



**CENTRUL**  
**Parteneriat pentru**  
**Dezvoltare**

# INDEXUL EGALITĂȚII DE GEN 2023

## Tendențe privind nivelul egalității între femeile și bărbații din Moldova

CHIȘINĂU, MARTIE 2023



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC  
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare  
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству



Suedia  
Sverige

Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul programului “Cetățeni activi, comunități prospere– Faza II”, implementat din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC) și Suedia. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

# CUPRINS

INTRODUCERE .....	3
CONSTATĂRI GENERALE .....	4
CONSTATĂRI PE DOMENII .....	5
PIAȚA MUNCII .....	5
POLITICA .....	6
SĂNĂTATEA.....	7
EDUCAȚIA .....	8
ACCESUL LA RESURSE .....	9
PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI .....	10
RECOMANDĂRI.....	11
ANEXA 1. METODOLOGIA DE CALCUL A INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN .....	16
ANEXA 2. CALCULELE INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN PE DOMENII .....	18
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE .....	21

## AUTORI:

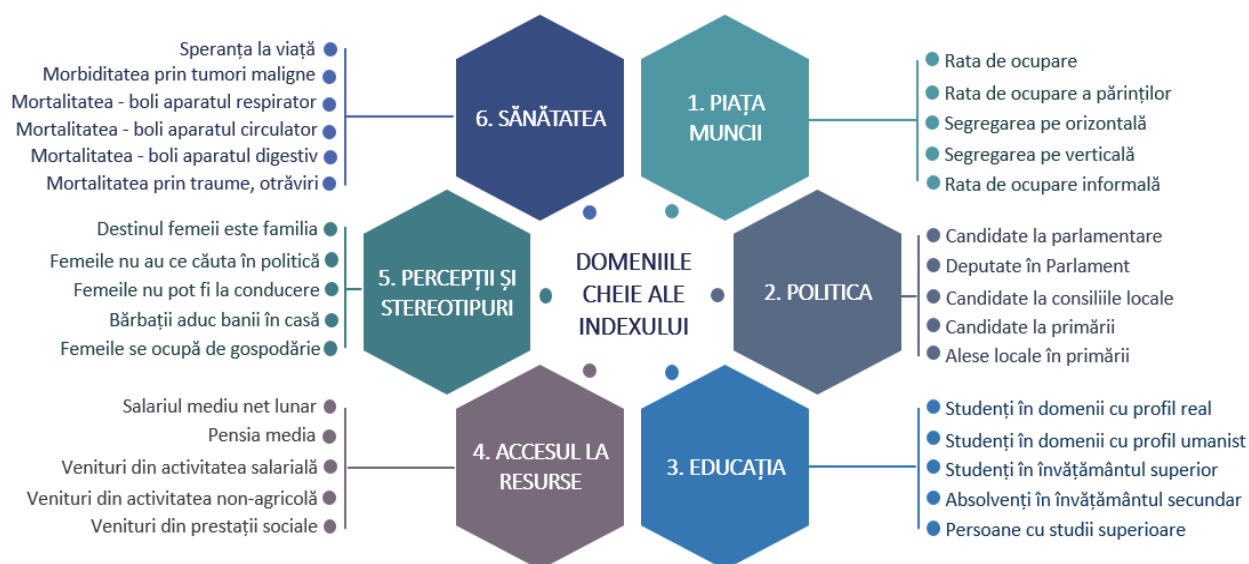
Alexandra ERMOLENCO  
Natalia COVRIG  
Cristina Cojocar  
Alina Andronache

# INTRODUCERE

Anual, de 8 martie, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) lansează Indexul Egalității de Gen, pentru a analiza și înțelege care sunt progresele și regresele înregistrate în asigurarea oportunităților egale pentru femeile și bărbații din Republica Moldova.

Indexul Egalității de Gen măsoară nivelul egalității între femei și bărbați pe 6 domenii cheie. Acesta este calculat în baza a 31 de indicatori de impact, grupați în șase categorii relevante: (i) Piața Muncii, (ii) Politică, (iii) Educația, (iv) Accesul la Resurse, (v) Percepții și Stereotipuri, (vi) Sănătatea.

## INDEXUL EGALITĂȚII DE GEN



F1. Domeniile-cheie și indicatorii specifici ai Indexului Egalității de Gen

Sursa: CPD

**Nivelul egalității este măsurat de la 0 (zero) la 100 (o sută).** Pentru fiecare domeniu a fost calculat un sub index care poate varia de la 0 – indicând o inegalitate totală între femei și bărbați și 100 – indicând o egalitate de gen absolută. Astfel, cu cât indicele calculat este mai aproape de 100, cu atât nivelul egalității de gen pe acel domeniu este mai înalt. Metodologia detaliată de calcul a Indexului a se vedea în **Anexa 1**.

INEGALITATE DE GEN – 0  100 – EGALITATE DE GEN

**Indexul Egalității de Gen măsoară inegalitatea în ambele direcții.** De cele mai multe ori conceptul egalității de gen este confundat cu demersul de a promova în exclusivitate drepturile femeilor. Datele Indexului Egalității de Gen arată că, de fapt, și bărbații sunt afectați direct de anumite inegalități, în special în domeniul sănătății și educației.

# CONSTATĂRI GENERALE

**În 2023, progresul privind nivelul egalității de gen în Moldova stagnează.** Deși în anii precedenți Republica Moldova a avansat pe domeniul asigurării egalității de gen în viața socio-economică și politică, în 2023 se înregistrează un ușor regres. Astfel, nivelul mediu al egalității dintre femei și bărbați, calculat pentru șase arii strategice evaluate, a fost estimat la 61 de puncte, fiind cu 1 puncte în regres față de anul precedent.

Valorile pentru Indexurile din anii precedenți s-au modificat ca urmare a actualizării datelor de către BNS. Astfel, au fost ajustate calculele pentru ariile Accesul la Resurse și Sănătate.

T1. Indexul Egalității de Gen în Republica Moldova pentru anii 2009-2023<sup>1</sup>

Domeniile relevante	Indexul 2009	Indexul 2016	Indexul 2017	Indexul 2018	Indexul 2019	Indexul 2020	Indexul 2021	Indexul 2022	Indexul 2023	Tendința
<b>Piața muncii</b>	64	61	61	62	61	60	59	55	56	<b>+1</b>
<b>Politica</b>	32	36	36	36	40	47	47	61	60	<b>-1</b>
<b>Educația</b>	55	54	54	53	53	52	50	50	51	<b>+1</b>
<b>Accesul la Resurse</b>	77	74	75	79	77	76	73	75	73	<b>-2</b>
<b>Percepții și Stereotipuri</b>	42	47	51	47	54	61	62	63	59	<b>-4</b>
<b>Sănătate</b>	73	66	65	65	65	63	64	66	65	<b>-1</b>
<b>Indexul General</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>59</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>-1</b>

Sursa: BNS și sondaje naționale de opinie realizate la comanda CPD

**În anul curent, 4 domenii din 6 analizate au înregistrat regres în ceea ce privește asigurarea egalității de gen.** Astfel, în 2023, scorul egalității a scăzut pentru domeniile: politică, acces la resurse, sănătate și percepții și stereotipuri. Pe parcursul ultimilor doi ani, în politică au fost făcute mai multe remanieri în cadrul funcțiilor publice, motiv pentru care mai mulți deputați/deputate și-au încetat mandatul. Astfel, reprezentarea de gen în Parlament a fost destul de fluctuantă, iar numărul femeilor deputate a scăzut de la 41 de deputate în 2021 la un număr de 39 de deputate în 2023. În ceea ce privește accesul la resurse, diferența în veniturile salariale ale femeilor și bărbaților continuă a avea valori înalte, fiind estimată la 13,6%. Totodată, a crescut inegalitatea între femei și bărbați în veniturile provenite din activitate individuală non-agricolă, acesta fiind efectul crizei economice provocate de pandemia COVID-19.

**Regresul general în ceea ce privește asigurarea egalității de gen este cauzat, în mare parte, de înrăutățirea percepțiilor populației cu privire la rolul femeilor și bărbaților.** Comparativ cu anul precedent, scorul acumulat de domeniul percepții și stereotipuri a scăzut cu tocmai 4 puncte, ajungând la 59 puncte pe scala de la 0 la 100. În mod specific a crescut ponderea populației care consideră nepotrivită prezența femeilor în politică și că acestea din urmă nu au capacitate de a deține funcții de conducere.

**Doar două domenii au înregistrat progrese în anul 2023 - piața muncii și educația, valoarea acestora crescând cu un punct fiecare, ceea ce semnifică că nivelul de egalitate de gen în aceste două sectoare, s-a îmbunătățit.** Atenuarea inechităților de gen pe piața muncii se datorează în mare parte la 3 factori: (i) mai multe femei dețin funcții manageriale; (ii) a crescut ponderea femeilor în domenii ca: agricultura, construcția, domeniul transporturilor, sectoare de activitate care preponderent se considerau a fi destinate bărbaților și (iii) mai multe femei sunt active în sectorul informal. Pe de altă parte, în educație progresul se datorează creșterii ponderii bărbaților (25-64 ani) care au studii superioare.

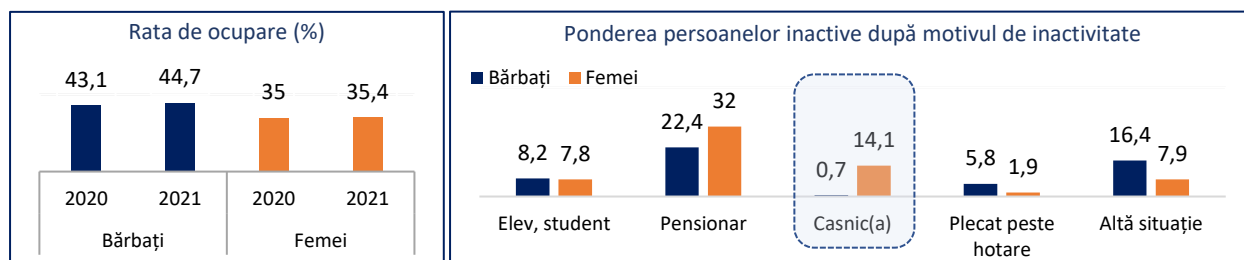
<sup>1</sup> Începând cu 2019, BNS a aplicat modificări la metodologia Anchetei Forței de Muncă. Astfel, rezultatele AFM sunt extinse la numărul populației cu **reședință obișnuită** (până în 2018 inclusiv rezultatele AFM au fost extinse la numărul populației stabile). Rezultatele AFM pentru perioada 2015-2018 inclusiv, au fost recalulate utilizându-se populația cu reședință obișnuită.

