



INDEXUL EGALITĂȚII DE GEN 2024

Stagnare în lupta pentru egalitate de gen: ce ne oprește să avansăm?

CHIȘINĂU, MARTIE 2024



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.....	6
EDUCAȚIA	8
ACCESUL LA RESURSE	8
PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI	9
RECOMANDĂRI.....	11
ANEXA 1. METODOLOGIA DE CALCUL A INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN	17
ANEXA 2. CALCULELE INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN PE DOMENII	19
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE.....	22

AUTOARE:

Alexandra ERMOLENCO

Natalia COVRIG

Cristina COJOCARU

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.

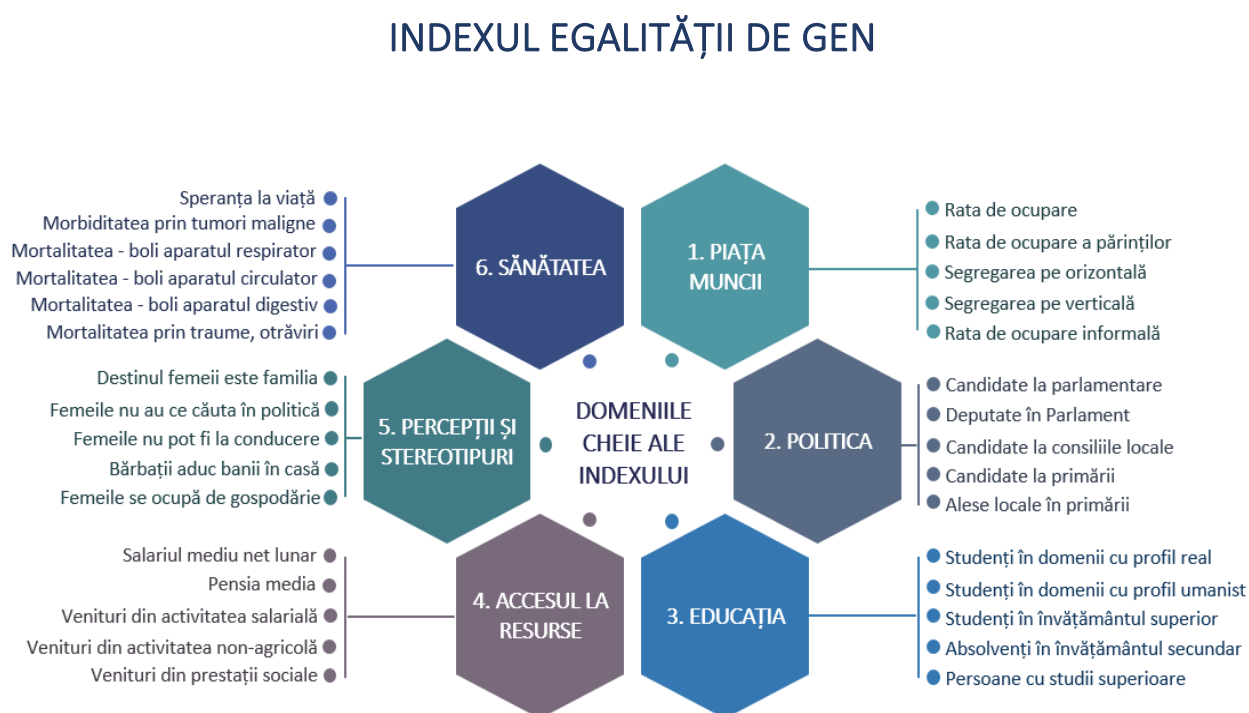


Figura 1. Domeniile-cheie și indicatorii specifici ai Indexului Egalității de Gen
Sursa: CPD

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 2024, indexul egalității de gen în Republica Moldova stagnează. Nivelul mediu al egalității dintre femei și bărbați, calculat pentru șase arii strategice evaluate, a fost estimat la 61 de puncte, fără a înregistra nici un progres 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

Domeniile relevante	Index 2009	Index 2016	Index 2017	Index 2018	Index 2019	Index 2020	Index 2021	Index 2022	Index 2023	Index 2024	Tendința
Piața muncii	64	61	61	62	61	60	59	55	56	56	-
Politica	32	36	36	36	40	47	47	61	60	64	+4
Educația	55	54	54	53	53	52	50	50	51	50	-1
Accesul la Resurse	77	74	75	79	77	76	73	75	73	72	-1
Percepții și Stereotipuri	42	47	51	47	54	61	62	63	59	57	-2
Sănătate	73	66	65	65	65	63	64	66	65	65	-
Indexul General	57	56	57	57	58	60	59	62	61	61	-

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

În 2024 doar un singur domeniu din 6 analizate a înregistrat progres față de anul precedent. Acesta se referă la domeniul politic care atestă o sporire a nivelului egalității de gen cu 4 puncte față de anul precedent. Acest lucru se datorează sporirii numărului de femei în funcții decizionale. Astfel, în anul 2023, drept urmare a alegerilor locale, a crescut ponderea femeilor primare în întreaga republică, constituind 24% din totalul primarilor. De asemenea, se atestă și o creștere a ponderii femeilor care au candidat la funcția de primar, sporind cu 3% față de scrutinul precedent. Totodată, acest progres este amplificat și de unele remanieri în Parlament, în urma cărora numărul de mandate deținute de femei a crescut până la 41.

Trei domenii au înregistrat regres față de anul 2023, iar alte două nu au progresat în nici un mod. Datele Indexului Egalității de Gen 2024 arată că domeniile Educație, Acces la resurse, Percepții și stereotipuri au regresat față de anul precedent, ultimul scăzând cu două puncte. Acest lucru se datorează în mare parte faptului că s-au înrăutățit atitudinile și percepțiile populației față de implicarea femeilor în politică și viața publică. Începând cu anul 2020, funcțiile decisive în stat au fost preluate de către femei. Totodată, în perioada anilor 2020-2022, Republica Moldova a devenit martora mai multor crize consecutive, care inevitabil și-au pus amprenta asupra nivelului de trai al populației. Eșecurile și/sau dificultățile au fost asociate cu percepția generală precum că femeile nu ar fi capabile sau competente de a deține o funcție de conducere. Această înrăutățire a percepțiilor reflectă un regres a eforturilor de promovare a egalității de gen și a participării femeilor în politică. În ceea ce privește accesul la resurse, în anul 2023 a crescut nivelul diferenței salariale între femei și bărbați, fapt ce le face pe femei mai sărace și în continuare vulnerabile din punct de vedere financiar. În educație, la fel, continuă să persiste inegalitățile de gen: băieții continuă să părăsească timpuriu sistemul educațional, fiind antrenați de la o vârstă timpurie în muncă, în timp ce fetele (care de regulă într-o pondere mai mare sunt predispuse să continue la nivele mai avansate de studii) se antrenează în domenii educaționale care ulterior sunt mai prost plătite.

CONSTATĂRI PE DOMENII

PIAȚA MUNCII

Principalii indicatori ai pieței muncii înregistrează o tendință pozitivă. De-a lungul ultimilor 3 ani, pe piața muncii, atât femeile cât și bărbații devin mai activi. Comparativ cu anul 2022, rata de activitate în rândul bărbaților a crescut de la 45,1% până la 46,3%, iar rata de ocupare în rândul femeilor a crescut de la 35%, până la 36,8%. În același timp, inegalitatea de gen în rândul persoanele care muncesc rămâne una destul de semnificativă: rata de activitate în rândul bărbaților este mai mare cu aproximativ 10% față de cea a femeilor, iar rata de ocupare cu 8%. Această inegalitate este în continuare alimentată de stereotipurile existente cu privire la rolurile de gen în societate, cum ar fi că cel ce trebuie să muncească este bărbatul, iar cea care trebuie să se ocupe de treburile casnice și îngrijirea copiilor sunt femeile.

