



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.

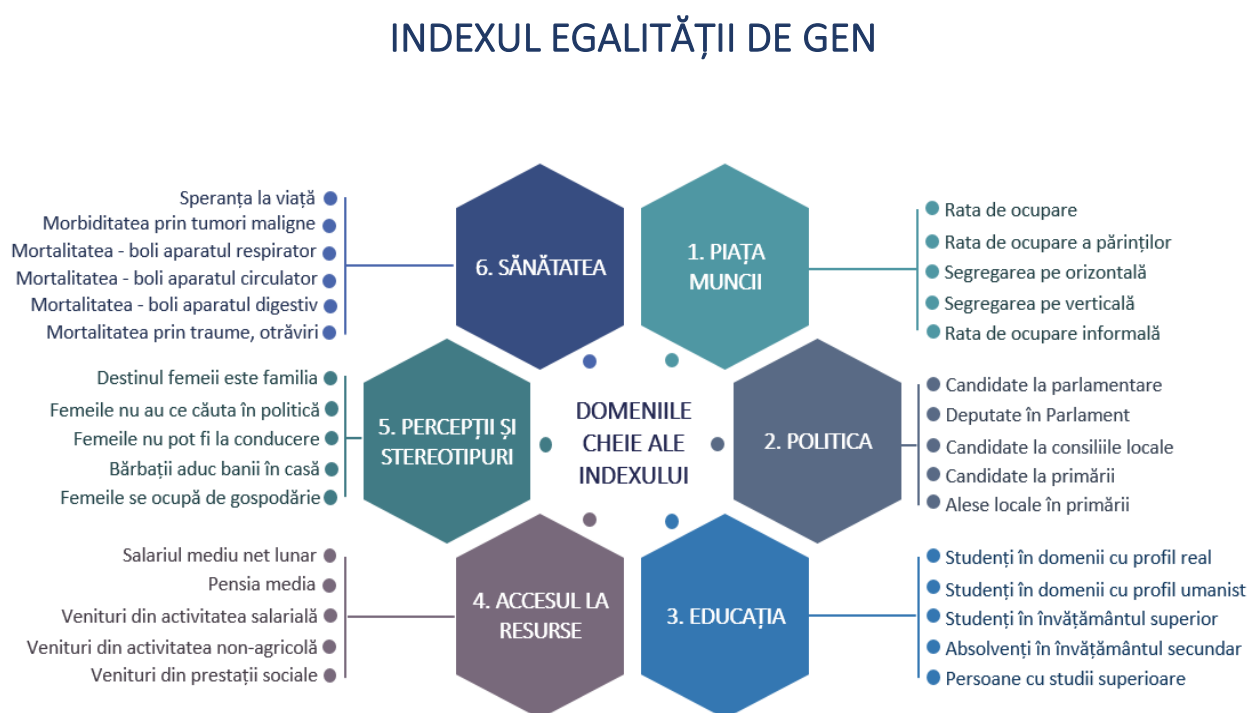


Figura 1. Domeniile-cheie și indicatorii specifici ai Indexului Egalității de Gen
Sursa: CPD

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
Piața muncii	64	61	61	62	61	60	59	55	56	56	57	+0.6
Politica	32	36	36	36	40	47	47	61	60	64	64	0
Educația	55	54	54	53	53	52	50	50	51	50	51	+0.6
Accesul la Resurse	77	74	75	79	77	76	73	75	73	72	72	0
Percepții și Stereotipuri	42	47	51	47	54	61	62	63	59	57	53	-3.8
Sănătate	73	66	65	65	65	63	64	66	65	65	63	-1.8
Indexul General	57	56	57	57	58	60	59	62	61	61	60	-1

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.

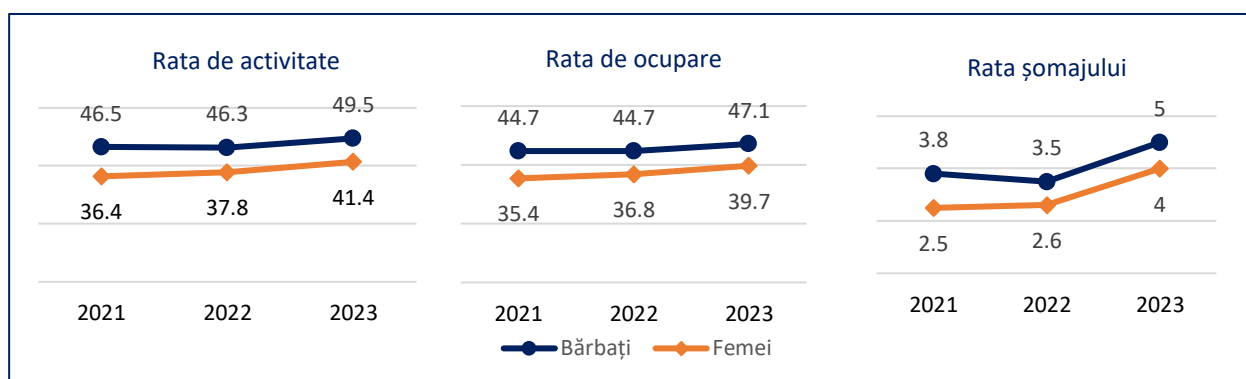


Figura 2. Principali indicatori pe piața muncii, %, 2021-2023
Sursa: Biroul Național de statistică

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.

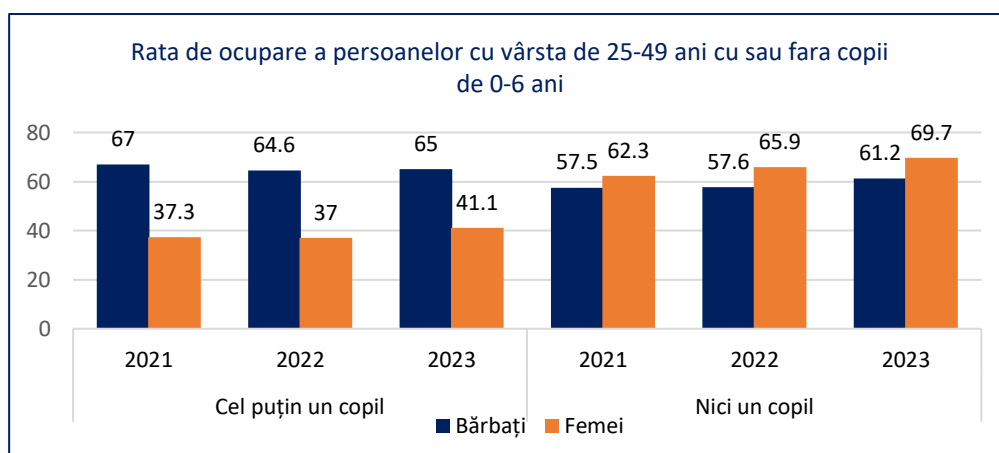


Figura 3. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 ani cu sau fără copii de 0-6 ani, %, 2021-2023
Sursa: Biroul Național de statistică

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 regrese pe diferite domenii de activitate în ceea ce privește reprezentanța echitabilă a ambelor sexe. Cele mai semnificative regrese 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.