# CONSTATĂRI PE DOMENII

## PIAȚA MUNCII

**Piața muncii devine mai echitabilă pentru femei.** Valoarea indicatorului Pieței muncii a crescut cu 1 punct față de anul precedent, ajungând până la 56 de puncte în 2022. Progresul înregistrat se datorează, în mare parte, la 3 factori: (i) mai multe femei profesează domenii considerate masculinizate; (ii) ponderea femeilor în funcții decizionale a crescut și (iii) femeile devin mai prezente în sectorul informal. În anul 2021, a crescut ponderea femeilor implicate în sectoare ca: (a) agricultură, silvicultură și pescuit; (b) construcții și (c) transporturi și depozitare, informații și comunicații. Deși încă persistă stereotipuri legate de "masculinizarea" acestor sectoare de activitate, în ultimul timp acestea devin atractive și pentru femei. Pe de altă parte, a scăzut ponderea femeilor care activau în comerț cu ridicata și cu amănuntul sau în activități de cazare și alimentație publică. Acest fapt se datorează, în mare parte, consecințelor crizei economice provocate de pandemia COVID-19, care a afectat cel mai mult acest sector, respectiv întreprinderile mici și mijlocii care activau în acest domeniu și-au sistat activitatea.

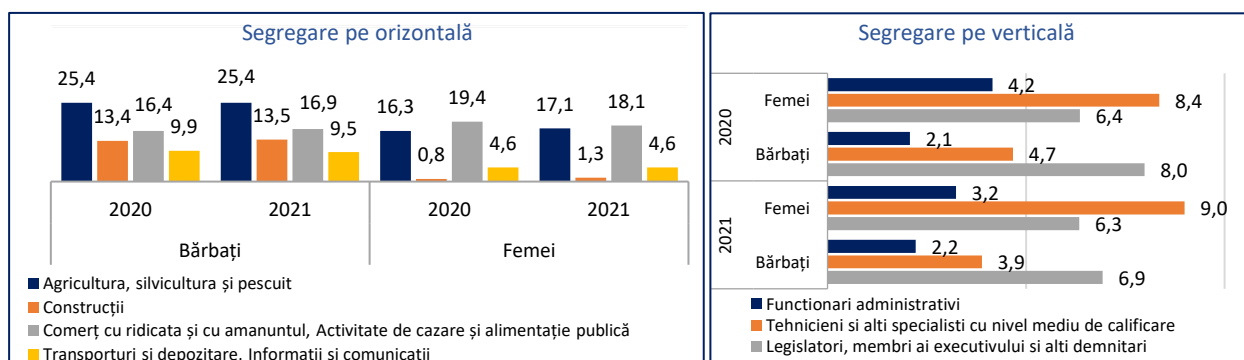
**Rata generală de ocupare a crescut față de anul precedent.** Ocuparea atât în rândul femeilor, cât și a bărbaților a crescut, însă discrepanța de gen se menține. Creșterea ocupării se datorează, pe de o parte, revenirii pe piața muncii a femeilor și bărbaților care au sistat activitatea profesională ca urmare a crizei pandemice, iar pe de altă parte, modificărilor legislative adoptate pentru a asigura reconcilierea vieții profesionale cu cea personală, cea din urmă fiind una dintre cele mai importante bariere în calea integrării pe piața muncii. Având în vedere acest fapt, efortul de ajustare a legislației a vizat: (i) reforma concediului de îngrijire a copilului, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților de a decide durata acestuia, modalitatea de partajare etc., dar și să stimuleze implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și îngrijirea copilului; (ii) reglementarea programelor flexibile de muncă; (iii) extinderea opțiunilor de îngrijire a copiilor. Efortul de ajustare a legislației continuă și în anul 2023, respectiv, în următorii ani măsurile aprobate vor genera impact pozitiv vizibil asupra pieței muncii.



F2. Statut ocupațional, %

Sursa: Biroul Național de Statistică

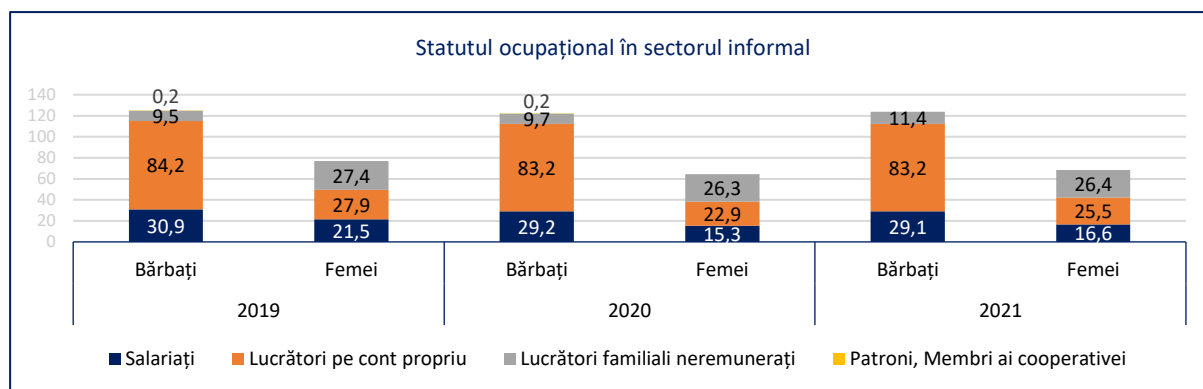
**Ponderea femeilor ce dețin funcții manageriale este în creștere.** Numărul femeilor ce au devenit legislatori sau membri ai executivului, demnitari a crescut dublu față de anul precedent. Acest progres se datorează efortului de împuternicire și promovare a femeilor în funcții decizionale prin demararea programelor destinate femeilor, dar și prin promovarea egalității de gen pe agenda legislativă.



F3. Segregarea pe orizontală și pe verticală, %

Sursa: calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

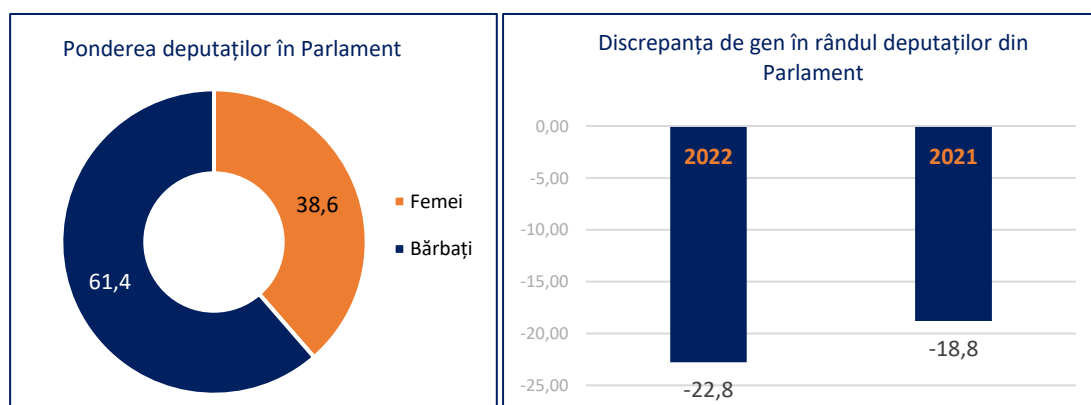
**Femeile devin mai prezente în sectorul informal.** Deși prezența femeilor și bărbaților în acest sector are tendința de a se echilibra, egalitatea este asigurată prin implicarea mai mare a femeilor în munca informală, nu formalizarea muncii în care sunt implicați bărbații. Cea mai mare inechitate față de femei se atestă în rândul lucrătorilor familiari neremunerați, numărul acestora constituind 26,4 mii față de 11,4 mii bărbați, în anul 2021. Pe de altă parte, cea mai mare inegalitate față de bărbați se atestă în rândul lucrătorilor pe cont propriu: 83,2 mii bărbați, față de 25,5 mii femei.