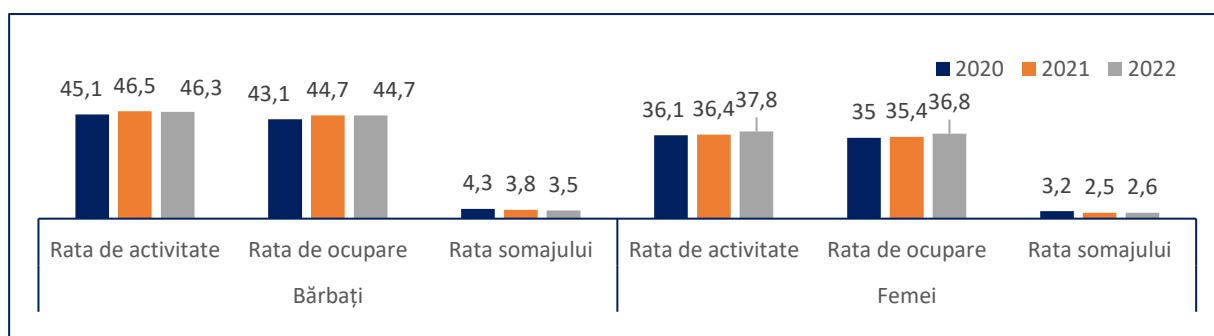


Figura 2. Principalii indicatori pe piața muncii, %, 2020-2022
Sursa: Biroul Național de statistică

Deși indicatorii generali de ocupare se îmbunătățesc, indicele egalității de gen pe domeniul pieței muncii stagnează. În anul 2024, indicele egalității de gen pe această dimensiune a rămas tot la valoarea de 61 de puncte, precum a fost anul precedent. Această stagnare se datorează scăderii indicelui egalității de gen pentru indicatorul segregarea pe orizontală a pieței muncii, ceea ce semnifică că funcțiile deținute pe scară ierarhică nu sunt reprezentate în măsură egală de femei și bărbați. Comparativ cu anul 2021, indicele egalității de gen în acest domeniu a scăzut cel mai semnificativ în rândul funcționarilor administrativi¹, micșorându-se cu 14 puncte, din cauza majorării ponderii femeilor în această funcție, demonstrând încă o dată că în funcții administrative se oferă preferință femeilor, cât și în domeniul serviciilor și comerțului, unde indicele egalității de gen a înregistrat o valoare de doar 31,9 puncte în 2022.

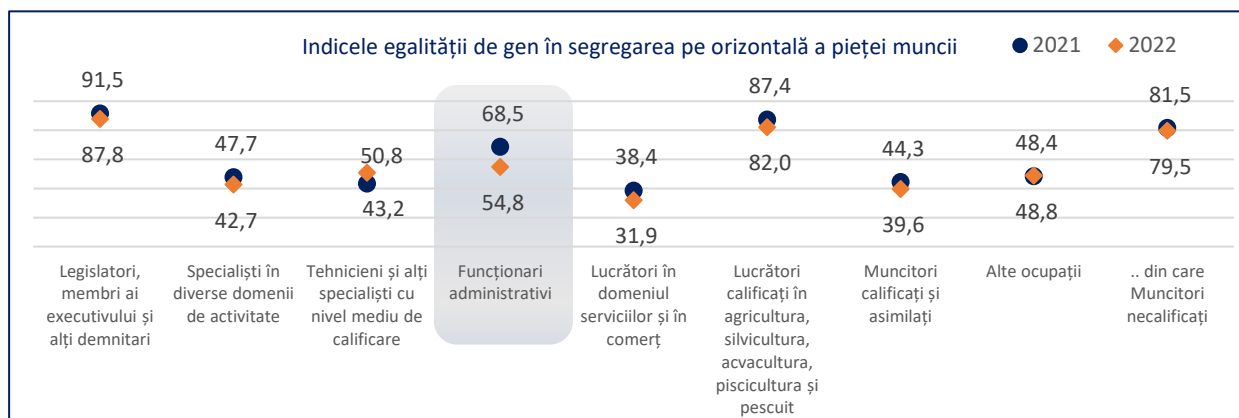


Figura 3. Indicele egalității de gen în segregarea pe orizontală a pieței muncii, 2021-2022;
Sursa: Biroul Național de statistică

¹ **Funcționarii administrativi** înregistrează, organizează, arhivează, evaluează și realizează prelucrarea informațiilor, efectuează lucrări de secretariat privind operațiunile financiare (de casă), aranjamente de călătorie, solicitări de informații și întâlniri (<https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/01/CORM.pdf>)

POLITICA

Femeile devin tot mai prezente în politică. În anul 2023, drept urmare a alegerilor locale, a crescut ponderea femeilor primare în întreaga Republică, constituind 24% din totalul primarilor. De asemenea, se atestă și o creștere a ponderii femeilor candidate la funcția de primară, crescând cu 3% față de scrutinul precedent. Prin urmare, după alegerile locale din 2023, indicele egalității de gen pe aria Politică s-a îmbunătățit semnificativ: de la 60 de puncte în anul precedent, la 64 de puncte în anul curent, fiind domeniu care a înregistrat cel mai mare progres în anul 2024 în cadrul Indexului egalității de gen. De asemenea, acest progres este amplificat și datorită unor remanieri în Parlament, în urma cărora nr. de mandate deținute de femeie a crescut până la 41.

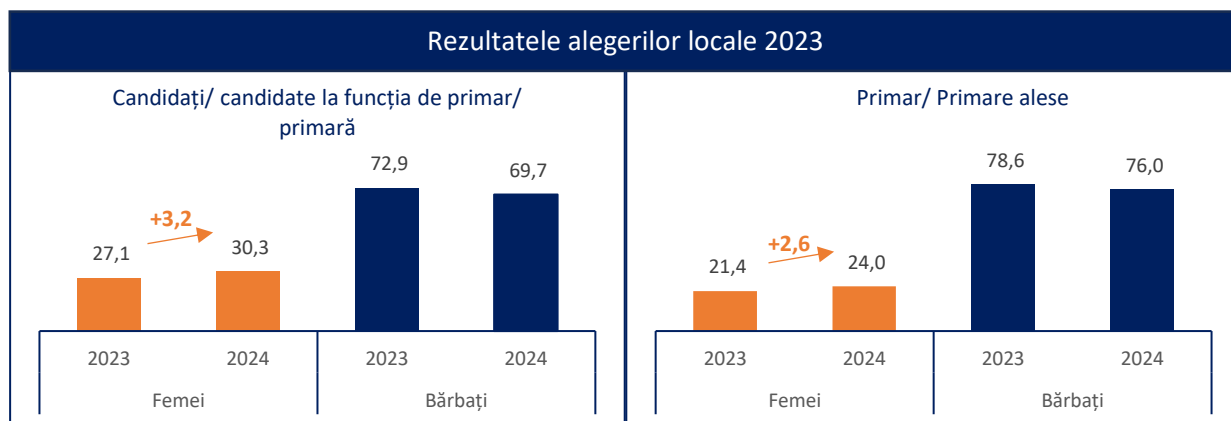


Figura 4. Candidați/ candidate și aleșii în funcția de primari/primare, pe sexe, %, 2023-2024
Sursa: Calculele CPD în baza datelor oferite de către CEC