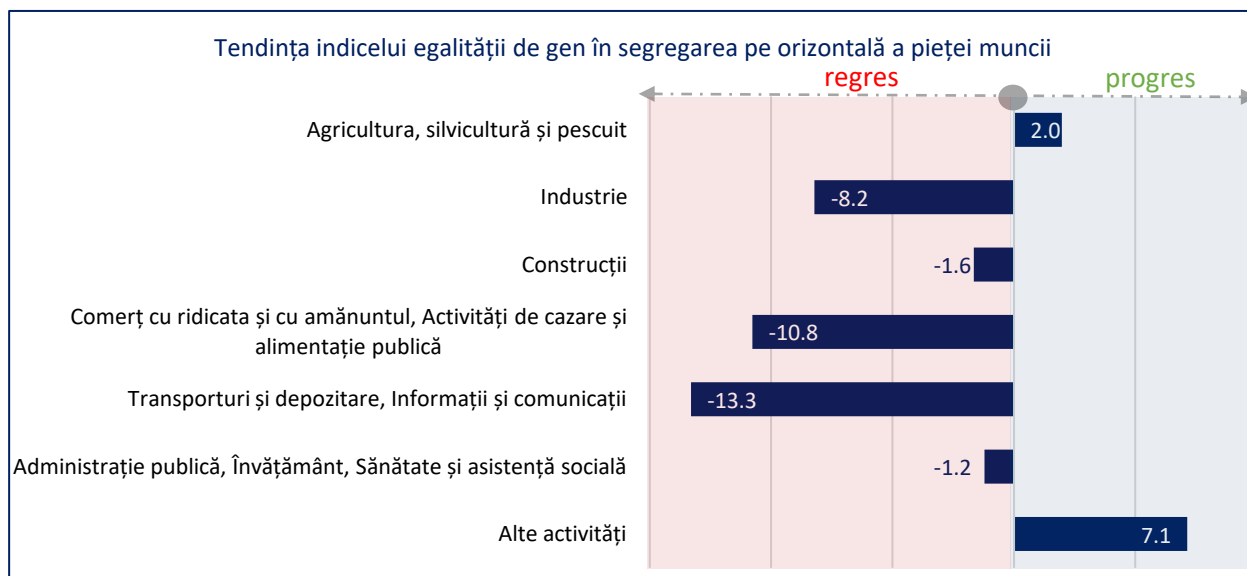


Figura 4. Indicele egalității de gen în segregarea pe orizontală a pieței muncii în anul 2023, comparativ cu anul 2022, pp;
Sursa: Biroul Național de statistică

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.

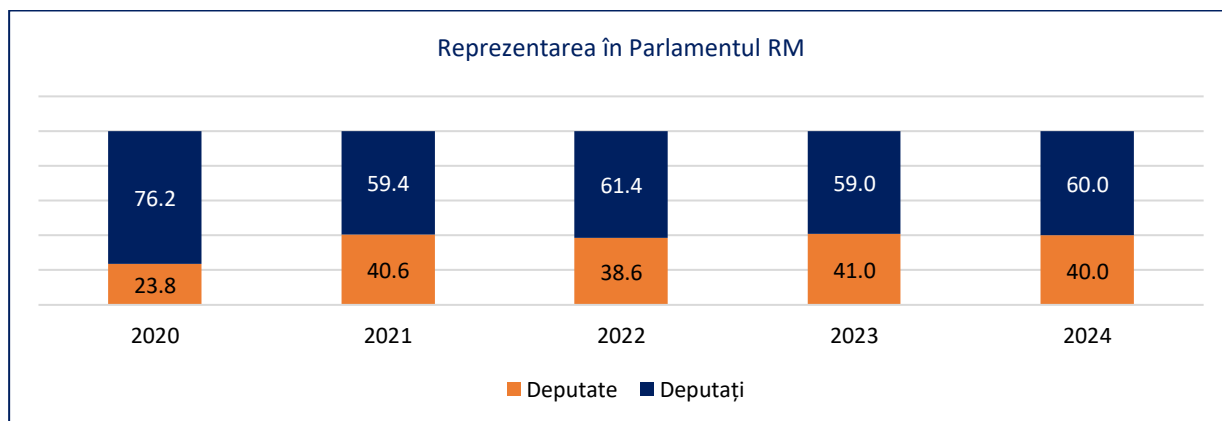


Figura 5. Deputatele și deputații din Parlamentul R. Moldova, pe sexe, %, 2020-2024
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Parlamentului R. Moldova

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.

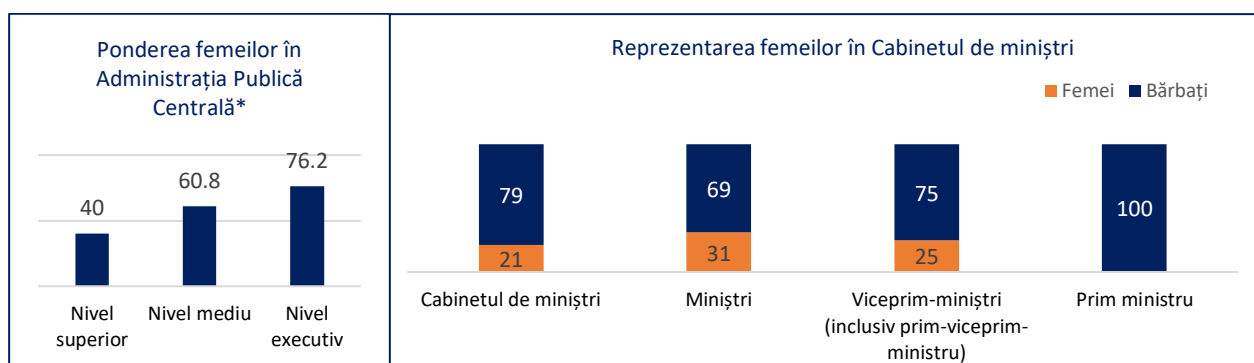


Figura 6. Ponderea femeilor în APC, pe funcții ierarhice, și reprezentarea femeilor în Cabinetul de miniștri, pe sexe, %, 2024
Sursa: Cancelaria de Stat al R. Moldova

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.

