



# INDEXUL EGALITĂȚII DE GEN 2025

PROGRESE FRAGILE, STEREOTIPURI PERSISTENTE ÎN REPUBLICA MOLDOVA

CHIȘINĂU, MARTIE 2025



Această notă este realizată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în cadrul programului "Cetățeni activi, comunități prospere – Faza II", implementat din resursele acordate de Elveția 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 .....	9
ACCESUL LA RESURSE .....	10
PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI .....	10
RECOMANDĂRI .....	12
ANEXA 1. METODOLOGIA DE CALCUL A INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN .....	15
ANEXA 2. CALCULELE INDEXULUI EGALITĂȚII DE GEN PE DOMENII .....	17
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE .....	20

## 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.

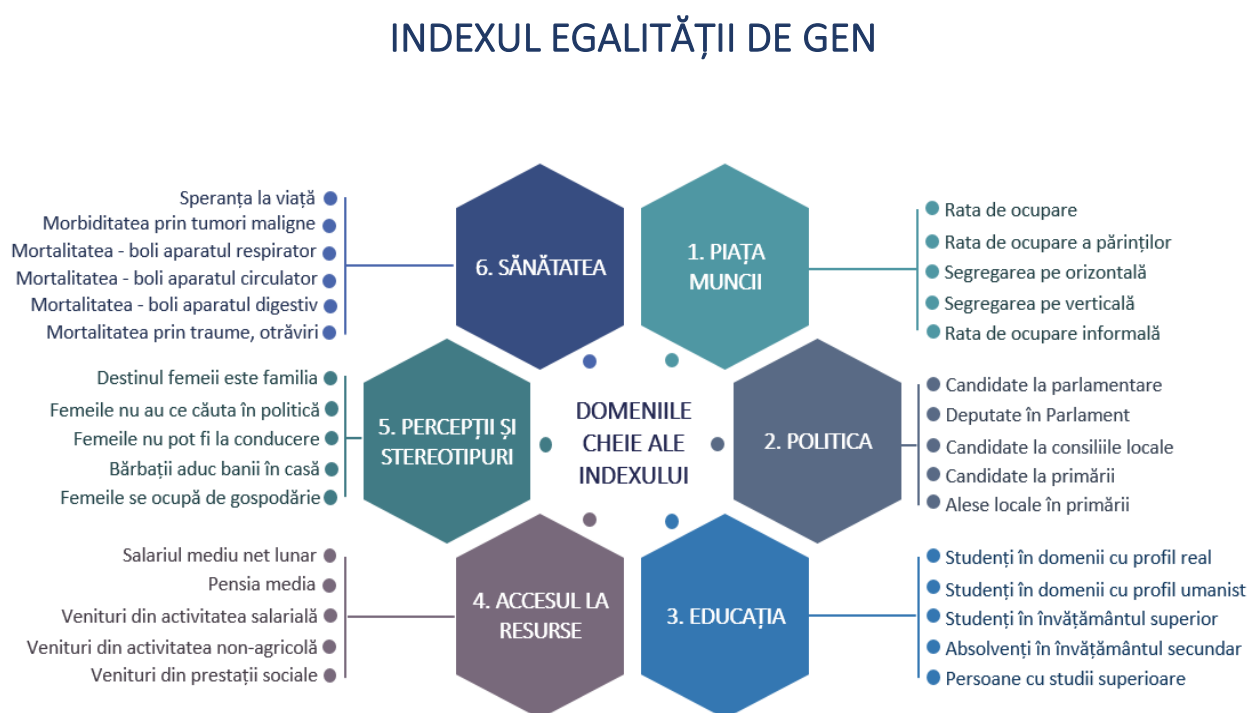


Figura 1. Domeniile-cheie și indicatorii specifici ai Indexului Egalității de Gen  
Sursa: CPD

**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 înregistrează un regres.** Nivelul mediu al egalității dintre femei și bărbați, calculat pentru șase arii strategice evaluate, a fost estimat la 60 de puncte, fiind cu un punct mai puțin 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	Index 2025	Tendința
<b>Piața muncii</b>	64	61	61	62	61	60	59	55	56	56	57	<b>+0.6</b>
<b>Politica</b>	32	36	36	36	40	47	47	61	60	64	64	<b>0</b>
<b>Educația</b>	55	54	54	53	53	52	50	50	51	50	51	<b>+0.6</b>
<b>Accesul la Resurse</b>	77	74	75	79	77	76	73	75	73	72	72	<b>0</b>
<b>Percepții și Stereotipuri</b>	42	47	51	47	54	61	62	63	59	57	53	<b>-3.8</b>
<b>Sănătate</b>	73	66	65	65	65	63	64	66	65	65	63	<b>-1.8</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>61</b>	<b>60</b>	<b>-1</b>

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

**În 2025 doar două domenii din cele 6 analizate au înregistrat progres modest față de anul precedent.**

Acesta se referă la domeniul **pieței muncii** care atestă o sporire a nivelului egalității de gen cu 0,62 puncte față de anul precedent. Acest lucru se datorează în mare parte sporirii ratei generale de ocupare a femeilor în economia națională, precum și grație programelor de suport implementate la nivel național (măsuri de reconciliere a vieții de familie cu cea profesională, care au determinat o creștere a ratei de ocupare a femeilor cu copii mici). Un progres modest s-a înregistrat și în domeniul **educației** (de doar 0,56 puncte), care a fost determinat, în mare parte, de faptul că se echilibrează ușor diferențele de reprezentare a fetelor în domeniul STEM (a crescut ponderea fetelor în domeniile cu profil exact) și a participării băieților în educație (a crescut ponderea celor care urmează programe de învățământ superior).

**Două domenii au înregistrat regres față de anul 2023, iar altele două au rămas la nivel constant.** Domeniul Cel mai mare regres se atestă în domeniul **Percepții** (cu 3,8 puncte), această tendință păstrându-se din anul 2021. 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. După alegerile din 2020 și formarea guvernului în 2021 (atunci când au fost aplicate prevederile legale cu privire la reprezentarea ambelor genuri în politică), mai multe femei au preluat funcții esențiale în stat – președinta, prim-ministrul, ministra afacerilor interne și altele – funcții cu o importanță strategică majoră pentru țară. Ulterior, Moldova a traversat și continuă să treacă prin o serie de crize care au afectat în mod direct condițiile de trai ale cetățenilor (criza pandemică, criza economică și creșterea ratei sărăciei, criza de securitate din regiune și fluxul sporit de refugiați, criza energetică ca rezultat al tensionării relațiilor interstatale). Această înrăutățire a percepțiilor reflectă un regres a eforturilor de promovare a egalității de gen și a participării femeilor în politică. Indexul egalității în domeniul **Sănătate** la fel a regresat în 2024, în mare parte pe fondul creșterii mai pronunțate a ratei mortalității în rândul bărbaților. Acest lucru se explică atât prin factori comportamentali (stilul de viață, consumul excesiv de tutun, alcool, comportamente de risc, expunere la risc, accidente etc.), cât și factori structurali (acces limitat și reticența de a apela la servicii medicale, expunerea mai mare la stres și stări anxioase, vulnerabilitate psiho-emoțională sporită în perioade de criză etc.).

# CONSTATĂRI PE DOMENII

## PIAȚA MUNCII

**Rata de activitate și de ocupare înregistrează tendințe pozitive atât în rândul femeilor, cât și în rândul bărbaților.** Comparativ cu anii precedenți, rata de activitate în rândul bărbaților a atins valoarea de 49,5% în anul 2023, cu 2,8 % mai mult, iar pentru femei a atins valoarea de 41,4%, cu 3,6%. De asemenea, rata de ocupare în rândul bărbaților a crescut cu 2,4% față de anul 2021, iar în rândul femeilor cu 4,3%. Tendințele pozitive sunt înregistrate inclusiv datorită reformelor efectuate în acești ani cu privire la reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, o barieră care vizează în mare parte femeile ocupate în câmpul muncii. Pe de altă parte, rata șomajului înregistrează tendințe negative pentru ambele sexe, crescând cu aproape 2% în anul 2023, comparativ cu cel precedent.