O reprezentare echitabilă se atestă și în rândul consilierilor/ consilierelor locale și raionale. Datorită sistemului de cotă dublă aplicat în alegerile locale curente, nivelul de reprezentare a femeilor în rândul consilierilor/ consilierelor locale și raionale este practic echitabil cu cea a bărbaților. Astfel, 47,2% din consilierii locali și 45,3% din consilierii raionali/ municipali sunt femei. Această reprezentanță este un progres semnificativ pentru Republica Moldova, care amplifică echitatea de gen în domeniul politicii. Dinamica pozitivă înregistrată din ultimii ani sugerează că sistemul de cotă dublă este instrumentul care asigură oportunități și șanse egale femeilor și bărbaților în procesul electoral. Astfel, atât timp cât va exista obligația de a respecta cota de 40% și prevederile de plasament, ponderea femeilor candidate la funcția de consilieră va depăși pragul atins în 2023. Respectarea cotei de 40% și a prevederilor de plasament va continua să consolideze reprezentarea echitabilă a femeilor în viitoarele alegeri locale, asigurând oportunități egale pentru candidații de ambele genuri.

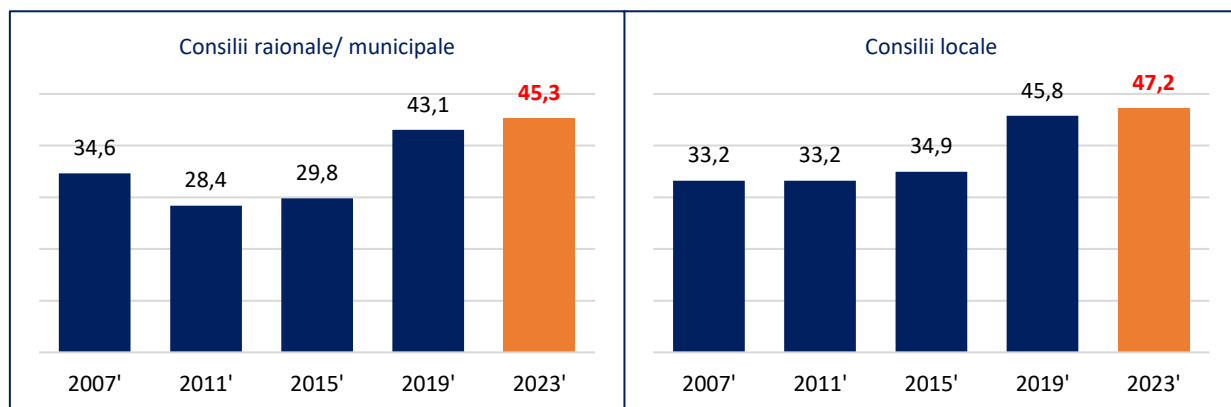


Figura 5. Ponderea femeilor în rândul candidaților la funcția de consilier/ă raional/ municipal/ă și local/ă, %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor oferite de către CEC

SĂNĂTATEA

Bărbații sunt cei mai afectați de inegalitățile de gen în sănătate. Deși, conform datelor statistice, speranța de viață a crescut atât în rândul femeilor cât și în rândul bărbaților totuși, există o disparitate de gen majoră, femeile trăind, în medie cu circa 8,6 ani mai mult decât bărbații. Creșterea se datorează micșorării ratei mortalității generale la ambele sexe. Însă, rata mortalității este mai mare în cazul bărbaților. Principalele cauze care explică acest fenomen în rândul bărbaților este ocupația și muncile grele, nivelul scăzut de adresabilitate la medic, stilul de viață și obiceiurile nocive.

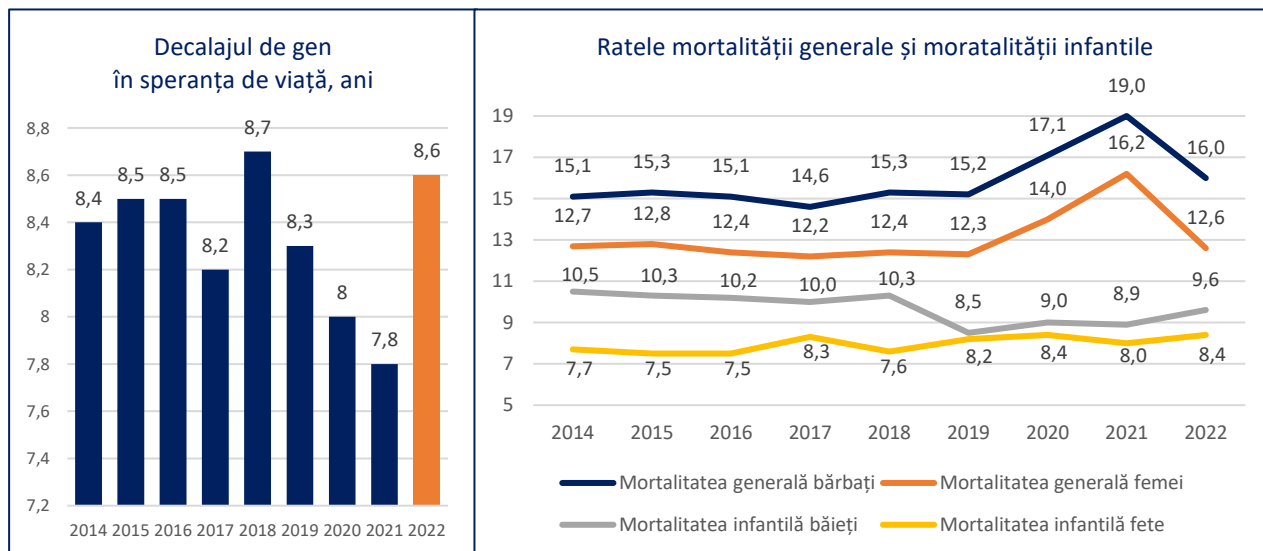


Figura 6. Inegalitatea de gen în speranța de viață și rata mortalității, 2014-2022

Sursa: Biroul Național de statistică

Frecvența cazurilor de deces provocate de boli ale aparatului circulator în rândul persoanelor cu vârsta cuprinsă între 15-34 ani crește. Conform datelor BNS, incidența cazurilor de deces provocate de bolile aparatului circulator este mai mare la bărbați decât la femei. Cele mai mari ponderi ale deceselor au fost determinate de bolile aparatului circulator urmate de boli ale aparatului digestiv, accidente, intoxicații și traume. Este important de menționat faptul că, cea mai mare frecvență a deceselor cauzate de bolile aparatului circulator a fost înregistrată la persoanele din categoria de vârstă 15-35 ani, ceea ce de fapt este caracteristic mai mult persoanelor în vârstă. Tinerii, adesea nu realizează riscurile la care sunt expuși și nu iau măsuri pentru a preveni dezvoltarea bolilor. În ultimii ani, obezitatea afectează tot mai mulți copii. La nivel mondial 1 din 10 copii sunt supraponderali, iar excesul de greutate provoacă probleme majore de sănătate în rândul tinerilor.