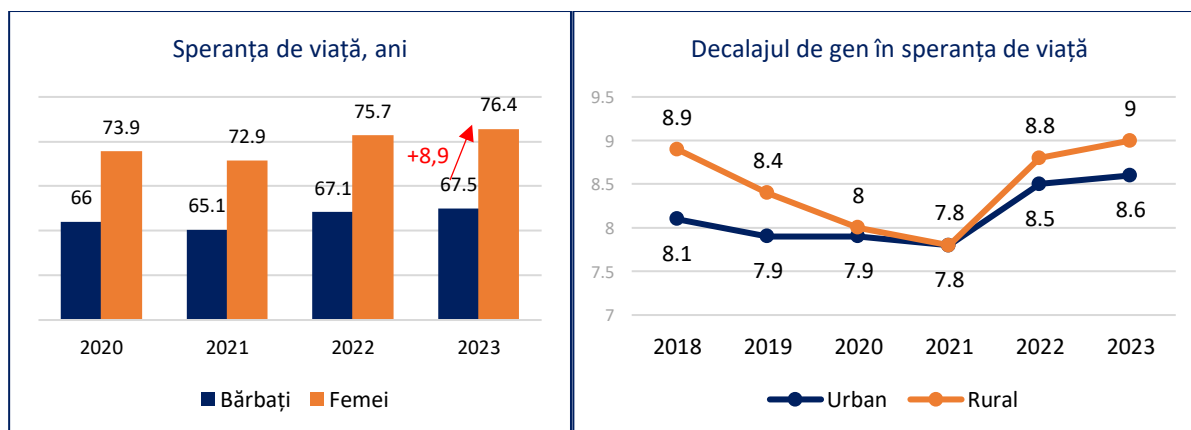


Figura 7. Speranța de viață și decalajul de gen în speranța de viață, ani, pe sexe și zone de reședință, 2018-2023
Sursa: Biroul Național de Statistică

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.

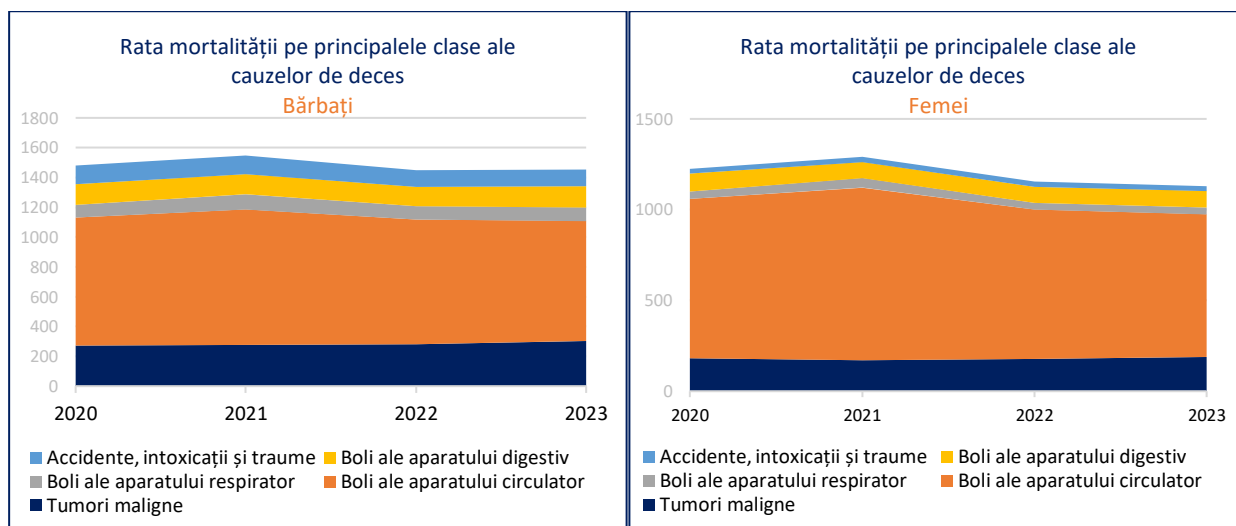


Figura 8. Rata mortalității pe top 5 principale clase ale cauzelor de deces, pe sexe, 2020-2023

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.

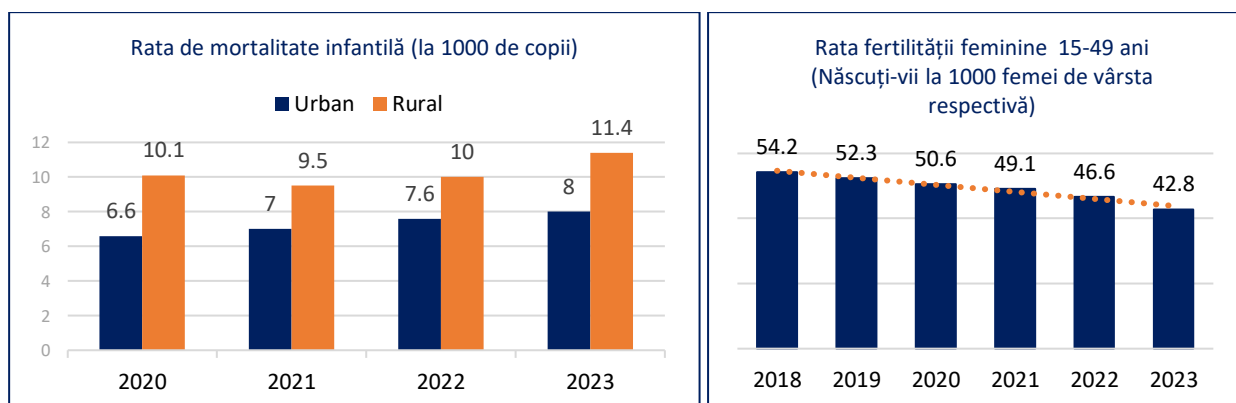


Figura 9. Rata de mortalitate infantilă (la 1000 de copii), per zonă de reședință, și rata fertilității feminine 15-49 ani, născuți-vii la 1000 femei de vârsta respectivă, 2018-2023

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 superioare¹, 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.

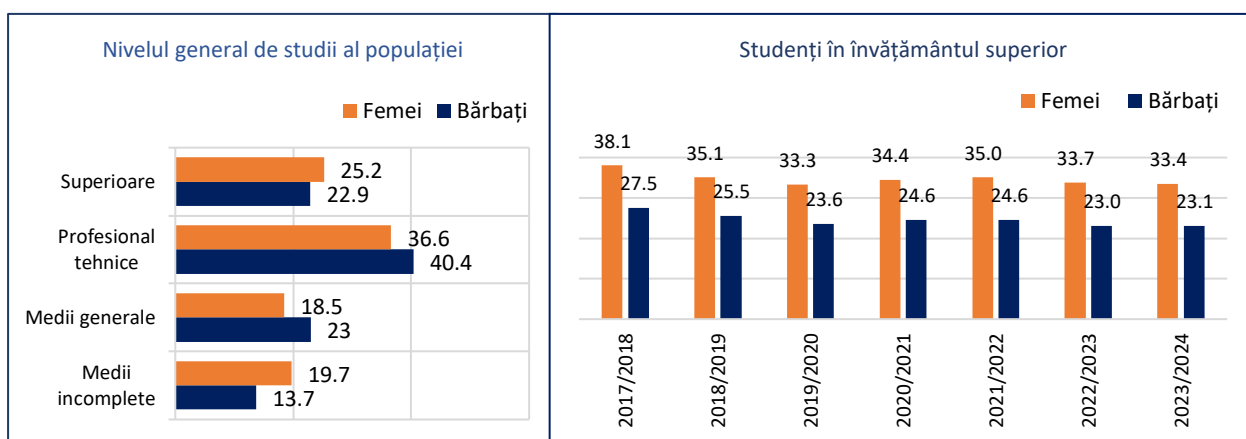


Figura 10. Nivelul de studii al populației adulte (18+), % Sursa: Raportul "Moldova inegală", CPD, 2023

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

Rata NEET² 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.