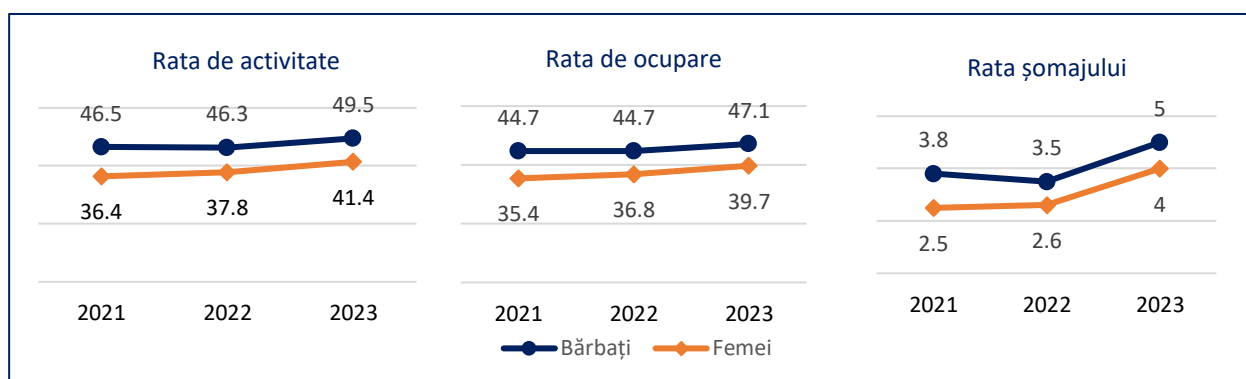


Figura 2. Principali indicatori pe piața muncii, %, 2021-2023  
Sursa: Biroul Național de statistică

**Impactul măsurile legislative de suport pentru angajații cu copii înregistrează primele rezultate.** Conform datelor Biroului Național de Statistică, prezența copiilor în familie influențează neechitabil femeile și bărbații apti de muncă. Prin urmare, rata de ocupare a bărbaților cu vârsta de 25-49 ani cu cel puțin un copil, rămâne net superioară ratei de ocupare a femeilor de aceeași vârstă cu cel puțin un copil. Totodată, este îmbucurător, că în anul 2023 se atestă o creștere de 4,1% a ratei de ocupare a femeilor cu copii, fapt ce se datorează și măsurilor de suport care au fost instituite de autorități pentru a oferi suport familiilor cu copii de a combina mai eficient și mai ușor viața de familie cu cea personală, ca flexibilizarea concediului de îngrijire, flexibilizarea concediului de maternitate, extinderea concediului paternal, extinderea serviciilor de îngrijire a copiilor, inclusiv și reglementarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, etc.

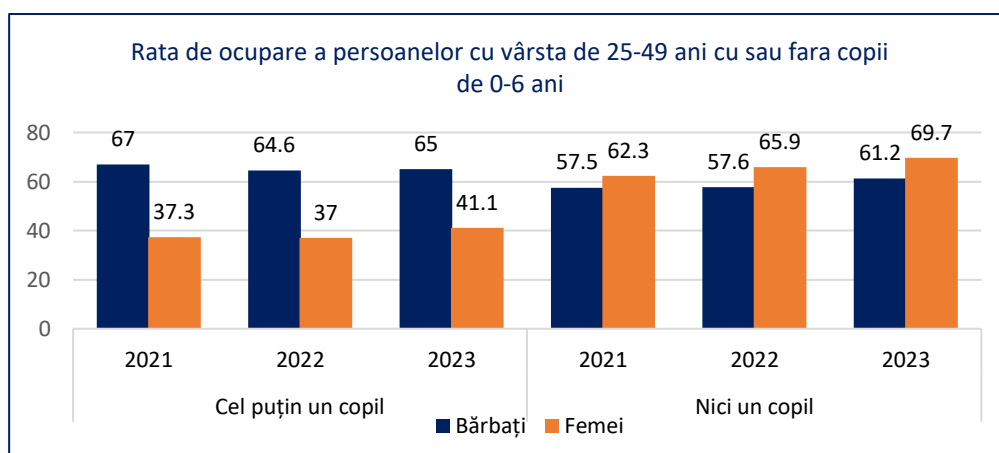


Figura 3. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 ani cu sau fără copii de 0-6 ani, %, 2021-2023  
Sursa: Biroul Național de statistică

Deși sunt tendințe pozitive cu privire la nivelul de egalitate pe aria pieței muncii, mai multe domenii economice înregistrează regres în asigurarea echității de gen. Analizând segregarea pe orizontală și cea pe verticală a pieței muncii, observăm regres pe diferite domenii de activitate în ceea ce privește reprezentanța echitabilă a ambelor sexe. Cele mai semnificative regres se înregistrează în sectorul: transporturi și depozitare, informații și comunicații: -13,3 puncte; comerț cu ridicata și amănuntul și activități de cazare și alimentație publică: -10,8 puncte și industrie: -8,2 puncte. Luând în considerare că aceste domenii sunt mai bine plătite și au fost și în trecut subreprezentate de femei, aceste regres trebuie redresat obligatoriu. Cu privire la domeniile care înregistrează progrese, observăm în graficul de mai jos că echitatea de gen a devenit mai proeminentă în domeniul de agricultură, silvicultură și pescuit.

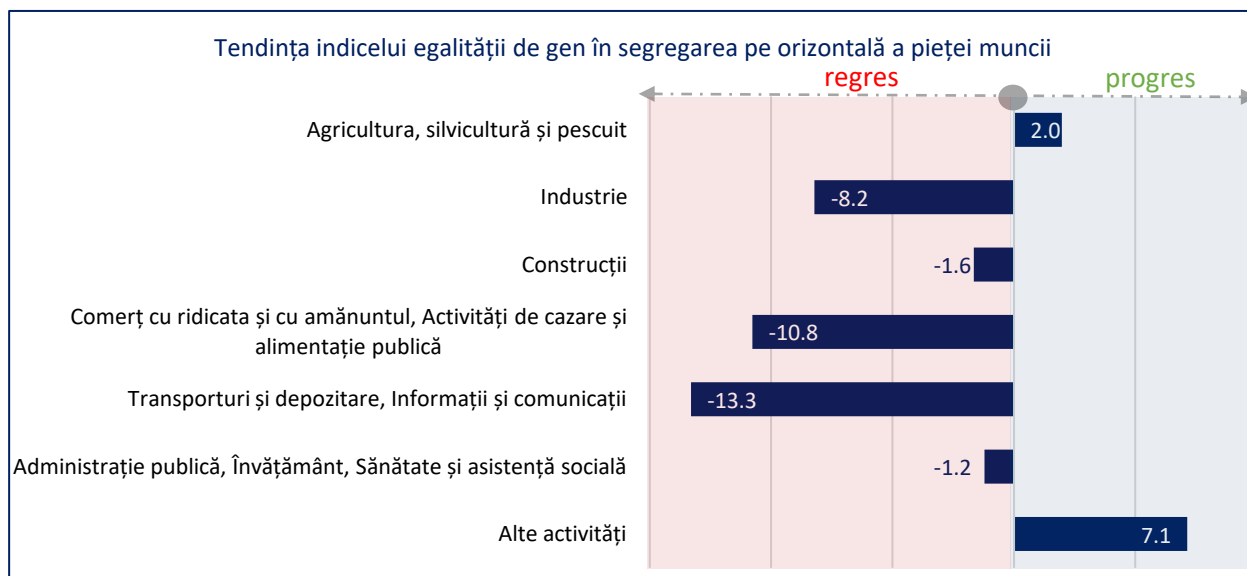


Figura 4. Indicele egalității de gen în segregarea pe orizontală a pieței muncii în anul 2023, comparativ cu anul 2022, pp;  
Sursa: Biroul Național de statistică

## POLITICA

**Nivelul egalității de gen pe domeniul politicii rămâne același ca și anul precedent.** Deși în anul precedent a fost înregistrat un progres semnificativ pe această arie, datorită rezultatelor pozitive, din perspectiva reprezentării, ale alegerilor locale, în anul 2023, nu există careva îmbunătățiri pe careva dintre indicatorii analizați. Ba mai mult, reprezentarea în Parlamentul R. Moldova a femeilor a scăzut de la 41% până la 40%, din cauza remanierilor care au fost efectuate în rândul efectivului legislativ. Totodată, este îmbucurător că cota minimă de reprezentare (cel puțin 40% al reprezentanților de un anumit sex), este respectată, iar în acești ultimi ani, reprezentarea echilibrată în Parlament atinge valori istorice.