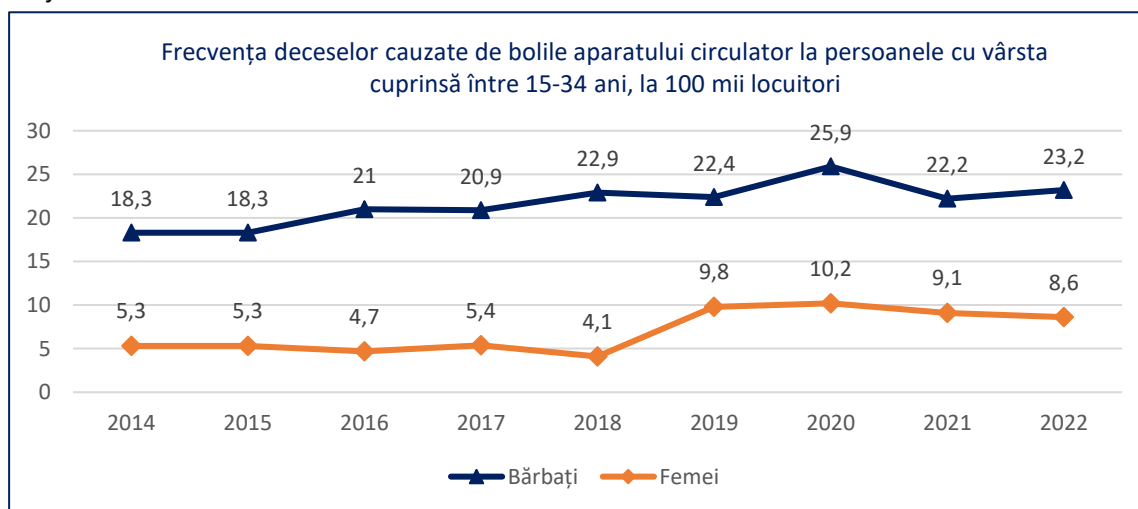


Figura 7. Rata mortalității cauzată de boli ale aparatului circulator, 2014-2022

Sursa: Biroul Național de statistică

EDUCAȚIA

Băieții sunt mai predispuși să întrerupă mai devreme studiile. Datele BNS privind ponderea fetelor și băieților înscriși în învățământ (nivelul preșcolar, primar sau secundar inferior) nu relevă diferențe semnificative de gen. Principalele inegalități încep să fie evidente în rândul băieților și fetelor începând cu următoarele niveluri de educație, băieții fiind mai predispuși să întrerupă mai devreme procesul educațional. În 2022, ponderea băieților cu vârsta cuprinsă între 18-24 de ani care au părăsit studiile a fost de 24,5% față de 18,7% fete. Diferențe importante sunt evidențiate și de raportul PISA 2022, care arată că în Republica Moldova fetele au aspirații mai mari față de nivelul de educație decât băieții. Astfel, numărul fetelor care aspiră să obțină studii superioare de licență este cu 12 puncte procentuale mai mare decât cel al băieților. Aspirațiile educaționale sunt adesea determinate și de posibilitățile financiare. Datele PISA arată o diferență de circa 42 de puncte procentuale dintre elevii avantajați și cei dezavantajați socioeconomic în ceea ce privește așteptările de a obține studii superioare de licență.

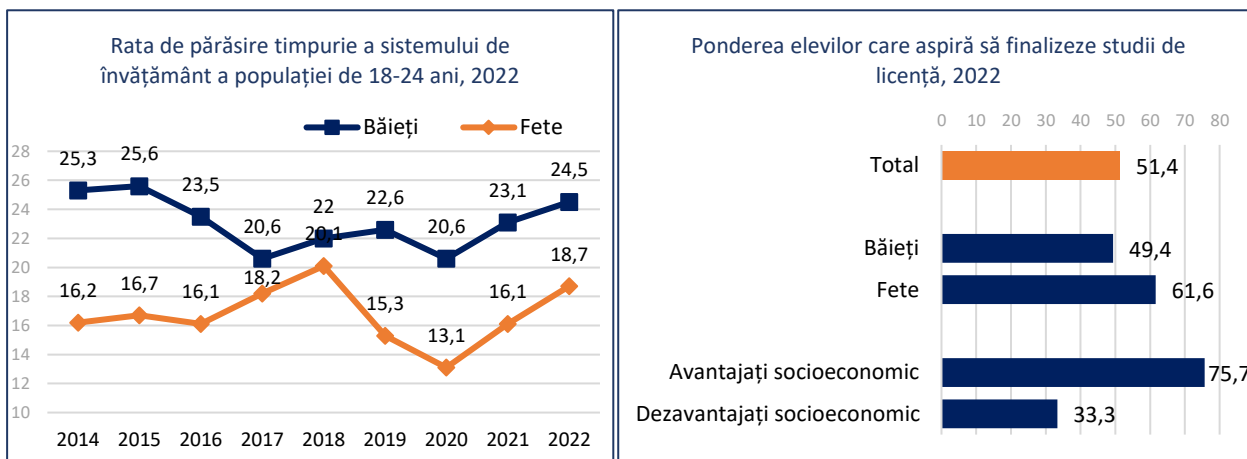


Figura 8. Inegalitatea de gen în speranța de viață și rata mortalității, 2014-2022
Sursa: Biroul Național de statistică; rezultatele PISA 2022

Alegerea unei profesii este influențată considerabil de rolurile de gen. Fetele tind să aleagă specializări din domeniile cu profil umanist (filologie, științe politice, științe sociale, asistență socială etc.), care sunt mai puțin plătite decât cele din domeniul STEM, în care se înmatriculează preponderent băieții. Această segregare de gen este specifică tuturor etapelor învățământului superior. Chiar dacă în ultimii ani se observă o tendință pozitivă în rândul fetelor care aleg să studieze și să lucreze în continuare în domeniul STEM, diferența de gen continuă să fie mare.

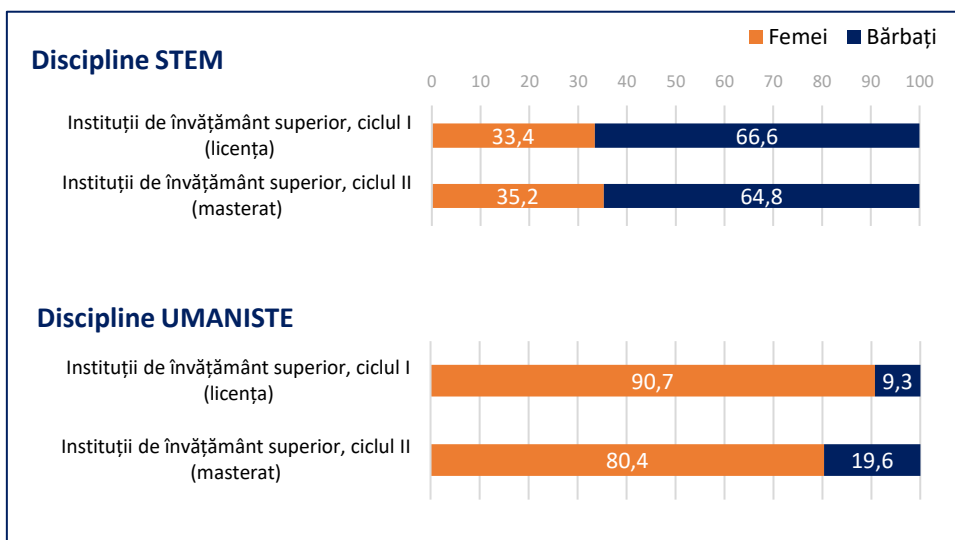


Figura 9. Inegalitatea de gen în speranța de viață și rata mortalității, 2014-2022
Sursa: Biroul Național de statistică; rezultatele PISA 2022