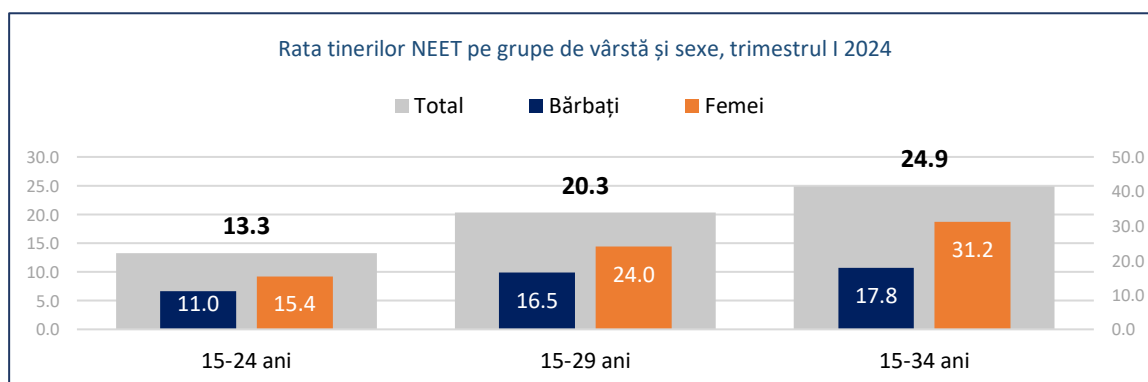


Figura 12. Tinerii NEET pe grupuri de vârstă și sexe, trimestrul I 2024, % Sursa: Biroul Național de Statistică

¹ Raportul "Moldova inegală", Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), 2023

² 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.

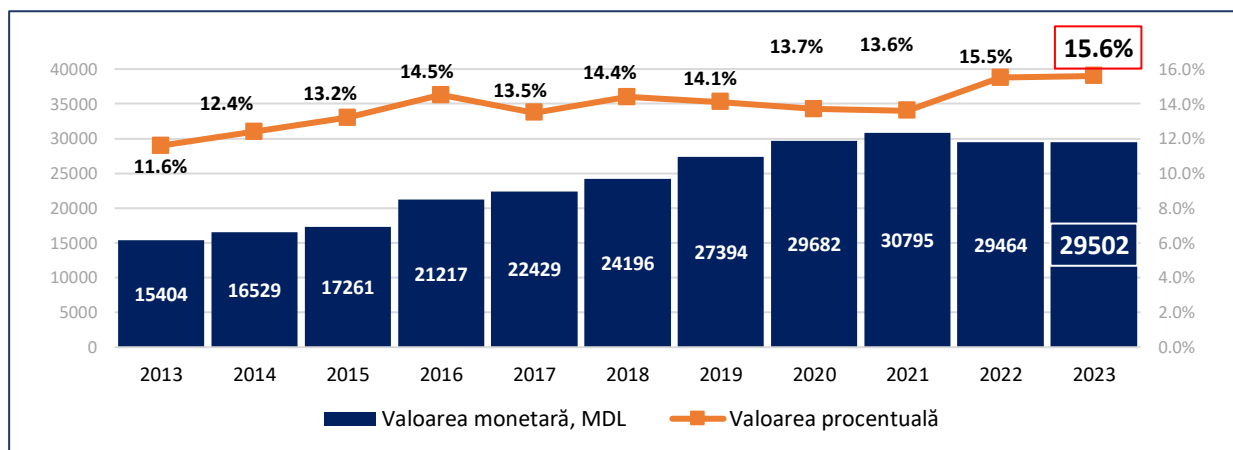


Figura 13. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară³ și %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

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.

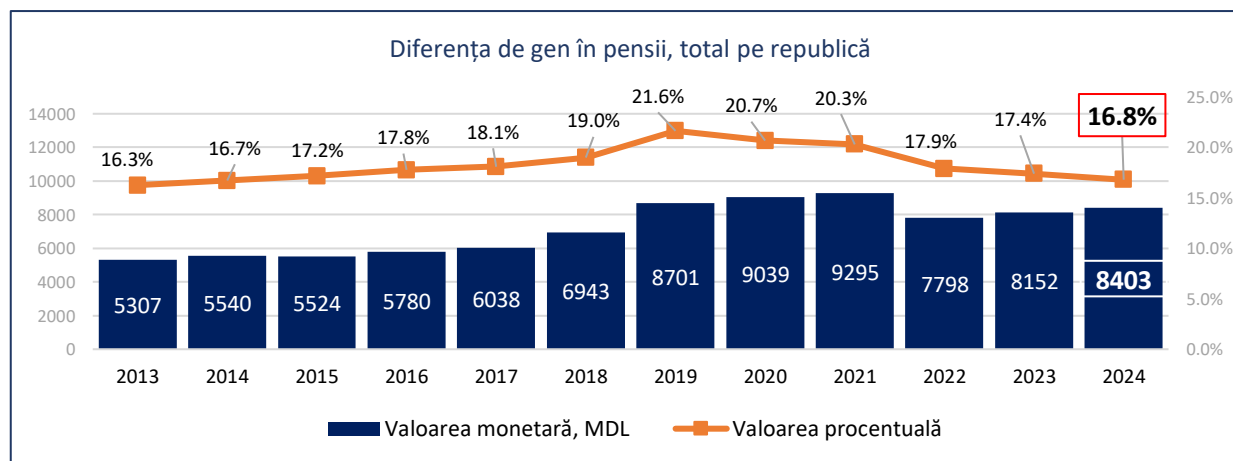


Figura 14. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară⁴ și %
Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

³ 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 buște 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.

⁴ 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.