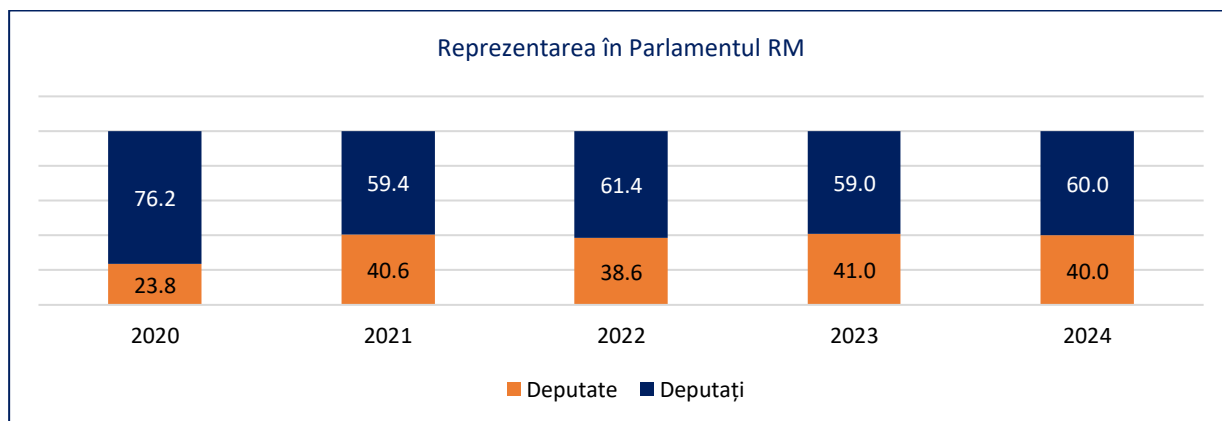


Figura 5. Deputatele și deputații din Parlamentul R. Moldova, pe sexe, %, 2020-2024  
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Parlamentului R. Moldova

**Femeile sunt sub-reprezentate în funcțiile de conducere în cadrul Administrației Publice Centrale.** Deși pe aria politicii indicatorii nu înregistrează regrese, analizând componența Administrației Publice Centrale se constată că femeile sunt sub-reprezentate, în special în funcții de conducere. Astfel, în cadrul Administrației Publice Centrale, femeile se regăsesc în mare parte în efectivul executiv, fiind 76,2%, în schimb, cu cât analizăm funcțiile pe scara ierarhică, în funcțiile superioare, femeile sunt reprezentate în proporție de 40%. Această distribuție evidențiază dezechilibrul de gen în conducerea Guvernului, deoarece femeile sunt concentrate în roluri mai puțin plătite și cu statut mai scăzut, cu mai puține oportunități de a avansa în poziții de nivel superior. Pe de altă parte, în anul 2024, 31% dintre miniștri au fost femei, fapt ce plasează Republica Moldova printre țările lider în ceea ce privește reprezentarea femeilor în administrația publică.

\* Categoria "nivelul superior" reprezintă nivelul superior al funcției publice, în categoria "nivelul mediu" sunt incluse funcțiile ca șefii și adjuncții șefilor autorităților publice regionale, raionale și șefii și adjuncții subdiviziunilor structurale ale autorităților publice, iar funcțiile din categoria "nivel executiv" sunt posturi mai inferioare decât șefii și adjuncții unităților structurale ale ministerelor și altor șefi de subdiviziuni publice structurale și teritoriale autoritățile.

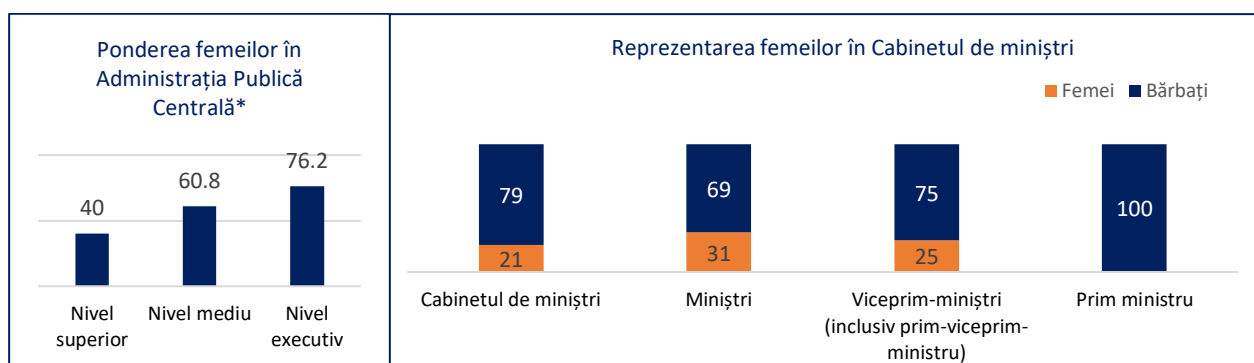


Figura 6. Ponderea femeilor în APC, pe funcții ierarhice, și reprezentarea femeilor în Cabinetul de miniștri, pe sexe, %, 2024  
Sursa: Cancelaria de Stat al R. Moldova

## SĂNĂTATEA

**Durata de viață moldovenilor devine tot mai mare.** În anul 2023, vârsta medie de viață a bărbaților a fost de 67,5 ani, cu 1,5 ani mai mult decât în 2020, iar cea a femeilor de 76,4 ani, cu 2,5 ani mai mult decât în 2020. Totodată, decalajul de gen înregistrează tendințe negative, bărbații trăind în medie cu 8,9 ani mai puțin decât femeile. Din perspectivă de zonă de reședință, inechitățile de gen sunt și mai pronunțate. Astfel în anul 2023, un bărbat din zona rurală a trăit, în medie, cu 9 ani mai puțin decât o femeie din zona urbană. De asemenea, după cum se poate vedea în graficul de mai jos, deși speranța la viață crește pentru ambele sexe, decalajul de gen înregistrează cea mai mare valoare din ultimii 5 ani, cu o agravare sporită pentru populația rurală.

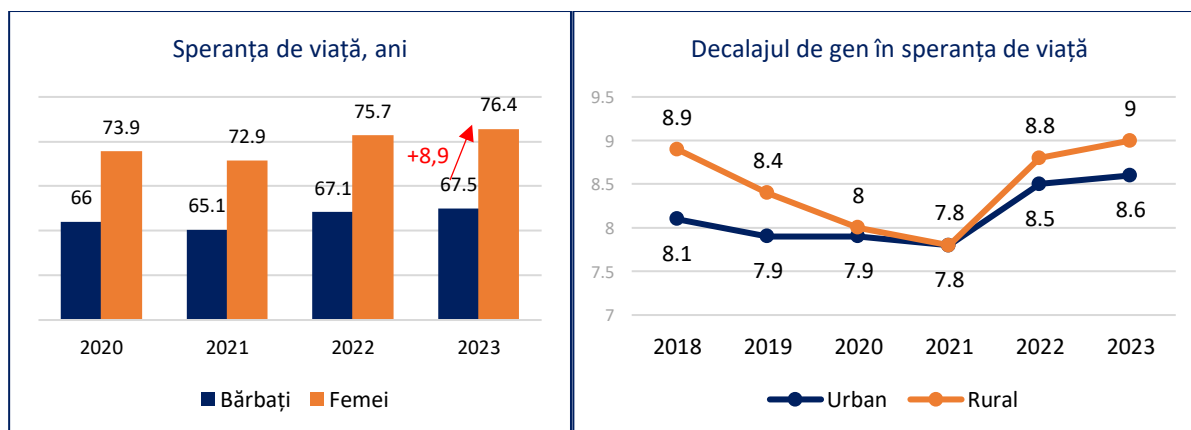


Figura 7. Speranța de viață și decalajul de gen în speranța de viață, ani, pe sexe și zone de reședință, 2018-2023  
Sursa: Biroul Național de Statistică

### Bolile aparatului circulator sunt cea mai frecventă cauză de deces în rândul populației din R. Moldova.

Principalele clase ale cauzelor de deces pentru moldoveni sunt: (i) bolile ale aparatului circulator, (ii) bolile ale aparatului digestiv, (iii) tumorile maligne, (iv) boli ale aparatului respirator și (v) accidente, intoxicații și traume. Deși aceste cauze de deces sunt comune atât pentru bărbați, cât și pentru femei, se evidențiază unele tendințe specifice bărbaților, cum ar fi: tumorile maligne devin tot mai frecvent cauza deceselor la bărbați. De asemenea, accidente, intoxicații și traume sunt o cauză, în mare parte, a deceselor masculine, cu o ușoară tendință de descreștere în ultimii ani. Pe lângă acestea, putem observa din graficul de mai jos că bolile aparatului respirator, de asemenea, sunt întâlnite mai frecvent în rândul bărbaților drept cauza de deces, acest lucru fiind în mare parte datorat muncilor precare în care sunt antrenați bărbații și care conduc la îmbolnăvirea aparatului respirator: construcții, transport, inginerie, etc.

