au dreptul să propună candidați, să candideze în nume personal și să fie recomandați pe liste (art. 13 pct. 4-5). Procedura este însă internă și centralizată: Biroul Executiv Central propune, iar Comitetul Director aprobă (art. 69 pct. 2, art. 50 lit. k).
C10 Cotă voluntară pe liste (≥30%)	1	Art. 69 pct. 4 cere ca „tineri și femei” să fie propuși „corespunzător ponderii acestora în partid”.
C11 Regulă de poziționare pe locuri eligibile	2	Același art. 69 pct. 4 se referă expres la „locuri eligibile”. Este o regulă statutară de poziționare, dar fără alternanță, fără definirea „locurilor eligibile” și fără sancțiune.
C12 Comisie de selecție cu compoziție mixtă	0	Comisiile de propuneri (art. 62, 64) și de validare (art. 68) nu au criteriu de gen. Candidații electorali sunt stabiliți de organe executive, nu de o comisie de selecție (art. 69).
C13 Reguli transparente de alocare a fondurilor	1	Statutul reglementează aprobarea bugetelor (art. 27 alin. 2 pct. 6, art. 34, art. 45 pct. 10), controlul financiar (art. 58-59) și veniturile (art. 84-88). Nu există criterii de alocare între candidați sau organizații și nici obligație de publicare.
C14 Buget dedicat egalității de gen	1	Art. 74 alin. 2 obligă birourile executive să sprijine „politic și material” organizațiile de femei, dar nu prevede o linie bugetară sau o pondere.
C15 Acces echitabil la resurse necontabile	0	Nu există nicio prevedere privind accesul echitabil la vizibilitate, rețele sau presa partidului (art. 90 vorbește doar de „libertatea cuvântului”).
C16 Mentorat și formare politică pentru femei	2	Organizația de Femei are ca obiectiv „organizarea de acțiuni de pregătire în vederea promovării femeilor în structurile de decizie ale partidului” (art. 73 pct. 3). Formarea este prevăzută expres și pentru femei, dar mentoratul nu este menționat. Art. 13 pct. 10 și art. 14 pct. 18 acoperă formarea generală.
C17 Măsuri de conciliere viață personală-politică	1	Art. 20 alin. 7-9 permit convocarea electronică și ședințele online, dar ca măsură generală de funcționare, nu ca instrument de conciliere.
C18 Raportare publică + poziție asumată pe legislație	1	Art. 4 alin. 9 asumă declarativ promovarea drepturilor femeilor. Nu există raportare publică pe gen (raportările din art. 14 pct. 7 și art. 18 pct. 8 sunt interne) și nicio poziție asumată pe legislația de cote. Poziția pe legislație trebuie verificată în afara statutului, în comunicări publice.

A4. Metoda pe scurt: construirea și analiza datelor

Această anexă completează Capitolul 9 pentru cititorii interesați de detaliile tehnice. Ea descrie sursele și volumul datelor, pașii de prelucrare, definițiile operaționale, testele statistice și simularea plasării pe liste.

Sursele și volumul datelor

Candidații. Punctul de plecare a fost un export cu 32.452 de candidaturi la cele patru scrutine parlamentare din 2012-2024. Am eliminat 3.924 de rânduri identice, toate din 2012, rezultate din modul în care erau listați candidații organizațiilor minorităților, și am consolidat candidații minorităților într-o singură circumscripție. Au rămas 24.364 de candidaturi, dintre care 21.896 la scrutinele din 2016, 2020 și 2024 (19.073 de persoane).

Parlamentarii. Lista de bază provine din exportul de date deschise al 281.ro, completat cu 21 de senatori identificați în arhiva pe sesiuni a site-ului senat.ro. Fiecare dintre cele 1.480 de mandate (1.080 de persoane) a fost completat din fișa oficială a parlamentarului și din paginile de structură ale camerelor: comitetul liderilor, componența grupurilor parlamentare și Biroul permanent, pentru fiecare sesiune.

Guvernul. Baza cuprinde 292 de numiri (165 de persoane) în funcțiile de prim-ministru, viceprim-ministru și ministru, din noiembrie 2015 până în 2025, pornind de la tabelul construit de Mirea (2025).