F4. Statutul ocupațional al muncitorilor în sectorul informal, pe sexe, mii persoane  
Sursa: Biroul Național de Statistică

## POLITICA

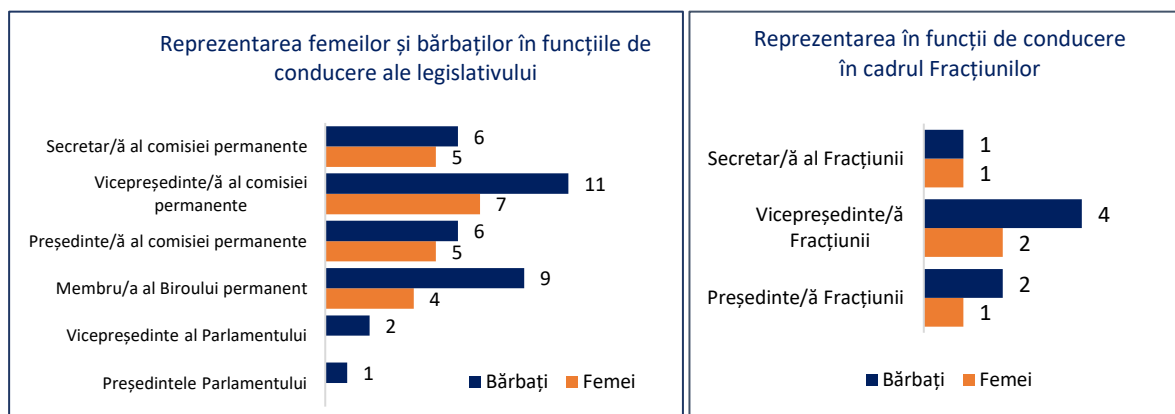
**Ponderea deputatelor în Parlament a scăzut față de anul precedent.** După alegerile parlamentare din 11 iulie 2021, în Parlamentul Republicii Moldova au accesat în legislativ 41 de deputate, ceea ce reprezenta 40,6% din numărul total de deputați. Pe parcursul ultimilor doi ani, în spațiul decizional au fost făcute mai multe remanieri în cadrul funcțiilor publice, motiv pentru care mai mulți deputați/deputate și-au încetat mandatul, după ce au fost desemnați în alte funcții publice. Astfel, reprezentarea de gen în Parlament a fost destul de fluctuantă, iar numărul femeilor deputate a scăzut de la 41 de deputate în 2021 la 36 în 2022, ajungând în 2023 la un număr de 39 de deputate, care actualmente dețin această funcție. În pofida acestor remanieri, acesta continuă a fi cel mai mare număr de femei deputate din ultimele legislaturi. Putem afirma cu certitudine că sistemul de cotă dublă (cota de reprezentare de 40% și prevederi de poziționare pe liste), aplicat pe deplin pentru prima oară în scrutinul electoral din 2021, a determinat sporirea și menținerea unui număr impunător de femei în legislativ.



F5. Reprezentarea deputatelor și deputaților în Parlament, %  
Sursa: Parlamentul Republicii Moldova

**A crescut numărul de femei în Parlament, dar nu și în funcții de conducere.** Odată cu creșterea numărului de femei deputate în Parlament, este important să analizăm cum se regăsesc acestea în organele de conducere ale legislativului. Analiza situației de gen în cele mai înalte structuri ale procesului decizional național pune în evidență menținerea diferenței de gen, femeile fiind considerabil subreprezentate în

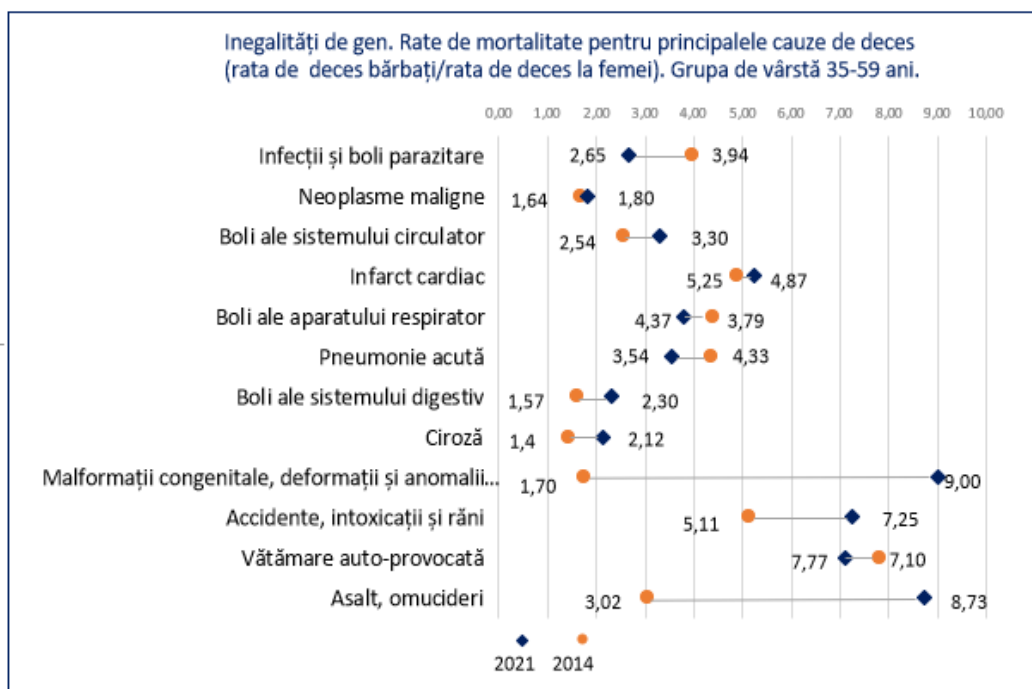
organele de conducere. La conducerea legislativului nu se regăsește nici o femeie, iar în restul funcțiilor prevalează numărul bărbaților. Ponderea bărbaților la funcțiile de conducere în cadrul fracțiunilor parlamentare, de asemenea, prevalează în raport cu cea a femeilor.



F6. Reprezentarea în funcțiile de conducere în Parlament și Frajeciunile parlamentare, pe sexe, număr  
Sursa: Parlamentul Republicii Moldova

## SĂNĂTATEA

**Rata mortalității generale în Republica Moldova este în creștere.** Potrivit datelor BNS, în 2021, rata de mortalitate generală a crescut cu 2% față de anul precedent, unul dintre motive fiind efectele de lungă durată ale pandemiei COVID-19. Analiza pe cauzele de deces indică o rată mai înaltă a mortalității în rândul bărbaților, cele mai mari inegalități înregistrându-se în cazul deceselor provocate de asalturi și omucideri (de 8,73 mai mare) și accidente, intoxicații și rănilor (de 7,25 mai mare). Aceasta se datorează faptului că bărbații îndeplinesc, de regulă, munci mai grele și sunt supuși mai frecvent riscurilor de a avea traume în procesul de desfășurare a activității. O altă cauză a constă în adresabilitatea bărbaților la serviciile medicale, invocând insuficiența de timp, program de lucru încărcat și lipsa resurselor financiare necesare.



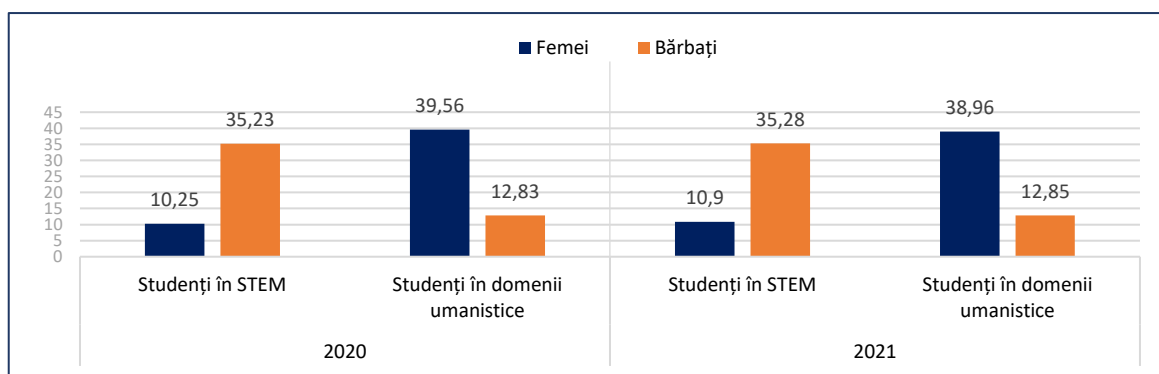
F7. Inegalitatea de gen în ratele mortalității (rata mortalității bărbați/ rata mortalității femeii)  
Sursa: Biroul Național de Statistică

## EDUCAȚIA

**Inegalitățile de gen în educație sunt determinate, în mare parte, de atitudinile și stereotipurile de gen.**

Decalajele de gen rămân a fi influențate de percepțiile societății cu privire la domeniile de educație și activitate profesională potrivite bărbaților și femeilor și rolul acestora în societate. Bărbatul este considerat capul familiei, a cărui datorie este de a asigura resursele financiare, iar femeia ca persoană casnică, care este responsabilă de gospodărie și copii. Stereotipurile de gen pot fi ușor observate și în domeniile de studii alese de bărbați și femei.

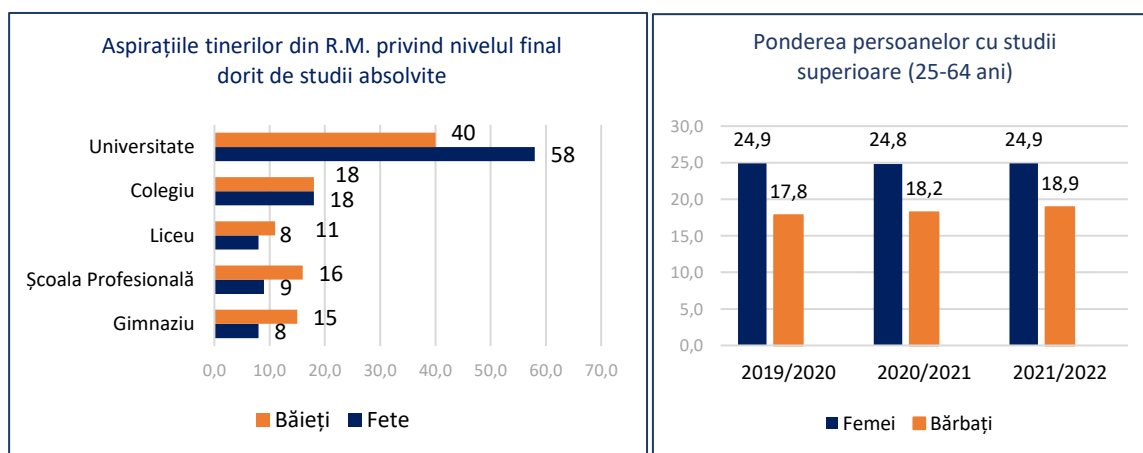
**Numărul femeilor care aleg să urmeze studii în domeniile cu profil exact este net inferior, în comparație cu bărbații.** Analizând tendința din ultimii ani, observăm că tot mai puține femei fac studii în domeniile exacte (inginerie, arhitectură, construcții, științe exacte...etc.). Ponderea acestora a scăzut cu 1.0% față de anul 2019, de la 11.09 % la 10.09 %. Această tendință negativă demonstrează repetat că, unele ocupații rămân a fi considerate *masculinizate*, iar altele *feminizate*.