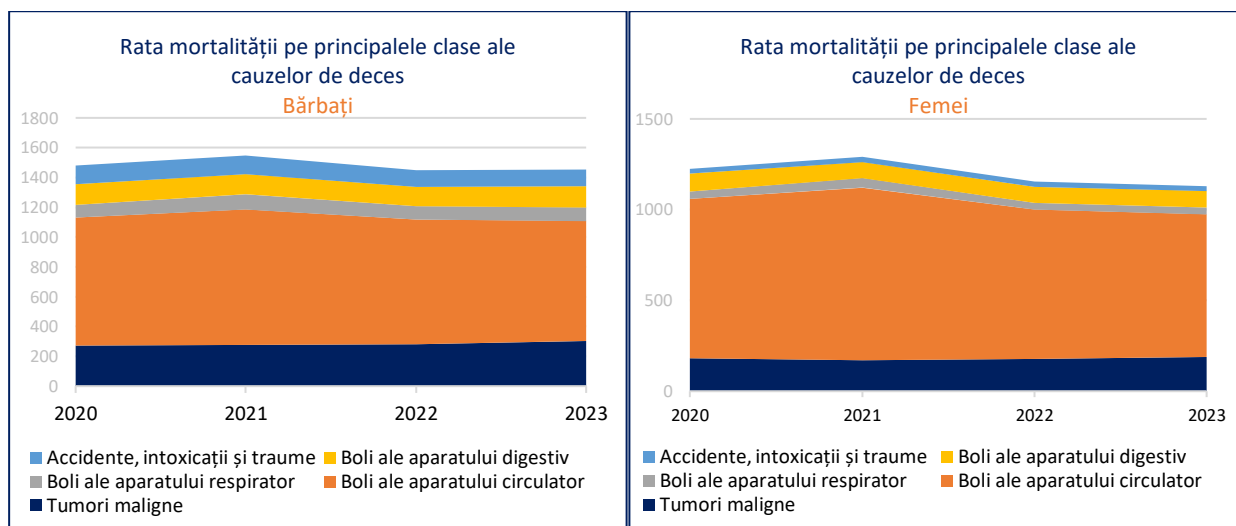


Figura 8. Rata mortalității pe top 5 principale clase ale cauzelor de deces, pe sexe, 2020-2023

Sursa: Biroul Național de Statistică

**Rata de mortalitate infantilă a crescut semnificativ în anul 2023.** Comparativ cu anii precedenți, în anul 2023, rata de mortalitate a crescut cu 0,9 copii la fiecare 1000, comparativ cu anul 2022, iar în comparație cu 3 ani în urmă, constatăm că rata mortalității infantile a crescut cu 1,35 copii la fiecare 1000. Mortalitatea infantilă în rândul născuților în zonele rurale și urbane de asemenea diferă, astfel, dacă în zonele urbane, la fiecare 1000 copii născuți, 8 decedază, în zonele rurale această rată este de 11,4 copii decedați la fiecare 1000. Un alt indicator îngrijorător este tendința negativă a ratei fertilității feminine, care, în anul 2023, este mai mică cu 11,4 comparativ cu 5 ani în urmă. Fapt ce semnifică că la fiecare 1000 de femei cu vârsta de 15-49 de ani, se nasc doar 42,8 copii în anul 2023, comparativ cu 54,2 copii în anul 2018. Tendințele negative ale ratei mortalității infantile și ratei fertilității feminine sunt foarte îngrijorătoare, or, în cazul în care acești indicatori nu vor deveni o prioritate la nivel național, aceasta poate duce la un colaps demografic în R. Moldova, unde populația devine tot mai îmbătrânită.

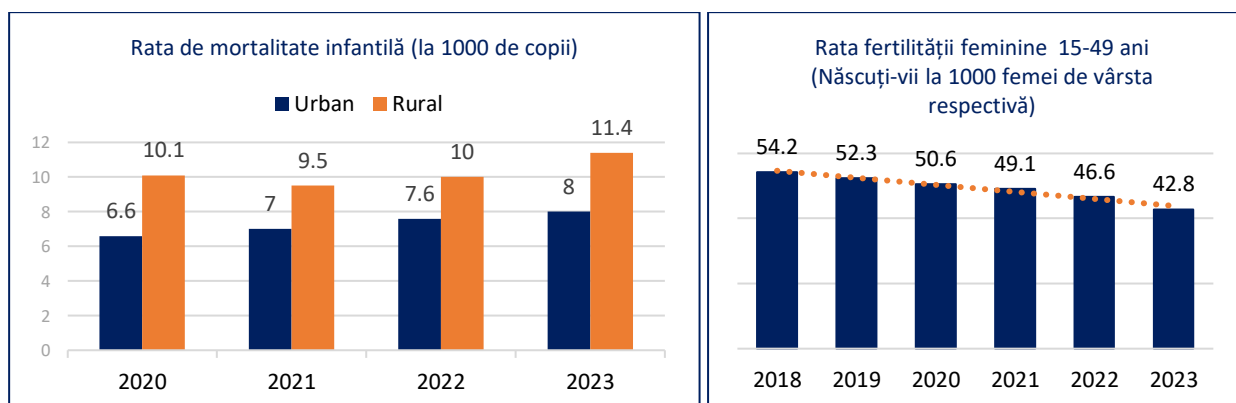


Figura 9. Rata de mortalitate infantilă (la 1000 de copii), per zonă de reședință, și rata fertilității feminine 15-49 ani, născuți-vii la 1000 femei de vârsta respectivă, 2018-2023

Sursa: Biroul Național de Statistică

## EDUCAȚIA

**Femeile constituie peste 60% din totalul absolvenților instituțiilor de învățământ superior.** La nivel general, doar 60% din populația adultă a Republicii Moldova are studii soldate cu o specialitate profesională, ceea ce include studii profesional-tehnice și superioare<sup>1</sup>, în timp ce o treime din populație deține doar studii medii (generale și incomplete). Analiza datelor arată că femeile, într-o pondere mai mare, tind să finalizeze studii superioare, în timp ce bărbații optează pentru studii profesional-tehnice. Potrivit datelor Biroului Național de Statistică, în anul 2023, femeile au constituit circa 63% din totalul absolvenților instituțiilor de învățământ superior. Analiza dinamicii din ultimii cinci ani arată o scădere constantă a numărului de studenți încadrați în învățământul superior, această tendință fiind valabilă atât în cazul femeilor, cât și a bărbaților. Cu toate acestea, numărul de femei încadrate în învățământul superior continuă a depăși numărul bărbaților. Adesea, normele sociale și așteptările privind rolurile de gen pot influența opțiunile de carieră ale bărbaților și femeilor, determinându-i pe bărbați să fie mai reticenți în a continua studiile, fiind mai mult preocupați de încadrarea rapidă pe piața muncii.

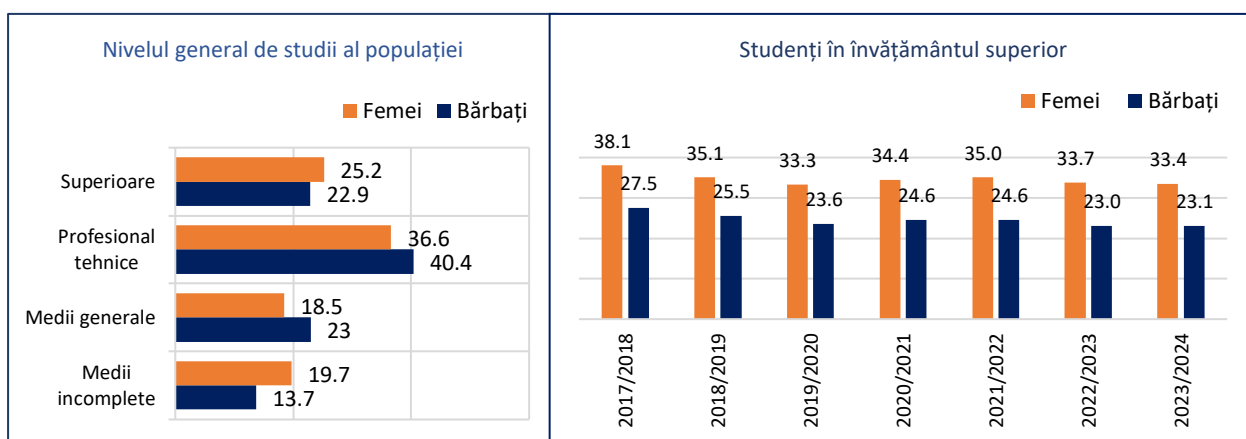


Figura 10. Nivelul de studii al populației adulte (18+), % Sursa: Raportul "Moldova inegală", CPD, 2023

Figura 11. Numărul de studenți încadrați în învățământul superior, mii Sursa: BNS, 20218-2024

**Rata NEET<sup>2</sup> în rândul fetelor este mai mare, comparativ cu băieții.** Conform datelor BNS, cea mai pronunțată diferență de gen se observă în grupul de vârstă 15-34 ani, unde rata NEET pentru fete este de 31,2%, comparativ cu 17,8% pentru băieții. Această disparitate poate fi atribuită unor factori sociali, economici și culturali care limitează accesul fetelor la oportunități educaționale și profesionale. Femeile au tendința de a rămâne în statutul NEET pentru perioade mai lungi comparativ cu bărbații. Totodată, acestea sunt preponderent implicate în îngrijirea familiei, iar bărbații NEET sunt, într-o pondere mai mare, șomeri.