ACCESUL LA RESURSE

După o ușoară stagnare în anii precedenți, în ultimul an diferența salarială între femei și bărbați crește brusc. Potrivit ultimelor date publicate de către Biroul Național de Statistică, diferența de gen în salarii a crescut în 2022 de la 13,6% la 15,5%, fiind astfel cu 1,9pp mai mare decât în anul precedent. Aceasta este cea mai mare creștere a inegalității salariale din ultimii ani. Vorbind în termeni monetari, pierderea financiară anuală a femeilor a atins valoarea de **25 980 MDL** în 2022 (altfel spus, femeile au primit venituri salariale anuale cu 25 980 MDL mai puțin decât bărbații). Diferența între salarii determină diferențe importante și la etapa beneficierii de pensie pentru limita de vârstă. Astfel, potrivit calculului pensia medie a unei femei este cu 17,4% mai mică decât a unui bărbat. Valoarea monetară a pierderilor pe care le suportă femeile ce beneficiază de pensie constituie **7 518 MDL**. În municipiul Chișinău inegalitățile sunt și mai mari: o femeie pensionară a pierdut în anul 2023 tocmai **20 091 MDL**, fiind înregistrată o diferență de 29,7% dintre pensia medie ale acestora față de cea a bărbaților.

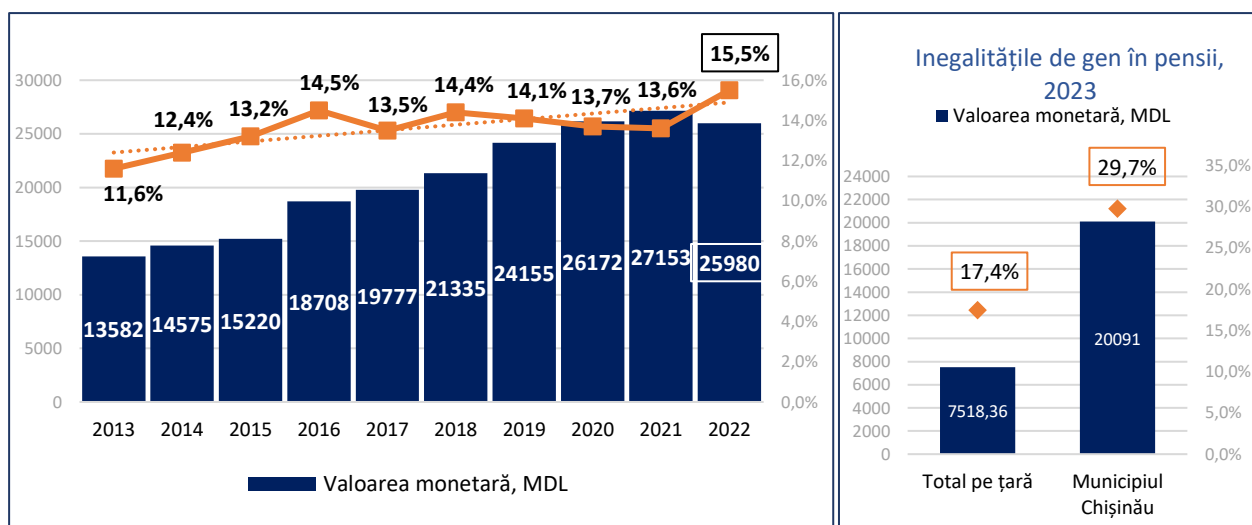


Figura 10. Dinamica inegalității de gen în salarii și pensii în Moldova, în valoare monetară² și %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor BNS

Femeile sunt, în mare parte, dependente de veniturile provenite din prestații sociale și remitențe. Securitatea financiară a populației depinde, în mare măsură, de veniturile acestora și sursa de proveniență. Datele BNS arată că femeile sunt preponderent dependente de venituri non-productive, cum ar fi prestațiile sociale și remitențele, în timp ce principala sursă de venit a bărbaților este activitatea salarială. Acest lucru le vulnabilizează semnificativ pe femei din perspectivă financiară.

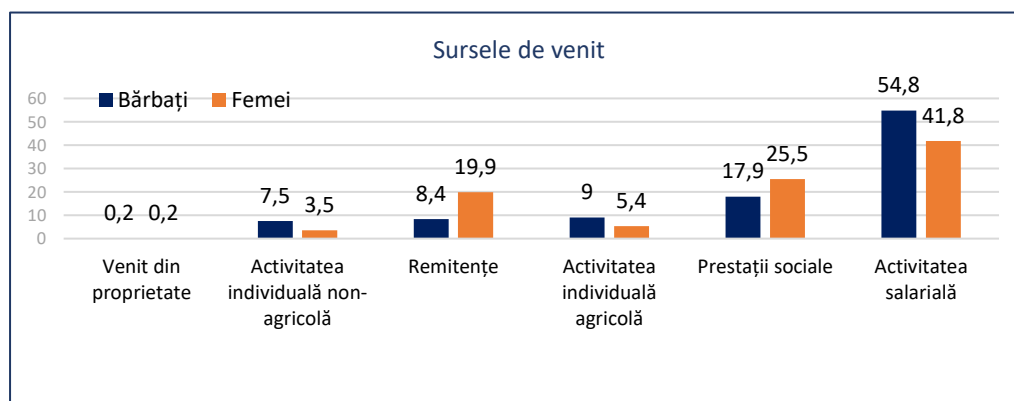


Figura 11. Veniturile disponibile ale populației, după sursa de venit, % din total
Sursa: Biroul Național de Statistică, 2022

² Calculele pentru diferențele monetare au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum 2022 (rata inflației). Pentru calculul pierderii financiare a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât cel al bărbaților.

PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI

Femeile trebuie să fie mai mult prezente în viața privată/ de familie decât în cea publică. Aceasta este concepția generală a populației, unde circa 50 % este totalmente sau mai degrabă de acord că de datoria femeilor este să se ocupe mai mult de treburile casnice, iar peste 60% - că este mai mult de datoria bărbatului să aducă bani în casă. Această percepție creează presiuni și bariere pentru femeile care doresc să-și construiască o carieră și le poate descuraja în aspirațiile de a obține independență economică. Peste 54% dintre cetățeni consideră că destinul femeii este familia și gospodăria, sugerând o încredere limitată în capacitatea acestora de a se realiza în alte domenii.