F8. Ponderea studenților în raport cu domeniile de profil

Sursa: Biroul Național de Statistică

**Ponderea băieților care au studii superioare a crescut în ultimii 3 ani.** Datele BNS indică o tendință de creștere a numărului băieților cu studii superioare, ponderea acestora fiind cu 0,7p.p. mai mare față de anul precedent. Această tendință este una pozitivă, având în vedere faptul că băieții tind să părăsească mai timpuriu studiile. Raportul PISA 2018 arată că fetele și băieții au aspirații diferite privind nivelul de studii pe care aceștia doresc să-l obțină pe viitor. Astfel, fetele într-o proporție mult mai mare tind să finalizeze studii superioare (circa 60 la sută), comparativ cu doar 40% dintre băieții. Inegalitățile sunt clar evidențiate și în cazul aspirațiilor băieților și fetelor de a urma un gimnaziu, liceu și școală profesională, unde rata fetelor depășește considerabil pe cea a băieților.



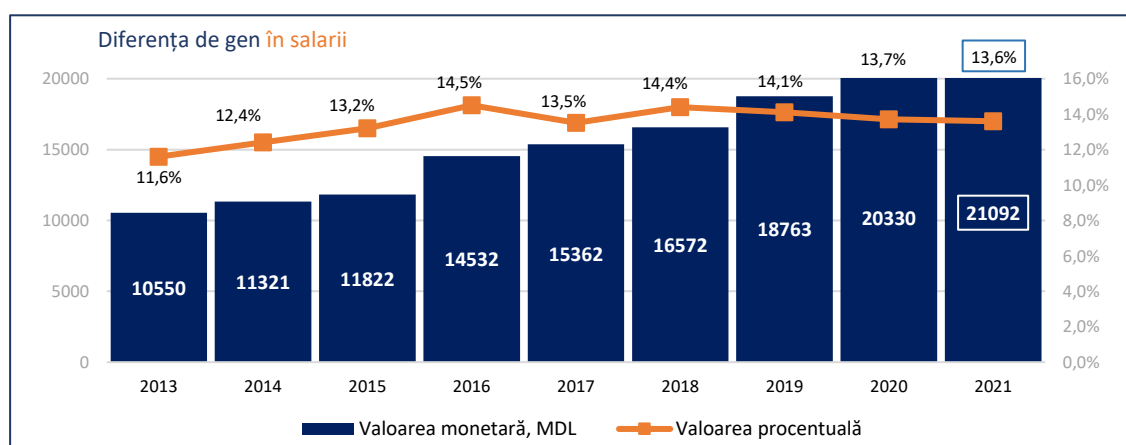
F9. Aspirațiile educaționale ale fetelor și băieților, %

Sursa: Raport: Republica Moldova în PISA 2018; BNS



## ACCESUL LA RESURSE

**Diferența în veniturile salariale ale femeilor și bărbaților continuă a avea valori destul de înalte.** Potrivit datelor BNS, diferența de gen în salarii a rămas constantă, fiind estimată la 13,6% în 2021. În termeni monetari, această inegalitate s-a acutizat și mai mult față de anul precedent, pierderea financiară anuală a femeilor atingând valoarea de **21 092 MDL** în 2022. Pentru a diminua inegalitatea salarială, în anul 2022, autoritățile au aprobat o [lege](#) care prevede ajustarea legislației cu privire la transparența salarială, fiind introduse o serie de măsuri, printre care: (i) au fost introduse în legislație definițiile *remunerație, nivel de salarizare, diferența de gen în salarizare, muncă egală, muncă de valoare egală*; (ii) întreprinderile mari și mijlocii vor fi obligate să informeze periodic angajații despre nivelul salarizării în funcție de gen; (iii) angajatorii vor transmite autorităților, o dată pe an, informații despre remunerația medie bazată pe gen și funcție; (iv) salariații și salariatele pot obține la solicitare informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală. Efectele acestor măsuri vor putea fi observate începând abia cu anul următor.



F10. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară și procentuală  
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică<sup>2</sup>

**Pe de altă parte, la nivel de pensii pentru limită de vârstă, Moldova a înregistrat un progres considerabil,** diferența între pensia medie a femeilor și cea a bărbaților reducându-se de la 20,3% în 2021 la 17,9% în 2022. Această dinamică pozitivă a lucrurilor a fost determinată de măsurile de politici adoptate recent în sistemul de pensii: (i) a fost reexaminată pensia pentru beneficiarii care activează sau au activat pe piața muncii după stabilirea dreptului la pensie pentru limită de vârstă; (ii) a fost introdus un nou mecanism de indexare a pensiilor. În urma acestei măsuri, cuantumul pensiei minime pentru limita de vârstă a crescut până la 2278,80 MDL, iar mărimea pensiei medii a crescut cu 39,2% față de anul 2021. (iii) a fost introdus dreptul la pensie anticipată pentru carieră lungă, care permite realizarea dreptului la pensie până la împlinirea vârstei standard de pensionare, pentru persoanele care au un stagiul contributiv de cotizare mai mare decât stagiul complet de cotizare; (iv) perioada necontributivă de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă sub vârsta de 18 ani sau a unei persoane cu dizabilitate severă de către unul dintre părinți a fost asimilată stagiului de cotizare; (v) pentru perioada necontributivă de îngrijire a unui copil cu vârsta de până la 3 ani, la determinarea la determinarea venitului mediu lunar asigurat se ia în considerare salariul mediu lunar pe țară la data calculării pensiei (anterior calculul se realiza în baza salariului minim).

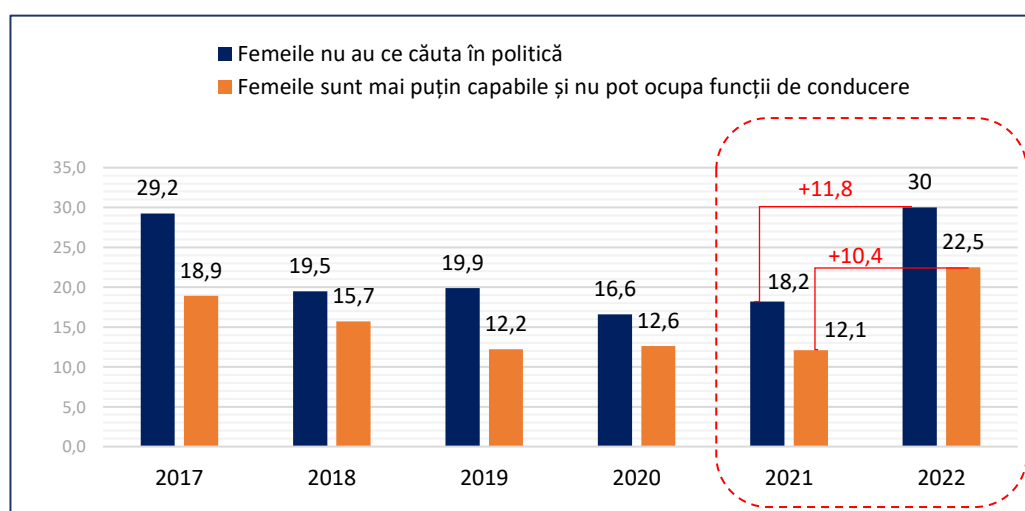
**În anul curent, a crescut semnificativ inegalitatea de gen în veniturile provenite din activitate individuală non-agricolă.** Potrivit datelor BNS, doar 34% dintre antreprenori sunt femei. Acest decalaj este rezultatul accesului limitat al femeilor la resurse și capital financiar pentru a începe o afacere, dar și barierele în accesarea resurselor de investiții (cum ar fi credite și împrumuturi). Având în vedere faptul că pentru dezvoltarea activității antreprenoriale femeile mizează adesea pe resurse externe (credite, împrumuturi), criza economică provocată de pandemia COVID 19, dar și rata sporită a inflației a limitat accesul femeilor la astfel de resurse, fapt ce a redus și nivelul veniturilor lor provenite din activități non-agricole (inclusiv antreprenoriale).

<sup>2</sup> Calculele pentru diferențele monetare în salarii și pensii au fost ajustate la IPC 2022 (rata inflației).

## PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI

**Percepțiile populației cu privire la implicarea femeilor în politică și în procese decizionale s-au înrăutățit în ultimul an.** Problema stereotipurilor cu privire la rolul femeilor și bărbaților persistă de-a lungul anilor. Începând cu anul 2009, în Republica Moldova s-a înregistrat o tendință de atenuare a stereotipurilor de gen: dacă în anul 2009 32% din cetățeni considerau că femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere, atunci în 2017 ponderea acestora a scăzut până la 19% și până la 12% în anul 2021 (în perioada campaniei electorale). O tendință similară se atestă și în ceea ce privește atitudinea populației față de prezența și implicarea mai sporită a femeilor în politică, ponderea persoanelor care nu ar accepta femeile în viața politică reducându-se de la 29% în 2017 la 18% în 2021. Astfel, în ultimii 15 ani, ponderea persoanelor care tind să accepte prezența femeilor în politică și în funcții de conducere a crescut constant, până în anul 2021, ulterior tendința schimbându-și radical vectorul.