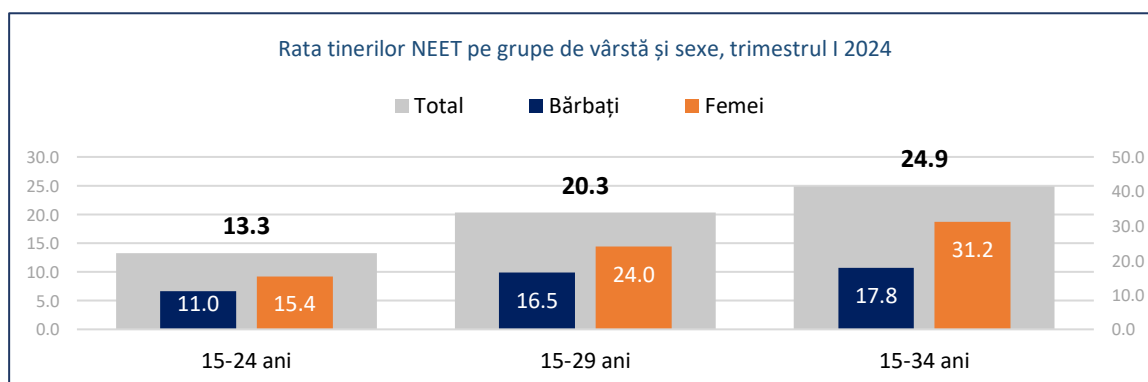


Figura 12. Tinerii NEET pe grupuri de vârstă și sexe, trimestrul I 2024, % Sursa: Biroul Național de Statistică

<sup>1</sup> Raportul "Moldova inegală", Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), 2023

<sup>2</sup> NEET (eng. Not in Employment, Education or Training) - tinerii care nu fac parte din populația ocupată și care nu urmează un nivel de educație și/sau un curs de formare profesională

## ACCESUL LA RESURSE

**Diferența dintre veniturile salariale ale femeilor și bărbaților s-a acutizat în ultimul deceniu.** În 2023 salariul mediu al unui bărbat a fost cu **15,6%** mai mare decât salariul unei femei. Din cauza acestei diferențe, o femeie a primit un venit salarial anual cu **29 502 MDL** mai puțin decât bărbații pentru același an. Acest lucru relevă inechități pe piața muncii, prin faptul că femeile sunt preponderent angajate în sectoare mai prost plătite, pe poziții mai inferioare decât bărbații, adesea sunt nevoite să opteze pentru programe reduse de muncă sau să facă întreruperi în viața profesională în virtutea responsabilităților de îngrijire. Totodată, diferența salarială poate fi explicată și de diferențele în negocierea salariului, practici discriminatorii din partea angajatorilor, evaluări incorecte a muncii etc.

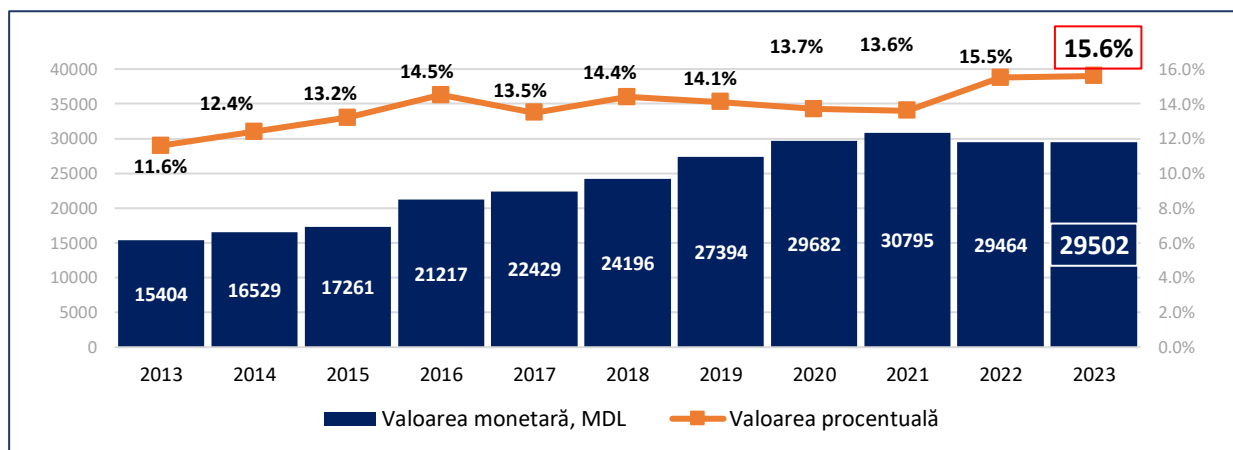


Figura 13. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară<sup>3</sup> și %  
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

**Diferențele salariale între femei și bărbați determină, pe termen lung, inechități și la etapa de stabilire a pensiei pentru limită de vârstă.** Conform calculelor, în 2024 un bărbat pensionar a ridicat o pensie medie cu **16,8%** mai mare decât o femeie pensionară. În termeni monetari, pentru anul 2024 o femeie pensionară a pierdut în mediu **8403 MDL** ca urmare a diferenței în pensii. În municipiul Chișinău diferența între pensia medie a femeilor și bărbaților este mult mai înaltă, ajungând la **28,6%**. Astfel, o pensionară din mun. Chișinău a avut o pierdere anuală de **22 204 MDL** din cauza acestor diferențe.

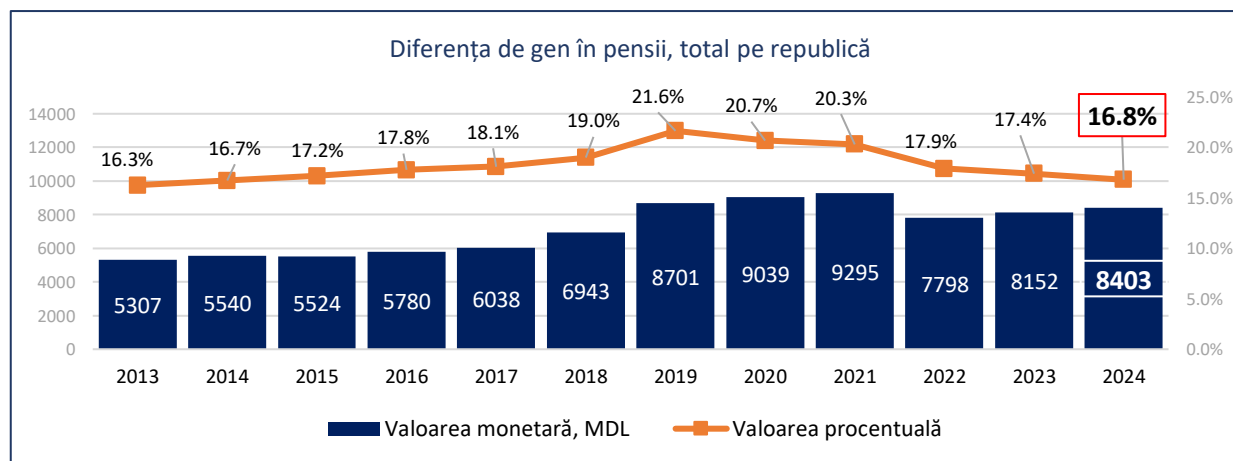


Figura 14. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară<sup>4</sup> și %  
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

<sup>3</sup> Calculele pentru diferențele monetare în salarii au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum 2023 (rata inflației). Spre exemplu, valoarea monetară inițială în anul 2022 a constituit 25 980 MDL, iar valoarea reală (după ajustarea la IPC) se ridică la 29 464 MDL. Această diferență semnificativă se datorează creșterii bruste și la cote record a ratei inflației în anul 2022, la care au fost ajustate prețurile din anii precedenți.

Pentru calculul pierderii financiare anuale a femeilor au fost considerate doar sectoarele unde salariul mediu al femeilor a fost mai mic decât cel al bărbaților.

<sup>4</sup> Calculele pentru diferențele monetare în pensii au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum (IPC) 2023 (rata inflației).

## PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI

**Percepțiile cu privire la implicarea femeilor în viața publică continua să se înrăutățească.** Analiza în dinamică a datelor 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. Astfel, 27,7% din populație consideră că femeile nu au ce căuta în politică, iar 19,3% - susțin că femeile nu au capacități pentru a deține funcții de conducere. Totodată, în jur de 70% din populație susțin că este de datoria bărbaților să asigure financiar familia, iar peste 63% - că este de datoria femeilor să își asume grija familiei și a gospodăriei. Această tendință poate fi explicată, pe de o parte, prin menținerea unor stereotipuri de gen adânc înrădăcinate în societate, care impun femeilor sarcini legate de îngrijirea casei și a familiei și mai puțin legate de viața publică, iar pe de altă parte, prin atitudinea dură față de femeile aflate deja în funcții de conducere. După alegerile din 2020 și formarea guvernului în 2021 (atunci când au fost aplicate prevederile legale cu privire la reprezentarea ambelor genuri în politică), mai multe femei au preluat funcții esențiale în stat – președinta, prim-ministrul, ministra afacerilor interne și altele – funcții cu o importanță strategică majoră pentru țară. Ulterior, Moldova a traversat și continuă să treacă prin o serie de crize care au afectat în mod direct condițiile de trai ale cetățenilor (criza pandemică, criza economică și creșterea ratei sărăciei, criza de securitate din regiune și fluxul sporit de refugiați, criza energetică ca rezultat al tensionării relațiilor interstatale). Deși aceste crize erau de amploare globală și au avut un impact și asupra Republicii Moldova, femeile care se aflau la conducerea autorităților au fost criticate pentru modul în care au gestionat situațiile dificile. Experiențele din trecut sugerează că femeile în funcții de decizie au fost mult mai aspru judecate pentru efectele crizelor decât bărbații care au ocupat funcții similare în perioadele anterioare. Eșecurile și dificultățile au fost, în mod frecvent, corelate cu percepția că femeile nu ar avea suficientă competență sau capacitate de a conduce. Această înrăutățire a percepțiilor reflectă un regres a eforturilor de promovare a egalității de gen și a participării femeilor în politică.

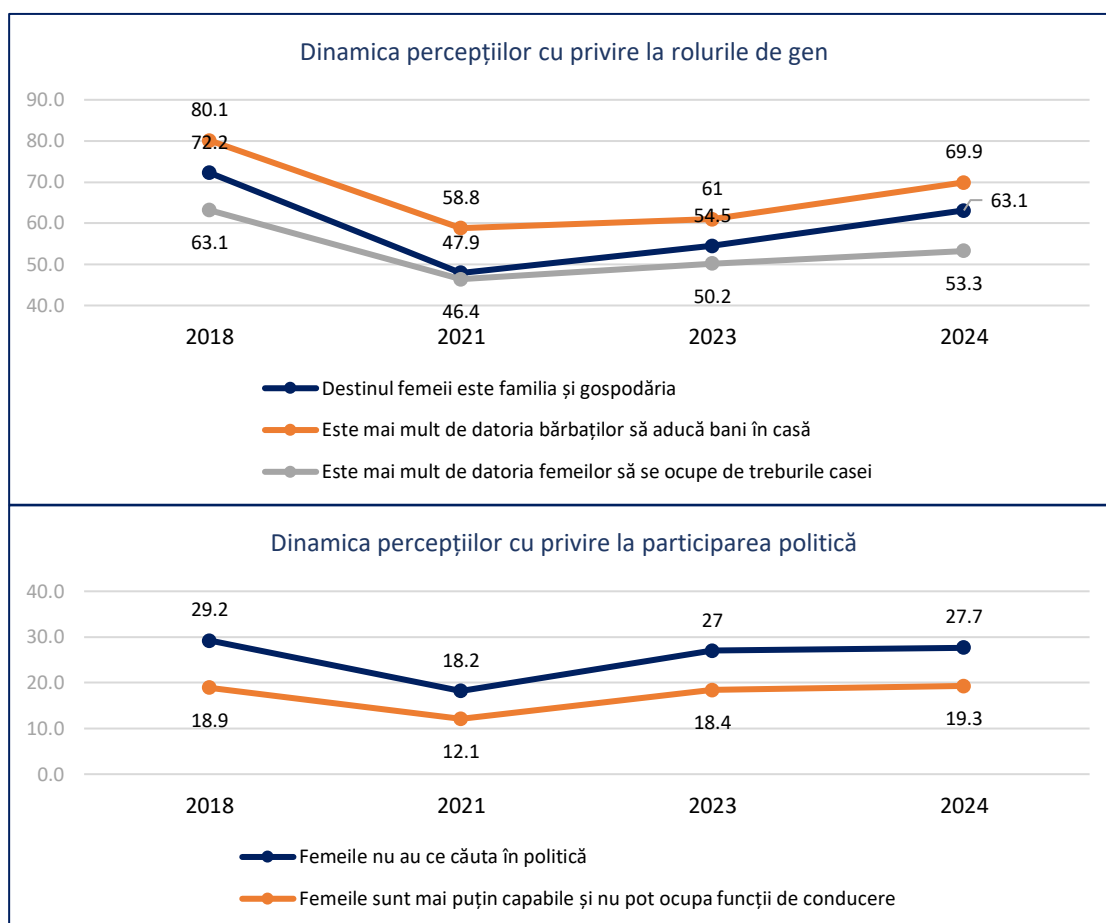


Figura 15. Percepțiile populației cu privire la rolul femeii în viața publică și privată, %  
Sursa: Sondaj național de opinie CPD, 2023

# 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.

În acest context, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) vine cu un set de **8 inițiative de 8 martie**, menite să accelereze progresele în domeniul egalității de gen. Aceste pachete se bazează pe expertiza acumulată de CPD și pe analizele aprofundate realizate în cadrul proiectelor noastre, oferind recomandări practice și orientări strategice. Credem că adoptarea și implementarea acestor măsuri reprezintă pași esențiali în reducerea inegalităților existente și în fortificarea cadrului general de politici pentru a garanta drepturi și oportunități egale tuturor cetățenilor Republicii Moldova.

- ✓ **Consolidarea eforturilor de prevenire și combatere a hărțurii sexuale la locul de studii, deoarece pe parcursul vieții, fiecare al/a cincilea/cea tânăr/ă care își face studiile în învățământul profesional tehnic și universitar a fost expus unei forme de hărțuire sexuală<sup>5</sup>.** Această situație impune: **(i)** Completarea Codului Educației cu un capitol dedicat interzicerii hărțurii sexuale, care să oblige toate instituțiile de învățământ să adopte un mecanism intern de prevenire, raportare și investigare a acestui fenomen; **(ii)** Aprobarea și instituționalizarea unei metodologii pentru evaluarea nivelului de maturitate al proceselor interne din instituțiile educaționale în prevenirea și combaterea hărțurii sexuale; **(iii)** Includerea obligatorie în curriculum pentru toate nivelurile de învățământ a unor subiecte axate pe diminuarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare, hărțuire, abuz sexual și violență; **(iv)** Elaborarea unui Program Național anti-hărțuire, care să ofere un răspuns integrat și coerent la nivel sistemic pentru reducerea fenomenului de hărțuire în educație; **(v)** Formarea cadrelor didactice și a personalului din instituțiile de învățământ în recunoașterea, prevenirea și raportarea cazurilor de hărțuire sexuală; **(vi)** Elaborarea unor ghiduri de bune practici adaptate tuturor tipurilor de învățământ, pentru a asigura o abordare unitară și eficientă în întreaga țară.
- ✓ **Prevenirea și combaterea violenței obstetrice și ginecologice, pentru că jumătate dintre femeile care au trecut prin procesul nașterii s-au confruntat cu violență obstetrică în timpul travaliului, al nașterii sau în cadrul examinării ginecologice<sup>6</sup>.** Pentru a diminua fenomenul violenței obstetrice și ginecologice este nevoie de o abordare complexă care să acopere 5 dimensiuni de intervenție: **(i)** Dezvoltarea cadrului normativ legal pentru a preveni și a combate fenomenul violenței obstetrice și ginecologice; **(ii)** Formarea și responsabilizarea personalului medical, pentru a spori nivelul de conștientizare a ceea ce poate deveni o violare a drepturilor pacienților și pentru a respecta deciziile pacientei, atât timp cât ele nu pun în pericol viața mamei și a copilului; **(iii)** Informare, educare și suport pentru paciente, pentru a le informa cu privire la drepturile lor și opțiunile și deciziile legate de îngrijirea lor obstetrică; **(iv)** Sensibilizarea comunității largi privind violența obstetrică, astfel încât să poată recunoaște comportamentele care constituie violență obstetrică și să ofere sprijin pentru pacientele aflate în situații care le expun la această violență; **(v)** Monitorizarea și măsurarea fenomenului violenței obstetrice, pentru a cunoaște amploarea fenomenului și impactul măsurilor întreprinse.
- ✓ **Reducerea diferenței salariale pentru că în anul 2023, femeile au obținut în medie cu 15,6% mai puțin decât bărbații, ceea ce echivalează cu o pierdere anuală de aproximativ 29.502 lei pentru fiecare femeie<sup>7</sup>.** Pentru a elimina această inechitate, este necesară adoptarea unui pachet legislativ suplimentar care să consolideze echitatea salarială prin: **(i)** Obligativitatea pentru angajatori de a