Identificarea persoanelor

Pentru fiecare nume am construit o cheie normalizată: fără diacritice, cu majuscule și cu cuvintele în ordine alfabetică, astfel încât ordinea numelui și a prenumelui să nu conteze. Peste potrivirea exactă am adăugat două niveluri. Primul a căutat, între scrutine succesive, nume foarte asemănătoare, dar nu identice; cele 1.185 de perechi găsite au fost verificate manual. Al doilea a căutat nume incluse unul în altul, de regulă după adăugarea unui al doilea prenume sau a unui nume de familie după căsătorie; cele 80 de perechi au fost verificate tot manual. Fiecare parlamentar a fost legat de candidatura din care a rezultat, iar fiecare membru al Guvernului a fost căutat în baza de candidați prin aceeași cheie.

Definiții operaționale

Mandat la constituirea legislaturii: mandat validat la începutul legislaturii (465, 466 și, respectiv, 465 de mandate în 2016, 2020 și 2024). Rezultatele despre liste, pâlnie, simulare și evoluția în timp folosesc aceste mandate. Rezultatele despre carieră, conducere, comisii și Guvern folosesc toate mandatele, inclusiv pe cele ale supleanților.

Locuri câștigătoare: dacă o listă a câștigat s mandate, primele s poziții ale listei.

Plecare anticipată: încetarea mandatului înainte de sfârșitul legislaturii, pe baza datei din fișa oficială. Motivul plecării este disponibil doar pentru Camera Deputaților.

Funcții unice de la vârf: președinții de cameră și prim-miniștrii sunt numărați fără interimari. Parlamentarii care au condus o cameră doar interimar sunt încadrați la nivelul vicepreședinților.

Domenii tematice: îngrijire (educație, sănătate, muncă și protecție socială, familie și egalitate de șanse, cultură); putere (justiție, afaceri externe și europene, finanțe, economie, apărare și afaceri interne); tehnic și infrastructură (fonduri europene, dezvoltare și administrație, cercetare și

digitalizare, energie, mediu, agricultură, transporturi). Aceeași clasificare a fost aplicată comisiilor și ministerelor.

Teste statistice

Diferențele dintre ponderile femeilor și ale bărbaților au fost testate cu testul z pentru două proporții, iar acolo unde celulele sunt mici, cu testul exact Fisher. Evoluțiile în timp și distribuțiile pe categorii au fost testate cu testul chi-pătrat, iar duratele, cu testul Mann-Whitney. Legătura dintre ponderea femeilor în comisii și în ministere, pe aceleași domenii, a fost măsurată cu coeficientul de corelație Spearman.

Comparațiile între persoane aflate în situații similare folosesc regresii logistice, cu efecte fixe pentru partid, legislatură (sau an) și cameră. Pe lângă aceste controale, modelul pentru capul de listă la recandidare ține cont de poziția anterioară pe listă, iar modelul pentru numirea în Guvern, de funcțiile de conducere și de experiența ministerială anterioară. Rezultatele sunt raportate ca rapoarte ale șanselor, iar semnificația statistică, prin pragurile $p < 0,05$, $p < 0,01$ și $p < 0,001$.

Simularea plasării pe liste

Simularea din Tabelul 2.6 folosește 1.399 de mandate de la constituirea legislaturilor care au putut fi asociate listei pe care au fost câștigate. Pentru fiecare listă păstrăm candidații reali și numărul real de mandate câștigate (s) și calculăm numărul așteptat de femei alese în trei scenarii. În primul, fiecare dintre cele s mandate revine unei femei cu o probabilitate egală cu ponderea femeilor pe listă. În al doilea, doar capul listei este ales în acest fel, iar restul listei rămâne neschimbat. În al treilea, capul listei rămâne cel real, iar următoarele poziții alternează femei și bărbați cât timp există candidați de ambele sexe. Rezultatele sunt valori așteptate, nu extrageri aleatorii, așa că nu depind de numărul de simulări.

Raport finanțat de Romanian-American Foundation. Opiniile, constatările, concluziile sau recomandările exprimate mai sus aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă neapărat pe cele ale Fundației Româno-Americane.

Report financed by the Romanian-American Foundation. The opinions, findings and conclusions or recommendations expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the Romanian-American Foundation.