**În 2022, stereotipurile cu privire la implicarea femeilor în procesele decizionale cresc brusc în pondere.** Astfel, ponderea persoanelor care consideră că femeile nu-și au loc în politică a sporit cu 12pp față de anul 2021, iar a celor care susțin că femeile nu sunt capabile pentru a deține funcții de conducere - cu 10%. Această dinamică negativă, foarte pronunțată, este determinată de contextul social și politic actual al Republicii Moldova. În rezultatul alegerilor prezidențiale din anul 2020 și a investirii noului Guvern în anul 2021, funcțiile decisive în stat au fost preluate de către femei - președinta de țară, prim-ministra, ministra afacerilor interne ș.a., acestea fiind funcții de importanță strategică pentru țară. În același timp, în perioada anilor 2020-2022, Republica Moldova a devenit martoră implicită a unor crize consecutive, care au avut implicații inevitabile asupra nivelului de trai al populației: criza economică provocată de pandemia COVID-19, criza energetică, criza de securitate regională rezultată într-un flux mare de refugiați și presiune puternică asupra sistemului de protecție socială, criza inflaționistă, care a determinat scăderea puterii de cumpărare a populației și sporirea nivelului general al sărăciei. Deși acestea din urmă sunt crize globale, care au impactat în mod evident și Republica Moldova, decidenții/ autoritățile naționale (în fruntea cărora se află femei), au fost constant blamate pentru efectele acestor crize asupra populației. Experiențele trecute indică faptul că femeile aflate actualmente în funcții de conducere au fost taxate mult mai dur pentru efectele crizelor cu care se confruntă Republica Moldova, comparativ cu omologii lor în perioadele trecute de guvernare. Acest lucru confirmă, încă o dată, existența prejudecăților cu privire la capacitățile și abilitățile femeilor de a fi parte a procesului decizional și a gestiona procese de importanță strategică pentru țară, în special în perioade de criză. Aceste prejudecăți, care s-au aprofundat și mai mult în perioadele de criză din ultimii trei ani, au determinat un regres simțitor în ceea ce privește egalitatea de gen în Republica Moldova.



F11. Percepțiile populației cu privire la implicarea femeilor în politică, %  
Sursa: Sondaj național de opinie CPD, 2022

# RECOMANDĂRI

**Accelerarea egalității de gen și investiția în împuternicire generează câștiguri economice mari.** Nici o societate nu se poate dezvolta durabil fără a transforma și amplifica distribuția oportunităților, resurselor și opțiunilor pentru bărbați și femei, astfel încât aceștia să aibă putere egală de a-și modela propriile vieți și de a contribui la familiile, comunitățile și țara lor.

**În pofida consecințelor sociale și economice ale pandemiei COVID-19, războiului de la frontiera țării, precum și crizei energetice, Moldova a reușit să înregistreze anumite progrese**, în special în domeniul electoral și cel politic, în domeniul reconcilierii vieții de familie cu cea profesională, diminuării discrepanței salariale, prevenirii și combaterii violenței în baza de gen, fortificării instituțiilor în domeniul egalității de gen, etc. Cu toate acestea, pentru a atinge obiectivele asumate la nivel internațional și național cu privire la asigurarea egalității de gen până în 2030 sunt necesare angajamente și acțiuni îndrăznețe, care se referă atât la promovarea legilor, politicilor, bugetelor și instituțiilor care promovează egalitatea de gen, cât și la alocarea investițiilor adecvate în informarea și educarea societății pentru a diminua stereotipurile și prejudecățile cu privire la rolurile de gen. Încetinirea unor indicatori și stagnarea altora sugerează că progresele suplimentare necesită schimbări instituționale și culturale substanțiale. Recunoscând progresele făcute în ultima perioadă, conștientizăm totuși că mai rămâne un drum lung de parcurs.

**Astfel, pentru a accelera progresul în domeniului egalității de gen și incluziunii, CPD vine cu o serie de recomandări într-o reducere sau depășirea celor mai relevante inegalități.** Recomandările sunt distribuite conform celor șase categorii, care stau la baza calculării Indexului Egalității de Gen: (i) Piața Muncii, (ii) Politica, (iii) Educația, (iv) Accesul la Resurse, (v) Percepții și Stereotipuri, (vi) Sănătatea.

## (i) Piața Muncii

**Continuarea eforturilor de asigurare a reconcilierii vieții de familie cu cea profesională.** În 2021, Republica Moldova a aprobat o serie de modificări, în conformitate cu recomandările Directivei 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor. Pentru continuarea eforturilor începute, conform recomandărilor directivei, autoritățile publice centrale trebuie să introducă în legislație mai multe tipuri de concedii sociale și indemnizații pentru aceste concedii, în susținerea familiilor care sunt în proces de adopție a unui copil sau deja au adoptat.

**Ajustarea cadrului legislativ național prin a include prevederi de eliminare a tuturor formelor de hărțuire sexuală la locul de muncă:** (i) introducerea obligației de a stipula în acordurile colective de muncă clauze menite să reducă/excludă manifestări de hărțuire în câmpul muncii; (ii) introducerea obligației de a întreprinde măsuri ce vin să prevină hărțuirea sexuală la locul de muncă; (iii) elaborarea și aprobarea ghidului practic pentru angajatori/angajatoare, ce va încorpora acțiuni și instrumente specifice de creare a unui mediu de lucru fără discriminare, abuzuri și hărțuire; (iv) organizarea anuală a instruirilor privind hărțuirea sexuală de către Inspectoratul de Stat al Muncii, în cadrul companiilor mari din Moldova.

**Ratificarea și punerea în aplicare a Convenției OIM pentru a combate violența și hărțuirea în sfera muncii.** În iunie 2019, Conferința Internațională a Muncii a declarat STOP violenței și hărțuirii în lumea muncii prin adoptarea de instrumente internaționale inovatoare precum [Convenția 190 \(C190\)](#) și [Recomandarea 206 \(R206\)](#). Convenția protejează toți lucrătorii, indiferent de statutul lor contractual, stagiarii, ucenicii, lucrătorii licențiați, voluntarii și cei care caută un loc de muncă, punând accent pe violența bazată pe gen. Recomandările acesteia se aplică în toate sectoarele, publice sau private, din zonele urbane sau rurale, ale economiei formale sau informale. Convenția prevede că guvernele trebuie să adopte legislația care să garanteze dreptul la egalitate și nediscriminare în muncă și în viața profesională pentru toți, inclusiv pentru femei, migranți, persoane cu dizabilități și persoane cu identități multiple și intersectante, fie că este vorba de rasă, etnie, persoane aborigene, de orientare sexuală sau

de identitate de gen. Convenția include, pentru prima dată, violența în familie ca element care afectează viața profesională, precum și sănătatea și securitatea lucrătorilor.

**Extinderea și îmbunătățirea serviciilor pentru a spori rata de ocupare în rândul persoanelor din grupuri vulnerabile.** Cadrul legal al Republicii Moldova prevede măsuri de susținere a angajatorilor în procesul de adaptare rezonabilă a locului de muncă și descrie metodologic programele de subvenționare în acest scop. Totuși, ponderea mică a persoanelor cu dizabilități încadrate în câmpul muncii determină necesitatea de a revedea și îmbunătăți condițiile date. Astfel, se recomandă: (i) creșterea numărului de personal care activează în subdiviziunile teritoriale de ocupare a forței de muncă, responsabil de implementarea programelor de subvenționare; (ii) sporirea resurselor financiare din bugetul public alocate pentru programele date; (iii) simplificarea și eficientizarea programului de subvenționare pentru a încuraja mai mulți angajatori să accesibilizeze locurile de muncă la necesitățile persoanelor cu dizabilități pe piața muncii; (iv) având în vedere privirea financiară a femeilor rom, este esențial să se dezvolte un mecanism național pentru a încuraja angajatorii să angajeze un număr mai mare de persoane de etnie romă și să investească în programe care vizează formarea, dezvoltarea profesională și abilitarea femeilor rom.

## (ii) Politică

**Creșterea nivelului de reprezentare a femeilor în procesul de luare a deciziilor la nivel central.** Având în vedere că Legea Guvernului nu include o cotă minimă de 40 la sută pentru reprezentarea femeilor în Guvern, în Republica Moldova femeile sunt mai puțin reprezentate în aceste funcții importante. Având drept scop creșterea implicării atât a femeilor, cât și a bărbaților într-o manieră echitabilă, trebuie efectuate ajustări ale cadrului legal în acest sens. O altă problemă de îngrijorare este lipsa de informații cu privire la impactul cotei minime de 20 la sută pentru reprezentarea femeilor în forțele de poliție în cadrul strategiei de dezvoltare a poliției. În acest context, Comitetul CEDAW a recomandat introducerea unei cote minime de reprezentare de 40% a femeilor și bărbaților în Guvern. Factorii de decizie vor adopta, de asemenea, cote statutare privind reprezentarea femeilor în funcțiile decizionale în serviciul public, serviciul de relații externe și autoritățile de securitate și apărare.

**Îmbunătățirea cadrului legal cu privire la gestionarea alocațiilor de la bugetul de stat pentru cheltuielile privind programele pentru tineri și femei, inclusiv<sup>3</sup>:** (i) Introducerea în regulamentul privind finanțarea activității partidelor politice a unor definiții și anume: definirea clară a tipurilor de activități, programe sau cheltuieli care pot fi atribuite programelor pentru tineri și femei cu scopul promovării și încurajării femeilor și tinerilor în procesul decizional; (ii) Includerea unei subcategorii de cheltuieli separate în formularul de raport, în cadrul căreia se vor reflecta cum sunt cheltuiți banii alocați din bugetul public exclusiv, pentru promovarea și încurajarea femeilor și tinerilor în procesul decizional; (iii) Dezvoltarea unui ghid cu instrucțiuni detaliate pentru a ajuta partidele politice și va servi drept suport de instituționalizare internă a unor măsuri de promovare a femeilor și tinerilor în procesul decizional și electoral.

**Ajustarea cadrului legislativ național prin includerea unei prevederi de eliminare a incompatibilităților de a deține o funcție publică (în special cu privire la statutul alesului local) cu oricare altă funcție sau activitate remunerată, excepție făcând doar activitățile cu caracter științific.** Potrivit legii, în termen de 30 de zile de la obținerea mandatului de primar sau consilier, aleșii locali trebuie să renunțe la oricare altă funcție pe care o dețin sau să-și depună mandatul. Conform rapoartelor ANI, cele mai multe cazuri de incompatibilitate se atestă în cazul consilierilor locali, care dețin funcții de conducere atât în structurile subordonate administrației publice locale, cât și în instituții precum grădiniță de copii, casă de cultură, întreprinderi municipale sau biblioteci. Întrucât majoritatea funcțiilor menționate anterior sunt deținute de către femei, prevederile legislative actuale reprezintă o barieră pentru femeile alese în calitate de consiliere.