<sup>5</sup> [https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/Raport\\_hartuire\\_sexuala\\_in\\_sistemul\\_educational\\_web-1.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/Raport_hartuire_sexuala_in_sistemul_educational_web-1.pdf)

<sup>6</sup> <https://progen.md/wp-content/uploads/2023/06/Raport-VOG-RO-ENG.pdf>

<sup>7</sup> [https://progen.md/wp-content/uploads/2025/02/CPD\\_Pay-gap-2025.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2025/02/CPD_Pay-gap-2025.pdf)

divulga, în mod clar și detaliat, structura salarială și criteriile de remunerare asociate fiecărei oferte de muncă, inclusiv intervalul salarial prevăzut pentru poziția respectivă; **(ii)** Interzicerea pentru angajatori de a cere candidaților să dezvăluie informații privind salariul anterior sau istoricul salarial, pentru a evita perpetuarea diferențelor de remunerare; **(iii)** Instituirea unui sistem eficient de supraveghere a aplicării normelor de echitate salarială, însoțit de sancțiuni proporționale pentru nerespectarea acestora; **(iv)** Interzicerea clauzelor de confidențialitate salarială în contractele de muncă, în vederea încurajării unei culturi a transparenței și a corectitudinii; **(v)** Integrarea în legislație a dreptului angajaților de a primi despăgubiri, care să acopere nu doar sumele neachitate, ci și bonusurile, plățile în natură, compensațiile pentru oportunitățile pierdute, prejudiciile morale, precum și dobânzile de întârziere; **(vi)** Introducerea în cadrul legislativ a conceptului de discriminare intersecțională, pentru a aborda formele complexe și multiple de discriminare, asigurând astfel protecția adecvată a tuturor grupurilor vulnerabile.

- ✓ **Susținerea familiilor tinere<sup>8</sup> pentru că, potrivit datelor BNS, prezența unui copil reduce rata de ocupare a femeilor cu 28,6% față de cele care nu au copii, în timp ce, în cazul bărbaților, nu se înregistrează nicio diferență semnificativă.** Totuși, este încurajator faptul că, în anul 2023, rata de ocupare a femeilor cu copii a crescut cu 4,1%, semn al eficienței măsurilor legislative din ultimii ani. Această situație impune: **(i)** Continuarea eforturilor de asigurare a reconcilierii vieții de familie cu cea profesională, prin flexibilizarea concediilor destinate familiilor cu copii (introducerea opțiunii de a beneficia concomitent de concediu pentru ambii părinți, extinderea concediului paternal în cazuri speciale și asigurarea unui concediu plătit în situația pierderii sarcinii); **(ii)** Acordarea unei deduceri suplimentare din impozit pentru părinții care au copii înscriși la creșă, grădiniță sau școală, pentru a compensa cheltuielile și a încuraja participarea mamelor în piața muncii; **(iii)** Extinderea protecției pentru familiile monoparentale, prin includerea părinților solitari cu copii sub 10 ani în categoria de salariați care nu pot fi obligați să lucreze în ture de noapte, garantând astfel bunăstarea copilului; **(iv)** Detalierea reglementărilor privind flexibilizarea muncii, prin aprobarea unor ghiduri sau regulamente-cadru care să ofere reperi clare pentru angajatori și salariați în aplicarea formelor de muncă flexibilă (program redus, telemuncă, săptămână comprimată etc.); **(v)** Oferirea de suport educațional în perioadele de vacanță sau când instituțiile de învățământ își suspendă temporar activitatea, prin vouchere pentru activități extra-curriculare și indemnizații compensatorii pentru părinții solitari, pentru a preveni riscurile la care copiii pot fi expuși în absența supravegherii; **(vi)** Sporirea accesului la programe afterschool, prin finanțare de la bugetul de stat și obligarea instituțiilor să creeze astfel de programe, oferindu-le părinților posibilitatea de a-și îngriji copiii pe durata orelor de lucru.
- ✓ **Promovarea sănătății reproductive a femeilor, pentru că la fiecare 1000 de femei de vârstă reproductivă, în anul 2023 se nasc doar 42,8 copii, comparativ cu 54,2 copii în anul 2018, arătând o tendință de scădere a natalității care necesită măsuri urgente și coordonate.** Această situație impune: **(i)** Scutirea taxelor pentru produsele menstruale și includerea acestora în lista produselor de primă necesitate/social importante, pentru a îmbunătăți accesibilitatea economică și a reduce inechitățile de gen; **(ii)** Extinderea tratamentelor compensate în perioada premenopauzei și menopauzei (estrogeni, antidepresive, anticoncepționale), astfel încât femeile cu vârsta cuprinsă între 18 și 60 de ani să beneficieze de sprijinul necesar pentru menținerea sănătății; **(iii)** Introducerea serviciilor de consiliere psihologică/psihoterapie în Programul unic de asigurări medicale, ca parte a abordării integrate pentru sănătatea reproductivă și echilibrul emoțional; **(iv)** Acordarea concediului medical menstrual, pentru femeile afectate de simptome severe în perioada ciclului menstrual, în vederea creării unui mediu de lucru mai echitabil și incluziv; **(v)** Sporirea accesului cuplurilor și femeilor solitare la procedurile de fertilizare in vitro, prin majorarea resurselor alocate și extinderea criteriilor de eligibilitate, inclusiv acoperirea costurilor legate de investigații și medicamente; **(vi)** Reglementarea și (re)introducerea serviciilor de avort medicamentos prin telemedicină, în conformitate cu recomandările Organizației Mondiale a Sănătății, pentru a facilita accesul sigur, eficient și confidențial la întreruperea sarcinii, în special pentru femeile din zonele rurale sau cu

---

<sup>8</sup> <https://progen.md/wp-content/uploads/2024/05/Propuneri-CPD-de-Ziua-Familiei.pdf>

mobilitate redusă; **(vii)** Dotarea tuturor instituțiilor medicale cu scaune ginecologice adaptate pentru femeile cu dizabilități, astfel încât serviciile medicale să fie complet accesibile și incluzive pentru toate categoriile de populație.

- ✓ **Creșterea accesibilității instituțiilor publice și private, deoarece, potrivit datelor oficiale, din cele 5.137 de obiecte (instituții publice de primă necesitate) supuse inventarierii, 3.440 nu sunt adaptate sau nu corespund normelor privind accesibilitatea<sup>9</sup>.** Mai mult, informațiile publicate de către Asociația Obștească „Motivație” indică faptul că majoritatea dintre cele 3.763 de instituții evaluate prin Harta Accesibilității sunt fie inaccesibile, fie doar parțial accesibile. Această situație impune: **(i)** Elaborarea unui Plan Național de Accesibilizare, care să prevadă, în mod obligatoriu, ca fiecare instituție publică și privată să realizeze un audit al condițiilor de accesibilitate, iar în baza constatărilor, să elaboreze un plan intern de accesibilizare pe termen de 2-3 ani, cu raportare anuală privind progresul; **(ii)** Desemnarea unei instituții responsabile de evaluarea și monitorizarea accesibilității, inclusiv de constatarea și sancționarea încălcărilor, în conformitate cu legislația în vigoare; **(iii)** Respectarea cadrului legal privind condițiile de accesibilitate și sancționarea neadaptării mediului fizic conform prevederilor Legii nr. 60/2012 și Codului Contravențional, identificând clar agenții constatatori care vor aplica sancțiunile în caz de neconformare; **(iv)** Extinderea infrastructurii și tehnologiilor asistive (rampă de acces, lifturi, adaptarea spațiilor sanitare, semnalizare adecvată, suporturi audiovizuale etc.), pentru a asigura persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a se deplasa și de a-și desfășura activitățile de studiu, de muncă și de participare socială în condiții egale cu ceilalți cetățeni.
- ✓ **Asigurarea unei educații incluzive, deoarece, conform datelor BNS, cea mai mare diferență de gen în rândul tinerilor NEET (care nu urmează studii și nu lucrează) se înregistrează în categoria de vârstă 15-34 ani, unde rata pentru fete este de 31,2%, comparativ cu 17,8% pentru băieți. Totodată, studiul realizat de UNICEF (2019) arată că 86,8% dintre elevii claselor VI-XII sunt afectați de fenomenul de bullying.** Această situație impune: **(i)** Flexibilizarea programelor de studii în ceea ce privește durata și forma de organizare (opțiuni online, part-time, modular etc.), pentru a oferi șanse egale de a accesa și finaliza studiile, în special pentru tinerele care au responsabilități de îngrijire ori se confruntă cu dificultăți de mobilitate. **(ii)** Adaptarea locului de studii la necesitățile părinților cu copii de vârstă preșcolară, prin crearea serviciilor de îngrijire în instituțiile educaționale, atât pentru angajați/angajate, cât și pentru studenți/studente; oferirea de facilități și dotări adecvate pentru persoanele cu diferite tipuri de dizabilități (nu doar motorii, ci și senzoriale ori cognitive). **(iii)** Vouchere pentru servicii de îngrijire a copiilor, acordate tinerilor/tinerelor NEET cu copii mici, care se încadrează în studii ori în câmpul muncii; acestea pot acoperi parțial costurile de îngrijire atunci când instituția de învățământ sau angajatorul nu oferă servicii interne de acest tip; **(iv)** Adoptarea unui cadru legal eficient de protecție a victimelor bullyingului, prin introducerea unor măsuri educative de sancționare a agresorilor, responsabilizarea părinților și extinderea serviciilor de suport atât pentru victime, cât și pentru agresori; **(v)** Eliminarea restricțiilor de accesare a studiilor superioare și medii de specialitate pentru copiii cu CES (Cerințe Educaționale Speciale) care au absolvit în baza programelor educaționale individualizate, astfel încât aceștia să nu fie excluși din parcursul educațional ulterior.
- ✓ **Introducerea și promovarea educației sexuale, deoarece, potrivit datelor oficiale pentru anul 2023, s-au înregistrat 4 avorturi în rândul fetelor sub 15 ani, iar între 15-19 ani au avut loc 352 de avorturi (echivalentul a 5,3 la 1000 de femei din această categorie). În aceeași perioadă, au fost raportate 44 de nașteri la adolescente sub 16 ani și 1.357 de nașteri la cele cu vârsta între 16-19 ani.** Situația impune: **(i)** Introducerea educației sexuale ca disciplină obligatorie în curriculumul școlar, care să includă subiecte precum prevenirea sarcinilor nedorite, infecțiile cu transmitere sexuală, noțiunile de consimțământ și recunoașterea violenței sexuale; **(ii)** Crearea de programe și cursuri adresate adulților (părinți, cadre didactice, profesioniști din domenii conexe) pentru a consolida cunoștințele și abilitățile necesare informării și ghidării copiilor și adolescenților într-un mod responsabil și sigur.