Percepțiile cu privire la implicarea femeilor în politică și procesul decizional s-au înrăutățit în 2023. Deși în ultimii ani Republica Moldova a înregistrat progrese semnificative ce țin de asigurarea egalității între femei și bărbați în diferite sfere ale vieții, percepțiile stereotipice încă persistă în cultura națională. Datele din 2023 relevă o înrăutățire a percepțiilor cu privire la participarea femeilor în procesul decizional. Circa 27% dintre cetățeni consideră că femeile nu au ce căuta în politică, iar 18,4% - susțin că femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere. Analiza în dinamică a acestor date arată că stereotipurile și prejudecățile societății față de participarea femeilor în politică se înrăutățesc după 2021, în pofida faptului că în această perioadă crește semnificativ și numărul femeilor care dețin funcții electivă și decizionale. Această tendință poate fi explicată prin: **(i)** persistența stereotipurilor de gen și așteptările tradiționale din partea societății, conform cărora femeile trebuie să fie mai mult responsabile de îngrijirea familiei și a gospodăriei, iar implicarea lor în politică este percepută ca o deviație sau o amenințare la aceste roluri; **(ii)** multiplele crize cu care s-a confruntat Republica Moldova contribuie la o percepție mai critică față de femeile care ocupă funcții de conducere. Începând cu anul 2020, funcțiile decisive în stat au fost preluate de către femei. Totodată, în perioada anilor 2020-2022, Republica Moldova a devenit martora unor mai multe crize consecutive, care inevitabil, și-au pus amprenta asupra nivelului de trai al populației. Deși aceste crize s-au manifestat la nivel global, afectând inevitabil și Republica Moldova, autoritățile naționale au fost judecate și blamate pentru efectele acestor crize. Eșecurile și/sau dificultățile au fost asociate cu percepția generală precum că femeile nu ar fi capabile sau competente de a deține o funcție de conducere. Această înrăutățire a percepțiilor reflectă un regres a eforturilor de promovare a egalității de gen și a participării femeilor în politică.

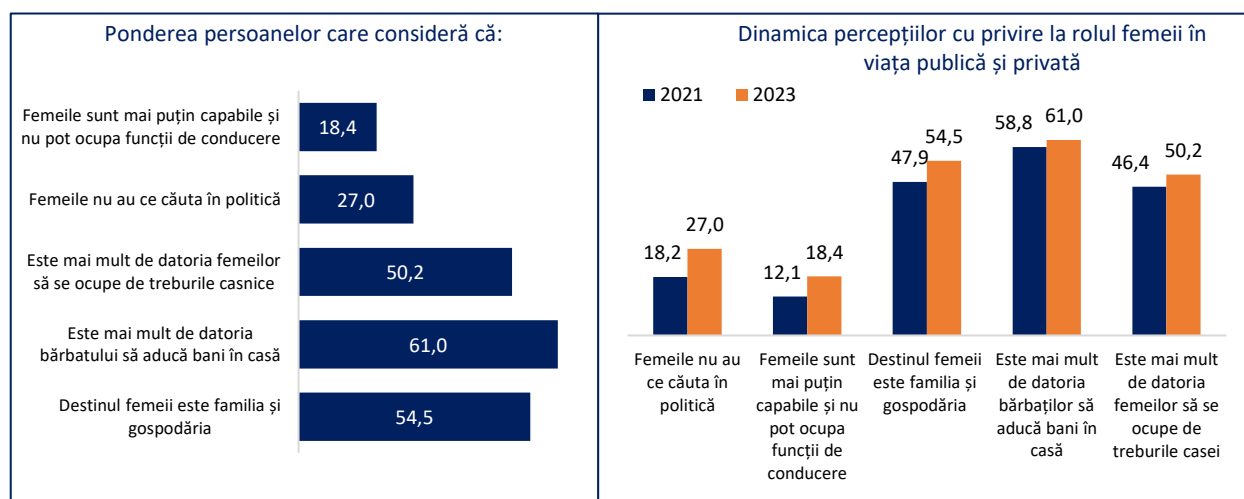


Figura 12. Percepțiile populației cu privire la rolul femeii în viața publică și privată, %
Sursa: Sondaj național de opinie CPD, 2023

RECOMANDĂRI

Promovarea egalității de gen este un aspect crucial în societatea contemporană, deoarece contribuie la o mai mare coeziune socială și la o dezvoltare mai echitabilă pentru toți membrii comunității. În ultimii ani, Moldova a făcut progrese semnificative în ceea ce privește promovarea egalității de gen, îmbunătățind cadrul legislativ și implementând o serie de activități, programe și proiecte menite să sprijine acest obiectiv. Cu toate acestea, există încă multe provocări de depășit și multe aspecte care necesită îmbunătățire pentru a asigura o egalitate de gen reală în toate domeniile societății. În continuare, recomandările pentru promovarea egalității de gen se vor axa pe cele 6 domenii cheie ale Indexului Egalității de Gen: (i) Piața Muncii, (ii) Politica, (iii) Educația, (iv) Accesul la Resurse, (v) Percepții și Stereotipuri, (vi) Sănătatea.

(i) Piața Muncii

- ✚ **Evaluarea Impactului Legislativ asupra Echilibrului dintre viața de familie cu cea profesională.** Având în vedere implementarea recentă a unui set comprehensiv de legi în Republica Moldova, menite să sprijine echilibrul între viața profesională și cea familială, este esențial să se efectueze o evaluare detaliată a impactului acestora. Această analiză, propusă pentru anul 2025, este crucială pentru a determina dacă legislația își atinge obiectivele și contribuie efectiv la îmbunătățirea calității vieții lucrătorilor și a familiilor lor. Recomandăm ca evaluarea să fie concentrată pe măsurarea efectelor concrete ale modificărilor legislative, examinând cum acestea au influențat capacitatea angajaților de a îmbina responsabilitățile profesionale cu cele familiale. Este important ca acest proces de evaluare să includă viziunea de la o gamă largă de părți interesate, inclusiv angajați, angajatori și reprezentanți ai sindicatelor, pentru a obține o perspectivă cuprinzătoare asupra impactului legislației. Această abordare va furniza date valoroase care pot ghida ajustări legislative viitoare, asigurându-se că noile politici răspund eficient nevoilor și îmbunătățesc echilibrul dintre viața profesională și cea familială pentru toți cetățenii.
- ✚ **Adoptarea unui pachet legislativ suplimentar pentru consolidarea echității salariale, și anume:**
 - (i) **Mandatarea Transparenței Salariale:** Obligativitatea pentru angajatori de a divulga, în mod clar și detaliat, structura salarială și criteriile de remunerare asociate cu fiecare ofertă de muncă, incluzând intervalul salarial prevăzut pentru poziția respectivă;
 - (ii) **Interdicția Solicitării Istoriei Salariale:** Prohibiția pentru angajatori de a cere candidaților să dezvăluie informații privind salariul anterior sau istoricul salarial, eliminând astfel un potențial factor de perpetuare a inegalității salariale;
 - (iii) **Mecanism de Monitorizare și Sancționare:** Instituirea unui sistem eficient de supraveghere pentru asigurarea conformității cu normele de echitate salarială, completat de sancțiuni adecvate pentru nerespectarea acestora;
 - (iv) **Eliminarea Confidențialității Salarifului:** Interzicerea includerii clauzelor de confidențialitate salarială în contractele de muncă, încurajând astfel o cultură a transparenței și deschiderii;
 - (v) **Dreptul la despăgubiri:** Integrarea în legislație a dreptului angajaților de a primi despăgubiri, care să acopere nu doar sumele neachitate, ci și bonusurile, plățile în natură, compensații pentru oportunitățile pierdute și prejudiciile morale, plus dobânzile de întârziere relevante;
 - (vi) **Recunoașterea Discriminării Intersecționale:** Introducerea în cadrul legislativ a conceptului de discriminare intersecțională, pentru a adresa și combate formele complexe și multiplicat de discriminare.
- ✚ **Adoptarea unei cote de reprezentare de 40% pentru membrii din sexul subreprezentat în consiliile de administrație și în poziții de lider.** Această măsură este inspirată de practica