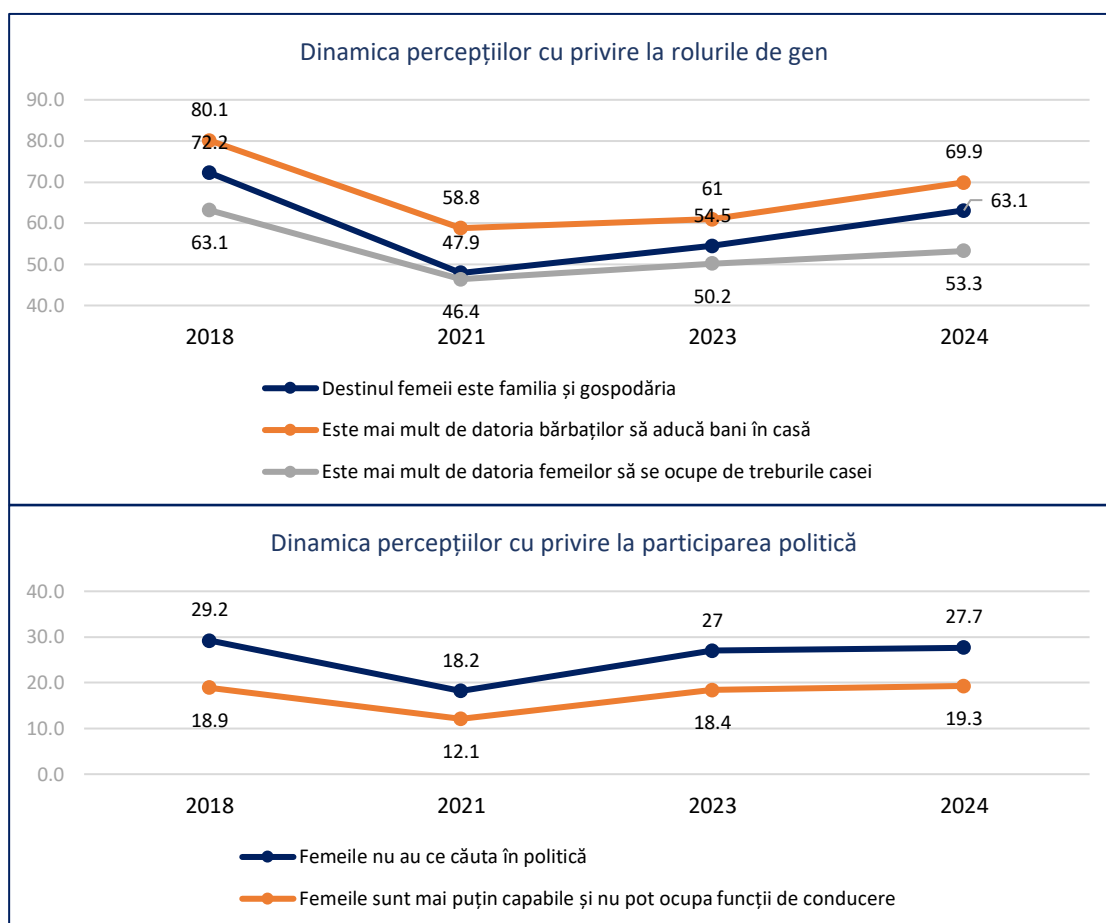


Figura 15. Percepțiile populației cu privire la rolul femeii în viața publică și privată, %
Sursa: Sondaj național de opinie CPD, 2023

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 sexuală⁵.** 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 ginecologice⁶.** 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 femeie⁷.** Pentru a elimina această inechitate, este necesară adoptarea unui pachet legislativ suplimentar care să consolideze echitatea salarială prin: **(i)** Obligativitatea pentru angajatori de a

⁵ https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/Raport_hartuire_sexuala_in_sistemul_educational_web-1.pdf

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

⁷ 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 tinere⁸ 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

⁸ <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 accesibilitatea⁹.** 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.

⁹ 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 impact¹⁰, 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
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.

¹⁰Indicatori, 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 2009¹¹ (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.

¹¹ 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	84,29	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	63,23	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		56	60	61	59	58	58,0	58,0	62	59	58	58
Segregarea pe verticală a pieței muncii	0,57		57	58	61	58	60	60,0	56,0	56	59	58	55
Ponderea persoanelor ocupate în sectorul informal non agricol, %	4,4	18,4	23,9	24,3	24,3	20,3	31,4	37,9	41,3	40,2	39,6	42,2	54,8
Index			56,9	56,3	56,3	54,8	59	60,3	60,8	61,7	61,1	61,1	64,1

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	87,62	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	66,67	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	89,4	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	43,5	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	31,6	31,6	27,2	27,2	27,1	27,9	26,8	26,5	26,1	25,8	22,7
Index			63,7	64,3	59,9	60,9	46,6	47,2	39,6	36,0	35,9	35,9	31,6

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), %* ¹²	46,70	53,30	87,62	28,3	28,6	29,1	30,6	31,1	34,5	32,8	32,1	31,9	36,6

¹² 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), %* ¹³	40	60	66,67	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	89,4	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	43,5	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	31,6	75,5	76	73,4	71,3	77,0	76,7	76,5	75,3	76,8	83,1
Index			50,71	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	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Salariul mediu net lunar (2009=2011), MDL	9449,1	11416,2	82,8	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	83,15	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	74,35	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	54,1	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	64,3	70,2	68,4	69,4	67,2	78,2	74,0	74,4	78,5	73,0	72,9
Index			71,7	71,7	72,9	74,5	72,8	75,7	77,1	78,7	74,9	73,8	77,5

PERCEPȚII ȘI STEREOTIPURI

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

¹³ ibidem

Este mai mult datoria femeilor să se ocupe de treburile casei			47	49	54	54	48	47	38	37	43	21	21
Index			53	57	59	63	62	61	54	47	51	47	42

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
Index			62,76	64,6	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. Tighina 23/1

Chișinău, MD-2012, Republica Moldova

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

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md



GENDER EQUALITY INDEX 2025

FRAGILE PROGRESS, PERSISTENT STEREOTYPES IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

CHISINAU, MARCH 2025



This note is produced by the Center Partnership for Development, in the framework of the program "Active Citizens, Prosperous Communities - Phase II", implemented with resources from Switzerland and Sweden. The opinions expressed are those of the authors and do not necessarily reflect the views of the donors.

CONTENTS

- INTRODUCTION.....3
- GENERAL FINDINGS.....4
- FINDINGS BY AREA4
 - JOB MARKET 5
 - POLITICS..... 6
 - HEALTH..... 6
 - EDUCATION 9
 - ACCESS TO RESOURCES 9
 - PERCEPTIONS AND STEREOTYPES..... 10
- RECOMMENDATIONS11
- ANNEX 1. METHODOLOGY FOR CALCULATING THE GENDER EQUALITY INDEX14
- ANNEX 2. GENDER EQUALITY INDEX CALCULATIONS BY DOMAINS.....17
- ABOUT THE DEVELOPMENT PARTNERSHIP CENTER.....20

AUTHOR:

Alexandra ERMOLENCO
Natalia COVRIG
Cristina COJOCARU
Alina ANDRONACHE

INTRODUCTION

Every year on March 8, the Center Partnership for Development (CPD) launches the Gender Equality Index to analyze and understand the progress and setbacks in ensuring equal opportunities for women and men in the Republic of Moldova.