---

<sup>3</sup> Propunerile cpd pentru aprobarea regulamentului privind finanțarea activității partidelor politice

<https://progen.md/propunerile-cpd-pentru-pentru-aprobarea-regulamentului-privind-finantarea-activitatii-partidelor-politice/>

### iii) Educația

**Îmbunătățirea cadrului legislativ național din perspectiva combaterii fenomenului de hărțuire sexuală în sistemul educațional, inclusiv:** (i) Codul educației trebuie completat cu un capitol care interzice hărțuirea sexuală în sistemul educațional și obligă instituțiile de învățământ de toate nivelurile să adopte un mecanism intern de prevenire, raportare și investigare a acestui fenomen, (ii) Aprobarea și instituționalizarea unei metodologii pentru a evalua maturitatea proceselor interne ale unei instituții educaționale din perspectiva prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale, (iii) Includerea obligatorie în curriculumul pentru toate nivelurile sistemului de învățământ a subiectelor cu referire la diminuarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare, hărțuire, abuz sexual, violență; (iv) Elaborarea unui Program Național anti-hărțuire ca răspuns comprehensiv pentru diminuarea fenomenului în sistemul educațional; (v) Formarea cadrelor didactice/personalului care activează în instituțiile de învățământ; (vi) Elaborarea unor ghiduri aliniate tuturor tipurilor de învățământ.

**Revizuirea curriculum-ului educațional în scopul oferirii condițiilor extinse pentru flexibilitatea programelor de studii.** Recomandarea se propune pentru abordarea în mod prioritar a ponderii sporite a tinerelor din grupul NEET, cât și a celor care din varii motive au renunțat sau au întrerupt procesul de studii. Flexibilitatea sistemului educațional se referă la posibilitatea celor care studiază sau doresc să studieze de a-și adapta calea de învățare la interesele și abilitățile sale. Astfel, flexibilitatea ar oferi posibilitatea tuturor de a beneficia fie de o perioadă mai lungă pentru a finaliza studiile, fie de opțiunea de a participa la cursuri predate prin metode alternative/hibride (de exemplu, învățarea la distanță), fie de alte metode flexibile ce pot fi oferite în scopul alinierii cât mai potrivite la necesitățile doritorilor de a face studii. Totodată, această opțiune ar fi valabilă și pentru persoanele care recurg la emigrare, inclusiv în scop de muncă.

**Diversificarea și extinderea serviciilor de suport în procesul incluziunii educaționale a copiilor cu diferite tipuri de dizabilități pentru a răspunde la nevoile acestora:** (i) majorarea normei didactice a cadrului didactic de sprijin și a normativelor de asistență a copiilor cu dizabilități în vederea asigurării calității serviciilor educaționale; (ii) asigurarea instituțiilor educaționale cu servicii de asistență logopedică, psihologică, psihopedagogică în conformitate cu recomandările de suport pentru incluziune educațională a serviciului de asistență psihopedagogice; (iii) asigurarea formării interpreților de limbaj mimico-gestual în cadrul instituțiilor responsabile, precum și îmbunătățirea cadrului normativ a serviciilor de traducere mimico-gestuală, fapt care va contribui la creșterea numărului de interpreți ai limbajului mimico-gestual și angajați în diverse domenii, care vor utiliza acest limbaj; (iv) dezvoltarea serviciilor de reabilitare profesională a persoanelor cu dizabilități

**Adaptarea locului de studii la necesitățile părinților cu copii de vârstă preșcolară.** Se încurajează ca instituțiile educaționale să-și adapteze spațiile, astfel încât acestea să fie mai prietenoase părinților cu copii de vârstă preșcolară, care decid să se încadreze în muncă sau să continue studiile. Acest lucru devine mai pronunțat în cazul femeilor tinere, care în virtutea accesului limitat la servicii de îngrijire, sunt nevoite să renunțe la studii sau carieră, pentru a face față responsabilităților familiale și de îngrijire a copiilor. Această situație este caracteristică pentru circa jumătate dintre femeile cu vârsta de 18-29 de ani.

**Aprobarea unui suport/supliment pentru dezvoltare pentru persoanele care din varii motive și-au întrerupt studiile.** Recomandarea se propune pentru abordarea în mod prioritar a ponderii sporite a tinerelor din grupul NEET, cât și a celor care din varii motive au renunțat sau întrerupt procesul de studii. În contextul în care preponderent tinerele sunt cele care se retrag din educație din cauza responsabilităților de familie, acest supliment ar servi drept instrument pentru tranziția pe câmpul muncii. Acest supliment presupune o plată adițională pentru persoanele care și-au întrerupt studiile, se înscriu și finalizează programe de studii acreditate. Persoana poate alege orice tip de curs acreditat care ajută la creșterea profesională.

**Alocarea resurselor financiare necesare pentru asigurarea condițiilor igienice în instituțiile educaționale de toate nivelurile, în special pentru zonele rurale:** construirea blocurilor sanitare corespunzătoare în incinta instituțiilor de învățământ, asigurarea instituțiilor cu produse de igienă de primă necesitate,

inclusiv dotarea instituțiilor de învățământ cu o „boxă de urgență” care să includă elementele necesare în perioada menstruației (absorbante, șervetele umede, lenjerie intimă etc.).

**Sporirea eficienței și accesibilității programelor prelungite de educație pentru copii (after-school).** Acest tip de programe educaționale oferă posibilitate părinților să-și îndeplinească sarcinile de serviciu fără a fi expuși la potențiale cazuri de discriminare în muncă din cauza responsabilităților de îngrijire a copiilor. Menționăm că, din 2016 cadrul legal prevede la nivel național oferirea programelor prelungite de educație (programe publice). Astfel, în scopul eficientizării activității acestora, dar și oferirii de șanse mai multor părinți angajați de a-și încadra copiii în astfel de programe, recomandăm: (i) monitorizarea din partea autorităților a activității programelor date prin prisma eficienței și funcționalității acestora și îmbunătățirea consecventă a serviciilor date; (ii) majorarea resurselor financiare alocate din bugetul de stat pentru toate instituțiile publice de educație, întru sporirea posibilității mai multor copii de până la 12 ani să frecventeze activitățile respective, fără ca părinții să fie nevoiți să acopere taxe adiționale (inclusiv pentru pauzele alimentare), (iii) revizuirea și diversificarea curriculumului educațional pentru acest tip de program, astfel, încât să fie cât mai mult centrat spre necesitățile și interesele copiilor.

#### (iv) Accesul la Resurse

**Continuarea eforturilor cu privire la diminuarea discrepanței salariale<sup>4</sup>.** Deși, din punct de vedere legislativ, Moldova a realizat un progres semnificativ în domeniul asigurării remunerării echitabile, autoritățile trebuie să continue eforturile în două direcții de intervenție:

(i) asigurarea implementării prevederilor legislative aprobate: a) introducerea unui sistem de clasificare a funcțiilor și profesiilor bazat pe criterii obiective; b) elaborarea unei metodologii de suport pentru angajatori; c) informarea persoanelor angajate în câmpul muncii cu privire la discrepanța salarială și noile modificări legislative; d) interzicerea solicitării istoricului salarizării la momentul angajării.

(ii) continuarea efortului de aliniere a legislației naționale privind asigurarea unei plăți egale pentru muncă egală și muncă de valoare egală: a) extinderea competențelor Consiliului pentru Egalitate specificate în Directiva 2006/54/CE; b) eliminarea prevederilor discriminatorii din legislația cu privire la statutul de pensionar/pensionară pentru limita de vârstă; c) introducerea obligației de a include în negocierile colective respectarea principiului privind plata egală pentru muncă egală și muncă de valoare egală.

**Consolidarea protecției sociale a femeilor care desfășoară activități independente.** Persoanele care desfășoară activitate independentă nu sunt totalmente acoperite de sistemul de pensii, sunt mai puțin protejate în cazul șomajului și concediilor de creștere și îngrijire a copiilor. În acest sens, recomandăm implementarea măsurilor care să asigure acces egal la prestațiile de asigurări sociale, la fel ca persoanele angajate cu contract individual de muncă.

**Elaborarea și aprobarea Programului destinat femeilor din grupurile vulnerabile în afaceri.** Este indispensabilă implementarea programelor de stat specifice, care vizează sprijinirea femeilor din grupurile vulnerabile, cum ar fi: femeile rome, femeile cu dizabilități și femeile care au supraviețuit violenței de gen. Aceste programe trebuie elaborate în funcție de nevoile specifice ale fiecărui grup. Având la dispoziție programe specifice, femeile din diferite grupuri vulnerabile vor fi mai deschise pentru a-și lansa cariera în antreprenariat, fapt confirmat de experiența multor țări europene.

#### (v) Percepții și Stereotipuri

**Ajustarea cadrului legal privind prevenirea și combaterea publicității sexiste.** Deși publicitatea sexistă face parte dintr-un sistem de fenomene discriminatorii, la zi se constată lipsa unui mecanism eficient de prevenire și sancționare a acesteia. Prezentul cadru legal nu prevede metode și măsuri de verificare a conținutului publicității, iar procedura de sancționare a celor care au comandat publicitatea sexistă, au

---

<sup>4</sup> (IN)EGALITATEA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN 2022  
[https://progen.md/wp-content/uploads/2023/02/CPD\\_Equal-Pay\\_2023\\_FINAL.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2023/02/CPD_Equal-Pay_2023_FINAL.pdf)



elaborat-o și au distribuit-o este una anevoioasă. Republica Moldova are nevoie de o mai bună reglementare a publicității și a conținutului acesteia la nivel de stat, precum și a mecanismului de sancționare a celor care promovează mesajele sexiste, în special acordarea unei singure autorități competente de a constata și sancționa publicitatea sexistă.