internațională³ și de Directiva⁴ Uniunii Europene privind îmbunătățirea echilibrului de gen pe consiliile de administrație ale corporațiilor. Implementarea cotelor de reprezentare este un pas concret către eliminarea „plafonului de sticlă” și asigurarea accesului egal la oportunități de avansare pentru toate talentele dintr-o organizație, indiferent de gen. Până în prezent, nouă State Membre au introdus legi privind cotele de gen pentru consiliile de administrație ale companiilor. Prima țară care a introdus o astfel de cotă a fost Norvegia în 2003. Spania a fost primul Stat Membru al UE care a introdus o cotă în 2007. A fost urmată de Belgia, Franța, Italia și Țările de Jos în 2011. Germania a urmat patru ani mai târziu, în 2015. În 2017, Austria și Portugalia au adoptat o cotă, și cel mai recent, Grecia a adoptat o cotă în 2020. Cotele diferă în funcție de nivelul lor țintă. Cel mai înalt nivel al cotei este de 40 la sută (Spania și Franța, și cel mai recent cota italiană a fost crescută la acest nivel), urmat de 33 la sută (Belgia, Portugalia și, până de curând, Italia), 30 la sută (Țările de Jos, Germania și Austria) și 25 la sută (Grecia).

- ✚ **Alinierea legislației naționale la prevederile Convenției 190 a OIM.** După ratificarea Convenției 190 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) de către Moldova la sfârșitul anului 2023, este crucial să se acționeze rapid pentru alinierea legislației naționale cu standardele acesteia. Acest pas va consolida protecția împotriva violenței și hărțurii în mediul de muncă. Recomandăm actualizarea legislației pentru a reflecta angajamentele convenției, inclusiv definirea clară a violenței și hărțurii la locul de muncă, îmbunătățirea mecanismelor de prevenire și sancționare, și introducerea unor programe eficiente de conștientizare. Această aliniere nu doar că va asigura un mediu de muncă mai sigur, dar va și reitera angajamentul Moldovei pentru standardele internaționale de protecție a angajaților.
- ✚ **Întreprinderea unui set de măsuri pentru a diminua violența în baza de gen, și anume: (i) Crearea unei baze de date centralizate** pentru a înregistra și analiza toate formele de violență pe baza de gen în Moldova, structurată pe categorii precum gen, vârstă, dizabilități, etnie și statut socio-economic; (ii) **Evaluarea serviciilor prestate de stat:** Revizuirea și îmbunătățirea calității serviciilor oferite victimelor, nu doar violenței în familie, dar și a tuturor formelor de violență în baza de gen, în special a formelor de violență sexuală, asigurându-se că acestea sunt accesibile, eficiente și răspund nevoilor diverse ale supraviețuitorilor; (iii) **Crearea și susținerea financiară a centrelor multidisciplinare în fiecare raion**, unde victimele violenței sexuale să beneficieze de asistență medicală, psihologică, juridică și de suport social, toate într-un singur loc. Aceste centre trebuie să fie dotate cu profesioniști bine pregătiți, capabili să ofere asistență adecvată și empatică, respectând confidențialitatea și demnitatea tuturor persoanelor implicate. (iv) Consolidarea legislației existente și introducerea de noi reglementări care să protejeze mai bine victimele și să prevină incidentele de violență în bază de gen.
- ✚ **Deducerea suplimentară din impozit pentru părinții salariați care au copii la creșă, grădiniță sau școală.** Această inițiativă are potențialul de a aduce beneficii semnificative atât pentru părinți, cât și pentru economia în ansamblu. Părinții angajați se confruntă adesea cu dificultăți financiare în încercarea de a echilibra nevoile familiei cu responsabilitățile profesionale, iar cheltuielile cu educația timpurie și îngrijirea copiilor sunt substanțiale. Mai mult, această deducere fiscală poate servi ca un stimulent pentru creșterea participării părinților, în special a mamelor, în forța de muncă, compensând parțial costurile legate de îngrijirea copiilor și încurajând astfel mai mulți părinți să rămână activi profesional. Recent, în România, a fost aprobată o nouă reglementare care introduce o deducere personală suplimentară în valoare de 10 lei pe lună (aproximativ 200 MDL) pentru fiecare copil înscris la o formă de învățământ, fie că este vorba despre creșă, grădiniță sau școală.

³ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)

⁴ Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului european și a consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe. Prezenta directivă nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

- ✚ **Acordarea indemnizației pentru părinții solitari în mărime de 100% din salariul mediu al acestuia pentru zilele libere** în care este sistată activitatea creșelor, grădinițelor și școlilor (în special clasele primare). În cazul în care este o familie monoparentală, indemnizația pentru zilele libere acordate în care instituția de învățământ pe care o frecventează copilul nu activează, trebuie să constituie 100% din salariul mediu al angajatului pentru ultimele 6 luni.

(ii) Politica

- ✚ **Modificarea Codului Electoral prin introducerea prevederilor de plasament 2/1 pentru toate listele de candidați - la fiecare 3 locuri, unul să fie alocat pentru un candidat de sex opus.** Schimbarea prevederilor de plasament ar asigura o reprezentare mai echitabilă pentru locurile eligibile. Monitorizarea procesului electoral evidențiază o reprezentare scăzută a femeilor în primele 5 poziții de pe listele electorale, acestea fiind poziții cu cele mai mari șanse de a accede în Parlament. Schimbarea prevederilor de plasament și a modului de întocmire a listelor de candidați ar diminua complet barierele care apar acum la respectarea sistemului de cotă dublă, iar femeile ar avea mai multe șanse să ocupe poziții eligibile și să fie reprezentate în mod adecvat în Parlament și în alte organe legislative.
- ✚ **Elaborarea urgentă a unui plan de accesibilizare a secțiilor de votare.** Având în vedere că următorii doi ani sunt electorali, cu alegerile prezidențiale planificate pentru toamna anului 2024 și alegerile parlamentare în 2025, este imperativ ca accesibilitatea pentru persoanele cu dizabilități să fie o prioritate. Planul de accesibilizare ar trebui să includă măsuri concrete pentru eliminarea barierelor fizice și de comunicare în secțiile de votare, precum și pentru asigurarea unui proces electoral nediscriminatoriu și inclusiv. Este esențial ca autoritățile responsabile să aloce resurse suficiente și să coopereze strâns cu organizațiile relevante pentru drepturile persoanelor cu dizabilități în vederea implementării acestui plan. La nivel local, este necesar ca (i) Parlamentul, Guvernul și instituțiile subordonate, APL I și APL II să realizeze periodic (anual și înainte de fiecare scrutin) un exercițiu de evaluare / autoevaluare a condițiilor de accesibilitate a clădirilor publice din comunitate; (ii) alocarea în buget a unei cote anuale pentru accesibilitate; (iii) promovarea normativelor și standardelor de accesibilitate în construcțiile civile; (iv) elaborarea unor planuri locale / raionale de accesibilitate; (v) aplicarea unor penalități celor care accesează fonduri publice și încalcă standardele de accesibilitate la obiectele construite / renovate.
- ✚ **Colectarea datelor cu privire la candidați din perspectiva incluziunii.** Se recomandă Comisiei Electorale Centrale să identifice soluții pentru colectarea și publicarea transparentă a datelor referitoare la candidați, inclusiv informații despre vârstă, profesie și apartenență la grupuri vulnerabile, cum ar fi persoanele cu dizabilități și de etnie romă. Totodată, CEC ar trebui să dezvolte și să implementeze măsuri pentru a încuraja candidații să ofere voluntar informațiile solicitate, evidențiind importanța acestor date pentru promovarea unei reprezentări echitabile și diversificate în cadrul instituțiilor de guvernare.
- ✚ **Îmbunătățirea cadrului legal cu privire la gestionarea alocațiilor de la bugetul de stat pentru cheltuielile privind programele pentru tineri și femei, inclusiv:** (i) 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; (ii) 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.