The Gender Equality Index measures the level of equality between women and men in 6 key areas. It is calculated on the basis of 31 impact indicators, grouped in six relevant categories: (i) Labor Market, (ii) Policy, (iii) Education, (iv) Access to Resources, (v) Perceptions and Stereotypes, (vi) Health.

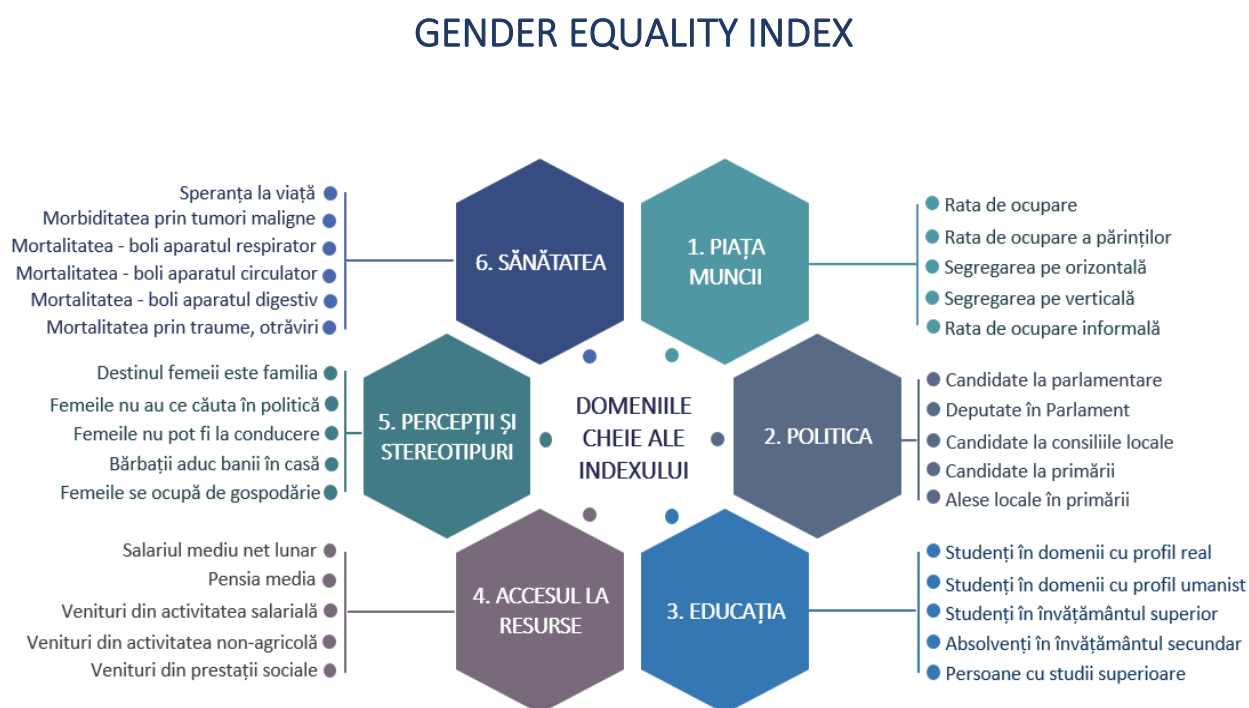


Figure 1. Key domains and specific indicators of the Gender Equality Index
Source: CPD

The level of equality is measured from 0 (zero) to 100 (one hundred). For each domain, a sub-index has been calculated which can range from 0 - indicating total inequality between women and men and 100 - indicating absolute gender equality. Thus, the closer the calculated index is to 100, the higher the level of gender equality in that domain. Detailed methodology for calculating the Index can be found in **Annex 1**.

GENDER INEQUALITY - 0 100 - GENDER EQUALITY

The Gender Equality Index measures inequality in both directions. The concept of gender equality is often confused with the exclusive promotion of women's rights. The Gender Equality Index data show that in fact men are also directly affected by certain inequalities, particularly in health and education.

GENERAL FINDINGS

In 2024, the index of gender equality in the Republic of Moldova is regressing. The average level of equality between women and men, calculated for the six strategic areas assessed, was estimated at 60 points, one point lower than the previous year.

The values for previous years' indices have changed due to the update of the data by the NBS. Thus, the calculations for the areas Access to Resources and Health have been adjusted

Areas relevant	Index 2009	Index 2016	Index 2017	Index 2018	Index 2019	Index 2020	Index 2021	Index 2022	Index 2023	Index 2024	Index 2025	Trend
Labor market	64	61	61	62	61	60	59	55	56	56	57	+0.6
Policy	32	36	36	36	40	47	47	61	60	64	64	0
Education	55	54	54	53	53	52	50	50	51	50	51	+0.6
Access to Resources	77	74	75	79	77	76	73	75	73	72	72	0
Perceptions and Stereotypes	42	47	51	47	54	61	62	63	59	57	53	-3.8
Health	73	66	65	65	65	63	64	66	65	65	63	-1.8
General Index	57	56	57	57	58	60	59	62	61	61	60	-1

Source: NBS and national opinion polls commissioned by the CPD

In 2025 only two areas out of the 6 analyzed show modest progress compared to the previous year. This concerns the area of the **labor market** which shows an increase in the level of gender equality by 0.62 points compared to the previous year. This is largely due to the increase in the general employment rate of women in the national economy, as well as to the support programs implemented at national level (measures to reconcile family and professional life, which have led to an increase in the employment rate of women with young children). Modest progress was also recorded in the field of **education** (only 0.56 points), which was largely due to the fact that the differences in the representation of girls in STEM fields (the share of girls in exact profile fields increased) and of boys' participation in education (the share of boys in higher education programs increased) are slightly leveling off.

Two areas regressed from 2023, while two others remained constant. The largest regression is in the **Perceptions** domain (down 3.8 points), with this trend continuing from 2021. This is largely due to worsening public attitudes and perceptions of women's involvement in politics and public life. After the 2020 elections and the formation of the government in 2021 (when the legal provisions on the representation of both genders in politics were implemented), more women took up key positions in the state - the president, prime minister, minister of internal affairs and others - positions of major strategic importance for the country. Subsequently, Moldova has gone through and continues to go through a series of crises that have directly affected the living conditions of its citizens (pandemic crisis, economic crisis and increasing poverty rate, security crisis in the region and increased refugee flow, energy crisis as a result of strained inter-state relations). This worsening of perceptions reflects a setback in efforts to promote gender equality and women's participation in politics. The **Health** Equality Index similarly regressed in 2024, largely on the back of a more pronounced increase in the male mortality rate. This is explained by both behavioral factors (lifestyle, excessive use of tobacco, alcohol, risky behaviors, exposure to risk, accidents, etc.) and structural factors (limited access and reluctance to seek health care, higher exposure to stress and anxiety, increased psycho-emotional vulnerability in times of crisis, etc.).