**Crearea mecanismului de monitorizare a implementării Codului Serviciilor Media Audiovizuale din Moldova**, în special în ceea ce privește pluralismul politic, discursul inflamator, xenofobia și rasismul, discursului de ură și defăimării. Crearea și implementarea mecanismului de supraveghere a respectării noii legislații ce reglementează activitatea mass-mediei este imperativă din perspectiva asumării angajamentelor RM față de UE, fiind expres prevăzută în Planul de Acțiuni al Consiliului Europei pentru Republica Moldova 2021-2024.

**Asigurarea cu manuale școlare a elevilor din învățământul primar, gimnazial și liceal, în scopul implementării curriculei disciplinare dezvoltate (edițiile 2018-2019)**, astfel încât aceasta să nu perpetueze stereotipurile cu referire la rolurile de gen în societate. Revizuirea curriculum-urilor școlare și a manualelor școlare din perspectiva egalității de gen este indispensabilă. Comitetul CEDAW și-a exprimat îngrijorarea cu privire la existența stereotipurilor discriminatorii de gen în curriculum-urile școlare și manualele școlare. În acest context, Comitetul a recomandat continuarea eforturilor de revizuire a programelor școlare și a manualelor școlare pentru a elimina toate stereotipurile discriminatorii de gen și pentru a oferi programe de consolidare a capacităților profesorilor pentru a se asigura că aceștia nu perpetuează sau tolerează astfel de stereotipuri.

## (vi) Sănătatea

**Implementarea măsurilor de reducere a consumului de alcool.** Acestea presupun: (i) reglementarea măsurilor anti-alcool, cum ar fi: majorarea taxelor (25%-50%), interzicerea publicității la alcool, restricții la vânzarea alcoolului (de exemplu, interzicerea vânzării alcoolului pe drumurile naționale, benzinării, în weekend și noaptea; (ii) alocarea de resurse suplimentare pentru dezvoltarea și implementarea serviciilor de prevenire și educare a tinerilor în vederea reducerii consumului de alcool.

**Sporirea accesului la serviciile medicale pentru grupurile vulnerabile prin:** (i) asigurarea persoanelor cu dizabilități și a persoanelor vârstnice cu servicii stomatologice gratuite în caz de urgență și probleme dentare cronice; (ii) includerea consumabilelor (cum ar fi material pentru pansament, seringi, dozatoare de insulină, stomatele, scutece etc.) în pachetul compensat pentru persoanele vârstnice și cele cu dizabilități severe și boli incurabile, care necesită îngrijire medicală la domiciliu; (iii) dublarea resurselor financiare alocate pentru a asigura accesibilitatea la serviciile medicale și balneare, în conformitate cu standardele naționale de construcție.

**Dezvoltarea serviciilor de geriatrie, a serviciilor de lungă durată și de îngrijire paliativă.** Integrarea serviciilor „geriatrie” în Programul UNIC, cu acoperire în spectrul serviciilor medicale, medicamente compensate etc. Definirea sistemului de servicii sociale și medicale integrate, care să se concentreze pe nevoile oamenilor.

**Elaborarea unui Plan Național de Acțiuni ca răspuns comprehensiv pentru diminuarea fenomenului violenței obstetrice și ginecologice.** Chiar dacă în ultimii ani, dreptul la sănătatea sexuală și reproductivă se află din ce în ce mai mult pe agenda publică, există încă forme ascunse și stigmatizate de violență și abuz care trebuie abordate de către autorități. Printre acestea, violența obstetrică și ginecologică care afectează femeile atât fizic, cât și psihic, în absența generală a protecției și a conștientizării. În acest, sens, se recomandă dezvoltarea unui plan național de acțiuni pentru a asigura unificarea eforturilor instituțiilor publice de stat vizate, partenerii de dezvoltare și societatea civilă pentru a avea o viziune comună în diminuarea acestui fenomen.

## ANEXA 1. METODOLOGIA DE CALCUL A INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN

**Indexul Egalității de Gen măsoară nivelul egalității de gen pe 6 domenii cheie.** Acesta este calculat în baza a 31 de indicatori de impact<sup>5</sup>, grupați în șase categorii principale: (i) Piața Muncii, (ii) Politică, (iii) Educație, (iv) Accesul la Resurse, (v) Percepții și Stereotipuri, (vi) Sănătate. Pentru fiecare domeniu a fost calculat un sub index care poate varia de la 0 – indicând o inegalitate totală între femei și bărbați și 100 – indicând o egalitate de gen perfectă. Astfel, cu cât indicele calculat este mai aproape de 100, cu atât nivelul egalității de gen pe domeniul respectiv este mai înalt.

Inegalitate – 0 
.....
 100 – Egalitate

Tabelul 2. Lista domeniilor și indicatorilor care formează Indexul Egalității de Gen

Domeniul	Indicatorii
<b>Piața Muncii</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rata de ocupare</li> <li>• Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie măsurată prin rata de ocupare în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25-49 de ani, care au cel puțin un copil de 0-6 ani.</li> <li>• Segregarea pe piața muncii măsurată prin indexul de segregare pe orizontală (segregarea pe sectoarele economice) și indicele segregării pe verticală (segregarea pe poziții în cadrul sectorului).</li> <li>• Rata de ocupare informală, cu excepția sectorului agricol.</li> </ul>
<b>Politică</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponderea candidaților / candidatelor în cadrul alegerilor parlamentare.</li> <li>• Ponderea deputaților / deputatelor în Parlament.</li> <li>• Ponderea candidaților / candidatelor pentru funcția de consilier/ă local/ă.</li> <li>• Ponderea candidaților / candidatelor la funcția de primar.</li> <li>• Ponderea persoanelor alese în funcția de primar.</li> </ul>
<b>Educație</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponderea studenților / studentelor în domeniile cu profil real (științe ale naturii, științe exacte, inginerie, tehnologii de fabricare, tehnologie chimică, arhitectură și construcții).</li> <li>• Ponderea studenților / studentelor în domenii cu profil umanist (științe ale educației, arte, științe umanistice, științe politice, științe sociale, asistența socială, științe ale comunicării).</li> <li>• Ponderea studenților / studentelor din programele de învățământ superior.</li> <li>• Ponderea absolvenților/ absolventelor în instituțiile de învățământ secundar profesional.</li> <li>• Ponderea persoanelor (25-64 ani) care au studii superioare.</li> </ul>
<b>Accesul la Resurse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariul mediu net lunar.</li> <li>• Pensia medie.</li> <li>• Ponderea de venituri din activitatea salarială în gospodăria.</li> <li>• Ponderea de venituri din activitatea individuală non agricolă.</li> <li>• Ponderea veniturilor din prestațiile sociale.</li> </ul>
<b>Percepții și stereotipuri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – destinul femeii este familia și gospodăria.</li> <li>• Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – femeile nu au ce căuta în politică.</li> <li>• Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – este mai mult de datoria bărbaților să aducă bani în casă.</li> <li>• Ponderea răspunsuri pozitive la întrebarea – femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere.</li> </ul>

<sup>5</sup>Indicatori, cum ar fi: rata de ocupare, rata de ocupare informală, rate candidaților și a persoanelor alese în funcții electice, ponderea studenților pe diferite domenii, morbiditatea în rândul populației, salariul mediu, pensia medie



## Sănătate

- Mortalitatea generală a populației, bolile aparatului respirator, la 100 000 de locuitori.
- Morbiditate prin tumori maligne la 100 000 locuitori.
- Durata medie a speranței de viață.
- Mortalitatea generală a populației, boli a aparatului circulator, la 100 000 locuitori.
- Mortalitatea generală a populației, boli ale aparatului digestiv la 100 000 de locuitori.
- Mortalitatea generală a populației, traume și otrăviri, la 100 000 de locuitori

### Alegerea domeniilor și indicatorilor s-a bazat pe următoarele criterii:

(i) domeniile selectate trebuie să fie relevante din perspectiva egalității de gen, dar și prin faptul că sunt abordate de politicile publice și se disting prin persistența inegalității de gen.

(ii) indicatorii selectați trebuie să semnaleze impactul, pentru că, de cele mai multe ori, în procesul evaluării politicilor de promovare a egalității de gen a lipsit perspectiva Impactului, iar calcularea Indexului va suplini acest gol.

(iii) indicatorii selectați trebuie să fie dezagregați pe criteriul de gen și trebuie să fie disponibili atât pentru anul 2009<sup>6</sup> (anul de referință) – atunci când a fost adoptat Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen 2010-2015, cât și pentru fiecare an, pentru a putea înțelege care a fost impactul acestui Program, dar și a altor măsuri de politică publică asupra nivelului egalității de gen în Republica Moldova.

**Calcularea Indexului pornește de la premisa conceptuală că într-o societate în care există o deplină egalitate de gen, bărbații și femeile sunt supuși în aceeași măsură efectelor fenomenelor pozitive sau negative din domeniile selectate.** Spre exemplu, într-o societate în care există deplină egalitate de gen, rata de ocupare sau rata de șomaj a femeilor trebuie să fie egală cu cea a bărbaților. Dacă valorile indicatorului pentru bărbați și pentru femei sunt egale, atunci raportul lor mereu va fi egal cu 1, **indiferent de cum acestea sunt raportate**, vezi formula de mai jos:

$$\text{dacă } \textit{indicator bărbați} = \textit{indicator femei} \text{ atunci } \textit{Index} = \frac{\textit{Indicator bărbați}}{\textit{Indicator femei}} = \frac{\textit{Indicator femei}}{\textit{Indicator bărbați}} = 1$$

Dacă valorile indicatorului sunt egale, deci raportându-le vom obține 1, iar dacă acestea nu sunt egale, iar raportând indicatorul mai mic la cel mai mare vom avea mereu o cifră mai mică ca 1 – fapt ce va indica o inegalitate.

$$\text{dacă } \textit{indicator bărbați} > \textit{indicator femei} \text{ atunci } \textit{Index} = \frac{\textit{indicator femei}}{\textit{indicator bărbați}} \leq 1$$

Altfel spus, atunci când valoarea indexului va fi aproape de 0 – acest lucru va indica inegalitate semnificativă. Când, însă, valoarea indexului va fi aproape de 1 – aceasta semnalează o inegalitate mai puțin semnificativă. Pentru claritate, atunci când vom raporta indicatorii, de fiecare dată îi vom înmulți cu 100, astfel, valoarea indexului va putea varia de la 0 – lipsa totală de egalitate la 100 – egalitate perfectă.