- ✚ **Aprobarea "cotelor" de incluziune și stimulentele financiare pentru partidele care promovează incluziunea grupurilor marginalizate.** Se recomandă modificarea Codului Electoral pentru a introduce cote de reprezentare, atât pentru persoanele cu dizabilități cât și pentru minoritățile etnice, în procesul de întocmire a listelor de candidați pentru alegeri, după cum urmează:
 - 5% cotă de reprezentare pentru persoanele cu dizabilități: această cotă va asigura că persoanele cu dizabilități sunt reprezentate echitabil în procesele electorale și în structurile de putere, promovând astfel o mai bună înțelegere și adresare a necesităților specifice ale acestei comunități.
 - 5% cotă de reprezentare pentru minoritățile etnice: această cotă va sprijini participarea și reprezentarea minorităților etnice în viața politică, contribuind la o societate mai incluzivă și la o guvernare mai reprezentativă pentru toți cetățenii. Împreună cu cotele, stimulentele financiare pentru partidele care adoptă politici și practici de incluziune pot consolida angajamentul acestora față de diversitate și echitate. Oferta de stimulente financiare poate include subvenții suplimentare, rambursări de cheltuieli de campanie sau alte avantaje pentru partidele care își demonstrează angajamentul ferm față de incluziunea grupurilor marginalizate.

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.

- ✚ **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.
- ✚ **Identificarea soluțiilor pentru încadrarea copiilor în activități pe durata vacanței de vară.** Vacanța de vară, care se extinde pe o perioadă de trei luni, aduce adesea dificultăți pentru familiile în care părinții nu pot beneficia de un concediu de o durată atât de lungă, lăsând copiii fără supraveghere adecvată. Această problemă este și mai acută pentru familiile cu copii care urmează să înceapă clasa întâi, având în vedere că perioada dintre absolvirea grădiniței în mai și începerea anului școlar în septembrie este destul de lungă.

(iv) Accesul la Resurse

- ✚ **Crearea unor fonduri speciale sau linii de creditare dedicate exclusiv antreprenoarelor,** cu condiții de împrumut favorabile, inclusiv dobânzi reduse și perioade de grație adaptate nevoilor lor specifice. Aceasta inițiativă poate transforma semnificativ economia prin îmbunătățirea accesului femeilor la resurse financiare, stimulând astfel inovația, creșterea economică și promovarea egalității de gen în sfera antreprenorială.
- ✚ **Stabilirea unor cote sau preferințe specifice în procedurile de achiziții publice pentru întreprinderile conduse de femei.** Această măsură ar încuraja implicarea mai activă a autorităților publice și a corporațiilor în colaborarea cu afacerile deținute de femei, promovând diversitatea și egalitatea de gen în mediul de afaceri și stimulând creșterea economică prin sprijinirea antreprenoriatului feminin.

(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 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.

(vi) Sănătatea

- ✚ **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 impact⁵, 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

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

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

⁵Indicatori, cum ar fi: rata de ocupare, rata de ocupare informală, rate candidaților și a persoanelor alese în funcții electivă, 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 2009⁶ (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 semnaleză 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, 2023 și 2024. Indexul egalității de gen este calculat ca **media aritmetică simplă** a subindexurilor pentru anii respectivi.

⁶ 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	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Rata de ocupare, %	35,4	44,7	82,33	79,2	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	57,28	55,7	55,5	63,0	63,5	59,9	63,3	62,3	63,6	65,95
Segregarea pe orizontală a pieței muncii	0,61		60	61	59	58	58,0	58,0	62	59	58	58
Segregarea pe verticală a pieței muncii	0,61		58	61	58	60	60,0	56,0	56	59	58	55
Ponderea persoanelor ocupate în sectorul informal non agricol, %	4,4	18,1	24,3	24,3	20,3	31,4	37,9	41,3	40,2	39,6	42,2	54,81
Index			56,3	56,3	54,8	59	60,3	60,8	61,7	61,1	61,1	64,1

POLITICA

Indicatori	Femei	Bărbați	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Ponderea candidaților în cadrul alegerilor Parlamentare, %	46,7	53,3	87,6	87,6	87,6	53,4	53,4	52,2	43,0	43,0	43,0	39,7
Ponderea deputaților în Parlament, %	38,6	61,4	69,5	62,9	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	89,4	84,4	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	43,5	37,2	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	31,6	27,2	27,2	27,1	27,9	26,8	26,5	26,1	25,8	22,7
Index			64,3	59,9	60,9	46,6	47,2	39,6	36,0	35,9	35,9	31,6

EDUCAȚIE

Indicatori	Femei	Bărbați	2024	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	28,3	28,6	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	33,4	33	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	71,2	72,7	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	40,9	42,4	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	75,5	76	73,4	71,3	77,0	76,7	76,5	75,3	76,8	83,1
Index			49,9	50,5	50	49,9	51,6	53,4	52,8	53,6	53,7	55,4

ACCESUL LA RESURSE

Indicatori	Femei	Bărbați	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Salariul mediu net lunar (2009=2011), MDL	7039,3	8293,1	83,0	84,9	85,5	85,7	85,8	87,2	85,8	87,0	87,9	87,8
Pensia medie	2432,1	2960,7	82,6	82,1	79,7	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	76,3	76,3	76,9	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	46,7	52,9	61,1	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	70,2	68,4	69,4	67,2	78,2	74,0	74,4	78,5	73,0	72,9
Index			71,7	72,9	74,5	72,8	75,7	77,1	78,7	74,9	73,8	77,5

PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI

Indicatori	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Destinul femeii este familia și gospodăria	41	52	52	51,8	49	40	28	36	38	38
Femeile nu au ce căuta în politică	77	70	82	83,4	80	81	71	71	78	70

⁷ 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.

⁸ ibidem

Femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere	84	78	88	87,4	88	84	81	80	79	68
Este mai mult de datoria bărbaților să aducă bani în casă	35	40	41	37,9	39	27	20	27	18	15
Este mai mult datoria femeilor să se ocupe de treburile casei	49	54	54	48	47	38	37	43	21	21
Index	57	59	63	62	61	54	47	51	47	42

SĂNĂTATEA

Indicatori	Femei	Bărbați	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Mortalitatea generală a populației, bolile aparatului respirator, la 100 000 de locuitori (actualizată)	37,1	89,0	41,7	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)	176,1	280,8	62,7	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)	75,7	67,1	88,6	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)	822,9	831,3	99,0	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)	88,7	127,10	69,8	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)	29,0	112,9	25,7	22,59	23,2	22,0	22,3	23,2	26,0	25,4	24,8	27,2
Index		64,60	64,7	65,8	63,9	63,2	64,6	65,2	65,2	66,2	72,5	

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

e-mail: cpd@progen.md