FINDINGS BY AREA

JOB MARKET

Activity and employment rates show positive trends among both women and men. Compared to previous years, the labor force participation rate for men reached 49.5% in 2023, up 2.8%, and for women reached 41.4%, up 3.6%. Also, the employment rate among men increased by 2.4% from 2021, and among women by 4.3%. The positive trends are also recorded thanks to the reforms carried out in recent years on reconciling family and professional life, a barrier that largely concerns women in employment. On the other hand, the unemployment rate shows negative trends for both genders, increasing by almost 2% in 2023 compared to the previous year.

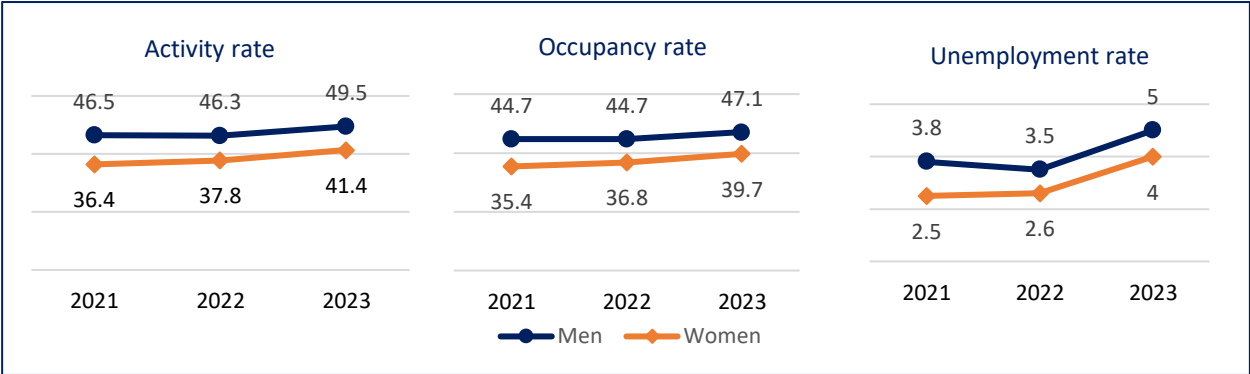


Figure 2. Main labor market indicators, %, 2021-2023
 Source: National Bureau of Statistics

The impact of legislative measures to support employees with children is showing first results. According to data from the National Bureau of Statistics, the presence of children in the family has an unequal impact on women and men who are able to work. As a result, the employment rate of men aged 25-49 with at least one child remains significantly higher than the employment rate of women of the same age with at least one child. At the same time, it is encouraging that in 2023 the employment rate of women with children is expected to increase by 4.1%, which is also due to the support measures that have been put in place by the authorities to help families with children to combine family and personal life more effectively and easily, such as making care leave more flexible, making maternity leave more flexible, extending paternity leave, extending childcare services, including the regulation of alternative care services for children up to 3 years of age, etc.

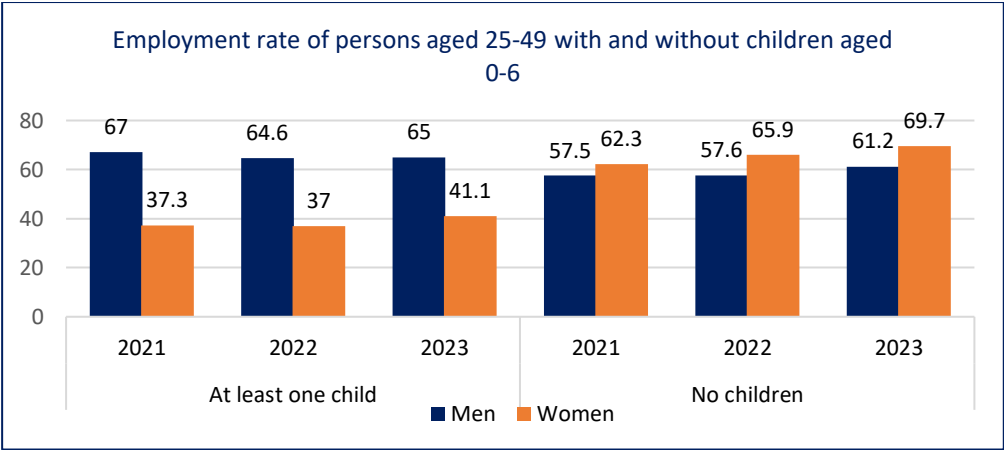


Figure. Employment rate of people aged 25-49 with and without children aged 0-6, %, 2021-2023
 Source: National Bureau of Statistics

Although there are positive trends with regard to the level of equality in the labor market area, several economic areas are regressing in ensuring gender equity. Analyzing the horizontal and vertical segregation of the labor market, we observe regressions in the equitable representation of both sexes in different sectors. The most significant decreases are in the following sectors: transport and storage,

information and communication: -13.3 points; wholesale and retail trade, accommodation and food service activities: -10.8 points and industry: -8.2 points. Considering that these sectors are better paid and have been under-represented by women in the past, these declines need to be reversed. Regarding the areas showing progress, we note in the graph below that gender equity has become more prominent in agriculture, forestry and fisheries.