**Calcularea Indexului presupune, în primul rând, calcularea valorilor pentru fiecare din cele 6 domenii.** Pentru fiecare domeniu, subindex-ul este calculat în baza **mediei aritmetice simple** a raportării valorilor indicatorilor pentru femei și bărbați, selectați pentru domeniul dat. În *anexa 2* sunt oferite calculele pentru domeniile cheie ale Indexului Egalității de Gen.

Astfel, în final vom obține valorile pentru sub index pentru 6 domenii, calculați pentru anii 2009, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 și 2023. Indexul egalității de gen este calculat ca **media aritmetică simplă** a subindexurilor pentru anii respectivi.

<sup>6</sup> Pentru o parte din indicatori, această regulă nu a fost respectată din motive obiective, fapt menționat în tabelul de calcule. Spre exemplu, BNS a modificat în 2011 modalitatea de calcul a salariului mediu, fapt care a făcut imposibilă compararea salariului mediu din 2009 cu cel din 2014.

## ANEXA 2. CALCULELE INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN PE DOMENII

### PIAȚA MUNCII

Indicatori	Femei	Bărbați	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Rata de ocupare, %	35,4	44,7	<b>79,2</b>	81,2	82,6	86,1	84,8	87,2	87,9	86,8	88,5
Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 25-49 de ani, care au cel puțin un copil de 0-6 ani, %	37,3	67	<b>55,7</b>	55,5	63,0	63,5	59,9	63,3	62,3	63,6	65,95
Segregarea pe orizontală a pieței muncii	0,61		<b>61</b>	59	58	58,0	58,0	62	59	58	58
Segregarea pe verticală a pieței muncii	0,61		<b>61</b>	58	60	60,0	56,0	56	59	58	55
Ponderea persoanelor ocupate în sectorul informal non agricol, %	4,4	18,1	<b>24,3</b>	20,3	31,4	37,9	41,3	40,2	39,6	42,2	54,81
<b>Index</b>			<b>56,3</b>	<b>54,8</b>	<b>59</b>	<b>60,3</b>	<b>60,8</b>	<b>61,7</b>	<b>61,1</b>	<b>61,1</b>	<b>64,1</b>

### POLITICA

Indicatori	Femei	Bărbați	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Ponderea candidaților în cadrul alegerilor Parlamentare, %	46,7	53,3	<b>87,6</b>	87,6	53,4	53,4	52,2	43,0	43,0	43,0	39,7
Ponderea deputaților în Parlament, %	38,6	61,4	<b>62,9</b>	68,4	31,2	33,3	36,4	27,8	27,8	27,9	32,9
Ponderea candidaților la funcția de consilier local, %	45,8	54,2	<b>84,4</b>	84,4	84,4	84,4	53,6	53,6	53,6	53,6	39,7
Ponderea candidaților la funcția de primar, %	27,1	72,9	<b>37,2</b>	37,2	37,2	37,2	29,0	29,0	29,0	29,0	23,3
Ponderea persoanelor alese în funcția de primar, %	21,4	78,6	<b>27,2</b>	27,2	27,1	27,9	26,8	26,5	26,1	25,8	22,7
<b>Index</b>			<b>59,9</b>	<b>60,9</b>	<b>46,6</b>	<b>47,2</b>	<b>39,6</b>	<b>36,0</b>	<b>35,9</b>	<b>35,9</b>	<b>31,6</b>

### EDUCAȚIE

Indicatori	Femei	Bărbați	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Ponderea studenților în domeniile cu profil exact (științe ale naturii, științe exacte, inginerie, tehnologii)	10,09	35,28	<b>28,6</b>	29,1	30,6	31,1	34,5	32,8	32,1	31,9	36,6

de fabricare, tehnologie chimică, arhitectură și construcții), %*7											
Ponderea studenților în domeniile cu profil umanist (științe ale educației, arte, științe umanistice, științe politice, științe sociale, asistența socială, științe ale comunicării), %*8	39	12,9	<b>33</b>	32,4	33,6	33,4	35,9	34,9	34,6	33,7	36,0
Ponderea studenților din programele de învățământ superior, %	57,9	42,1	<b>72,7</b>	73,9	70,9	72,7	72,1	74,5	73,0	73,9	76,1
Ponderea absolvenților în instituțiile de învățământ secundar profesional, %	29,8	70,2	<b>42,4</b>	40,9	43,3	43,8	48,0	45,5	52,8	52,2	45,1
Ponderea persoanelor (25-64 ani) care au studii superioare, %	24,9	18,9	<b>76</b>	73,4	71,3	77,0	76,7	76,5	75,3	76,8	83,1
<b>Index</b>			<b>50,5</b>	<b>50</b>	<b>49,9</b>	<b>51,6</b>	<b>53,4</b>	<b>52,8</b>	<b>53,6</b>	<b>53,7</b>	<b>55,4</b>

#### ACCESUL LA RESURSE

Indicatori	Femei	Bărbați	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Salariul mediu net lunar (2009=2011), MDL	7039,3	8293,1	<b>84,9</b>	<b>85,5</b>	85,7	85,8	87,2	85,8	87,0	87,9	87,8
Pensia medie	2432,1	2960,7	<b>82,1</b>	<b>79,7</b>	79,3	78,4	81,0	81,9	82,2	82,8	85,8
Ponderea de venituri din activitatea salarială în gospodăria după capul gospodăriei, % (actualizată)	41,9	54,9	<b>76,3</b>	<b>76,9</b>	76,9	75,5	81,9	79,7	80,5	82,9	82,9
Ponderea de venituri din activitatea individuală non agricolă după capul gospodăriei, % (actualizată)	4,6	8,7	<b>52,9</b>	<b>61,1</b>	54,8	60,9	61,2	71,8	46,2	42,2	57,9
Ponderea veniturilor din prestații sociale după capul gospodăriei, % (actualizată)	23,7	16,2	<b>68,4</b>	<b>69,4</b>	67,2	78,2	74,0	74,4	78,5	73,0	72,9
<b>Index</b>			<b>72,9</b>	<b>74,5</b>	<b>72,8</b>	<b>75,7</b>	<b>77,1</b>	<b>78,7</b>	<b>74,9</b>	<b>73,8</b>	<b>77,5</b>

#### PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI

Indicatori	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Destinul femeii este familia și gospodăria	<b>52</b>	52	51,8	49	40	28	36	38	38
Femeile nu au ce căuta în politică	<b>70</b>	82	83,4	80	81	71	71	78	70

<sup>7</sup> Pentru domeniul **Educației** au fost aplicate unele modificări, în consecința ajustării datelor de către Biroul Național de Statistică în anii precedenți. Astfel, pentru primii doi indicatori – ponderea studenților în domeniile cu profil exact și a celor cu profil umanist – unele dintre domeniile inițial incluse au fost înlocuite cu altele aproximativ similar. Au fost excluse următoarele domenii: Asistența socială, Științe ale comunicării, Medicina și Farmacia reformulată în Sănătate, Protecția Mediului, Militărie. Au fost adăugate următoarele domenii: Jurnalism și informare, Științe administrative, Științe chimice, Științe biologice, Științe fizice, Matematica și statistica, Tehnologiile ale informației și comunicațiilor, Silvicultura.

<sup>8</sup> ibidem

Femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere	78	88	87,4	88	84	81	80	79	68
Este mai mult de datoria bărbaților să aducă bani în casă	40	41	37,9	39	27	20	27	18	15
Este mai mult datoria femeilor să se ocupe de treburile casei	54	54	48	47	38	37	43	21	21
<b>Index</b>	<b>59</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>42</b>

## SĂNĂTATEA

Indicatori	Femei	Bărbați	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Mortalitatea generală a populației, bolile aparatului respirator, la 100 000 de locuitori (actualizată)	41,1	85,9	54,05	47,8	38,4	38,8	41,8	40,1	39,1	40,6	46,7
Morbiditatea prin tumori maligne la 100 000 locuitori (actualizate)	183,7	273,8	61,89	67,1	65,1	62,2	63,4	65,6	66,8	67,9	93,4
Durata medie de speranță de viață (actualizată)	73,9	65,9	89,19	89,2	88,9	88,4	89,1	88,5	88,5	88,6	89,0
Mortalitatea generală a populației, bolilor aparatului circulator, la 100 000 locuitori (actualizată)	881,6	863,1	95,36	97,9	94,2	93,0	90,5	93,0	89,7	88,4	91,8
Mortalitatea generală a populației, bolilor aparatului digestiv, la 100 000 locuitori (actualizată)	98,5	141,2	65,18	69,8	74,7	74,5	79,6	78,3	81,5	86,8	87,4
Mortalitatea generală a populației, traume și otrăviri, la 100 000 de locuitori (actualizată)	28,8	124,4	22,59	23,2	22,0	22,3	23,2	26,0	25,4	24,8	27,2
<b>Index</b>			<b>64,7</b>	<b>65,8</b>	<b>63,9</b>	<b>63,2</b>	<b>64,6</b>	<b>65,2</b>	<b>65,2</b>	<b>66,2</b>	<b>72,5</b>

## DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD)* este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

**Scop.** Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

**Misiune.** CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen.

**Viziune.** CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plenar în activități politice, economice și sociale.

### ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"

str. Armenească 13

Chișinău, MD-2012, Republica Moldova

Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58

Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57

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

e-mail: [cpd@progen.md](mailto:cpd@progen.md)