---

<sup>9</sup> [https://progen.md/wp-content/uploads/2023/04/CPD\\_Raport-analitic\\_-NEET.pdf](https://progen.md/wp-content/uploads/2023/04/CPD_Raport-analitic_-NEET.pdf)

## 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>10</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>Ponderele candidaților / candidatelor în cadrul alegerilor parlamentare.</li> <li>Ponderele deputaților / deputatelor în Parlament.</li> <li>Ponderele candidaților / candidatelor pentru funcția de consilier/ă local/ă.</li> <li>Ponderele candidaților / candidatelor la funcția de primar.</li> <li>Ponderele persoanelor alese în funcția de primar.</li> </ul>
<b>Educație</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponderele studenților / studentelor în domeniile cu profil real (științe ale naturii, științe exacte, inginerie, tehnologii de fabricare, tehnologie chimică, arhitectură și construcții).</li> <li>Ponderele studenților / studentelor în domenii cu profil umanist (științe ale educației, arte, științe umanistice, științe politice, științe sociale, asistența socială, științe ale comunicării).</li> <li>Ponderele studenților / studentelor din programele de învățământ superior.</li> <li>Ponderele absolvenților/ absolventelor în instituțiile de învățământ secundar profesional.</li> <li>Ponderele 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>Ponderele de venituri din activitatea salarială în gospodăria.</li> <li>Ponderele de venituri din activitatea individuală non agricolă.</li> <li>Ponderele veniturilor din prestațiile sociale.</li> </ul>
<b>Percepții și stereotipuri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponderele răspunsuri pozitive la întrebarea – destinul femeii este familia și gospodăria.</li> <li>Ponderele răspunsuri pozitive la întrebarea – femeile nu au ce căuta în politică.</li> <li>Ponderele răspunsuri pozitive la întrebarea – este mai mult de datoria bărbaților să aducă bani în casă.</li> <li>Ponderele răspunsuri pozitive la întrebarea – femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere.</li> </ul>

<sup>10</sup>Indicatori, 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 2009<sup>11</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, 2023 și 2024. Indexul egalității de gen este calculat ca **media aritmetică simplă** a subindexurilor pentru anii respectivi.

<sup>11</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	Bărbăți	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Rata de ocupare, %	39,7	47,1	<b>84,29</b>	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, %	41,1	65,0	<b>63,23</b>	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	0,56		<b>56</b>	60	61	59	58	58,0	58,0	62	59	58	58
Segregarea pe verticală a pieței muncii	0,57		<b>57</b>	58	61	58	60	60,0	56,0	56	59	58	55
Ponderea persoanelor ocupate în sectorul informal non agricol, %	4,4	18,4	<b>23,9</b>	24,3	24,3	20,3	31,4	37,9	41,3	40,2	39,6	42,2	54,8
<b>Index</b>			<b>56,9</b>	<b>56,3</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	Bărbăți	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Ponderea candidaților în cadrul alegerilor Parlamentare, %	46,70	53,30	<b>87,62</b>	87,6	87,6	87,6	53,4	53,4	52,2	43,0	43,0	43,0	39,7
Ponderea deputaților în Parlament, %	40	60	<b>66,67</b>	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, %	47,2	52,8	<b>89,4</b>	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, %	30,3	69,7	<b>43,5</b>	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, %	23,99	76,01	<b>31,6</b>	31,6	27,2	27,2	27,1	27,9	26,8	26,5	26,1	25,8	22,7
<b>Index</b>			<b>63,7</b>	<b>64,3</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	Bărbăți	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Ponderea studenților în domeniile cu profil exact (științe ale naturii, științe exacte, inginerie, tehnologii de fabricare, tehnologie chimică, arhitectură și construcții), %* <sup>12</sup>	46,70	53,30	<b>87,62</b>	28,3	28,6	29,1	30,6	31,1	34,5	32,8	32,1	31,9	36,6

<sup>12</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

Ponderea studenților în domeniile cu profil umanist (științe ale educației, arte, științe umanistice, științe politice, științe sociale, asistența socială, științe ale comunicării), %* <sup>13</sup>	40	60	<b>66,67</b>	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, %	47,2	52,8	<b>89,4</b>	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, %	30,3	69,7	<b>43,5</b>	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, %	23,99	76,01	<b>31,6</b>	75,5	76	73,4	71,3	77,0	76,7	76,5	75,3	76,8	83,1
<b>Index</b>			<b>50,71</b>	<b>49,9</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	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Salariul mediu net lunar (2009=2011), MDL	9449,1	11416,2	<b>82,8</b>	83,0	84,9	85,5	85,7	85,8	87,2	85,8	87,0	87,9	87,8
Pensia medie	3455,5	4155,7	<b>83,15</b>	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)	42,6	57,3	<b>74,35</b>	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	7,4	<b>54,1</b>	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)	27,2	17,5	<b>64,3</b>	70,2	68,4	69,4	67,2	78,2	74,0	74,4	78,5	73,0	72,9
<b>Index</b>			<b>71,7</b>	<b>71,7</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

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Destinul femeii este familia și gospodăria	<b>37</b>	41	52	52	51,8	49	40	28	36	38	38
Femeile nu au ce căuta în politică	<b>72</b>	77	70	82	83,4	80	81	71	71	78	70
Femeile sunt mai puțin capabile și nu pot ocupa funcții de conducere	<b>81</b>	84	78	88	87,4	88	84	81	80	79	68
Este mai mult de datoria bărbaților să aducă bani în casă	<b>30</b>	35	40	41	37,9	39	27	20	27	18	15

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, Tehnologii ale informației și comunicațiilor, Silvicultura.

<sup>13</sup> ibidem

Este mai mult datoria femeilor să se ocupe de treburile casei			47	49	54	54	48	47	38	37	43	21	21
<b>Index</b>			<b>53</b>	<b>57</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	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Mortalitatea generală a populației, bolile aparatului respirator, la 100 000 de locuitori (actualizată)	38,3	91,5	41,86	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)	188,6	302,8	62,29	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)	76,4	67,5	88,35	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)	785	803,9	97,65	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)	90,4	142,7	63,35	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)	26,2	113,5	23,08	25,7	22,59	23,2	22,0	22,3	23,2	26,0	25,4	24,8	27,2
<b>Index</b>			<b>62,76</b>	<b>64,6</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. Tighina 23/1

Chișinău, MD-2012, Republica Moldova

Tel.: +(373 22) 23-70-89

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

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