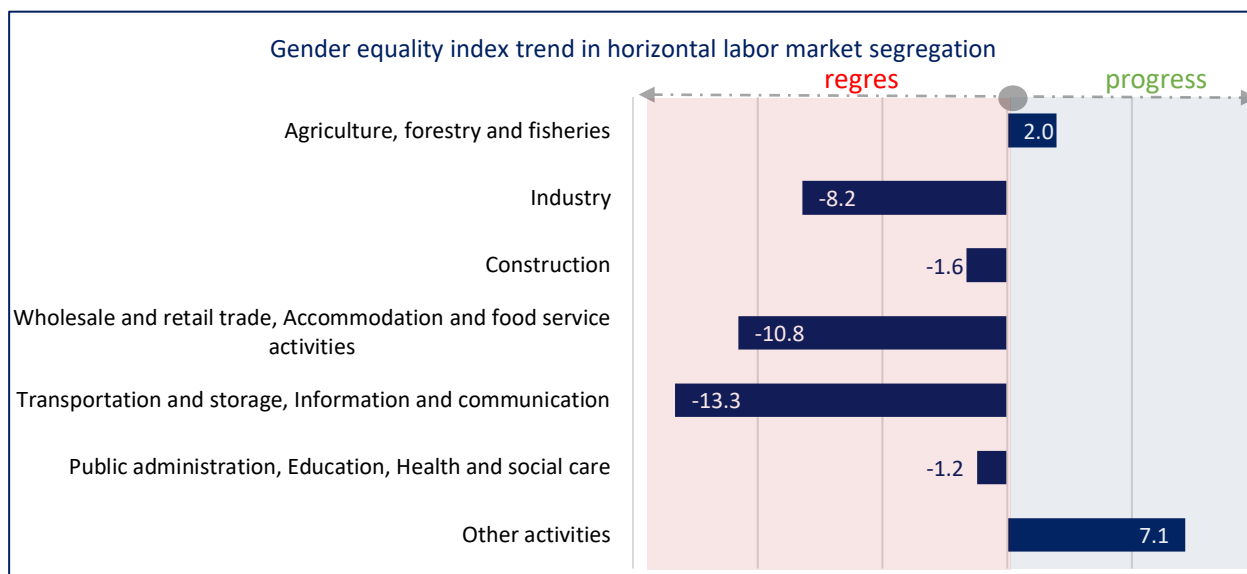


Figure 4. Gender equality index of horizontal labor market segregation in 2023 compared to 2022, pp; Source: National Bureau of Statistics

POLITICS

The level of gender equality in politics remains the same as the previous year. Although in the previous year there was a significant progress on this area, due to the positive results, from the representation perspective, of the local elections, in 2023, there is no improvement on any of the analyzed indicators. Moreover, the representation of women in the Moldovan Parliament decreased from 41% to 40%, due to the reshuffling of the legislative staff. At the same time, it is gratifying that the minimum representation quota (at least 40% of representatives of one sex) is being respected, and in recent years the balanced representation in Parliament has reached historic levels.

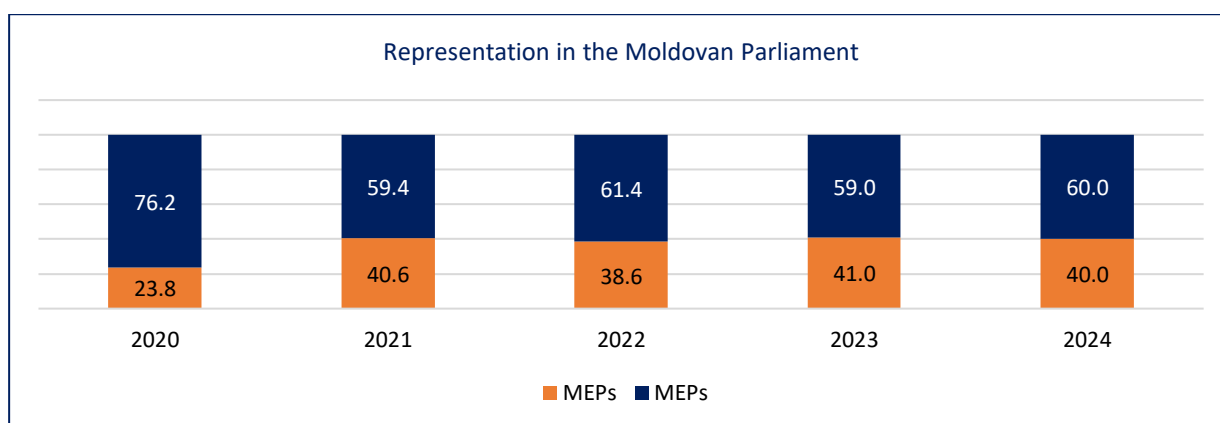


Figure 5. Deputies in the Moldovan Parliament, by sex, %, 2020-2024 Source: CPD calculations based on Moldovan Parliament data

Women are under-represented in management positions in the Central Public Administration. Although there is no regression in the policy area, analyzing the composition of the Central Public Administration shows that women are under-represented, especially in management positions. Thus, within the Central Public Administration, women make up 76.2% of the executive staff, while in the upper echelons of the

hierarchy, women account for 40% of the senior positions. This distribution highlights the gender imbalance in government leadership, as women are concentrated in lower-paid, lower-status roles with fewer opportunities to advance to higher-level positions. On the other hand, in 2024, 31% of ministers were women, which places the Republic of Moldova among the leading countries in terms of women's representation in public administration.

* The category "higher level" represents the highest level of civil service, the category "middle level" includes positions such as heads and deputy heads of regional and district public authorities and heads and deputy heads of structural subdivisions of public authorities, and the positions in the category "executive level" are positions lower than heads and deputy heads of structural units of ministries and other heads of structural and territorial public subdivisions of public authorities.

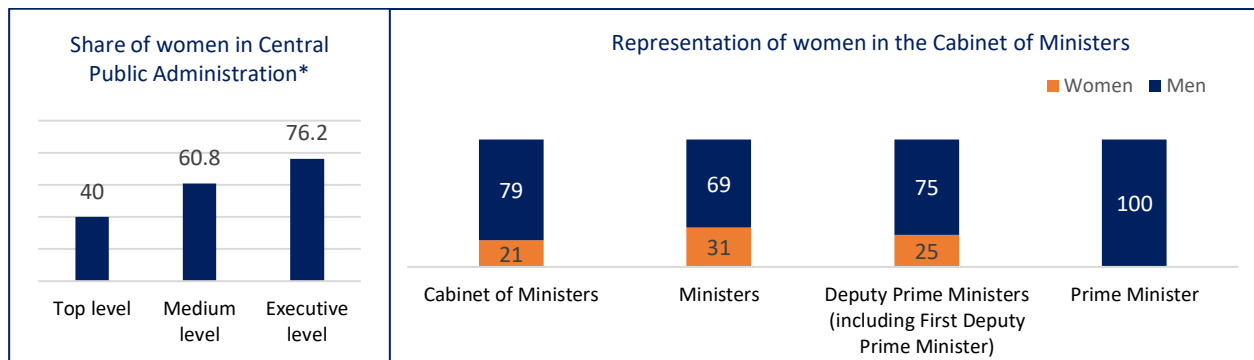


Figure 6. Share of women in the PCA, by hierarchical positions, and representation of women in the Cabinet of Ministers, by gender, %, 2024

Source: State Chancellery of the Republic of Moldova

HEALTH

Moldovans are living longer. In 2023, the average life expectancy for men was 67.5 years, 1.5 years more than in 2020, and for women 76.4 years, 2.5 years more than in 2020. At the same time, the gender gap is showing negative trends, with men living on average 8.9 years less than women. By area of residence, gender inequalities are even more pronounced. Thus in 2023, a man in a rural area lived, on average, 9 years less than a woman in an urban area. Also, as can be seen in the graph below, although life expectancy is increasing for both sexes, the gender gap is at its highest in the last 5 years, with a further worsening for the rural population.

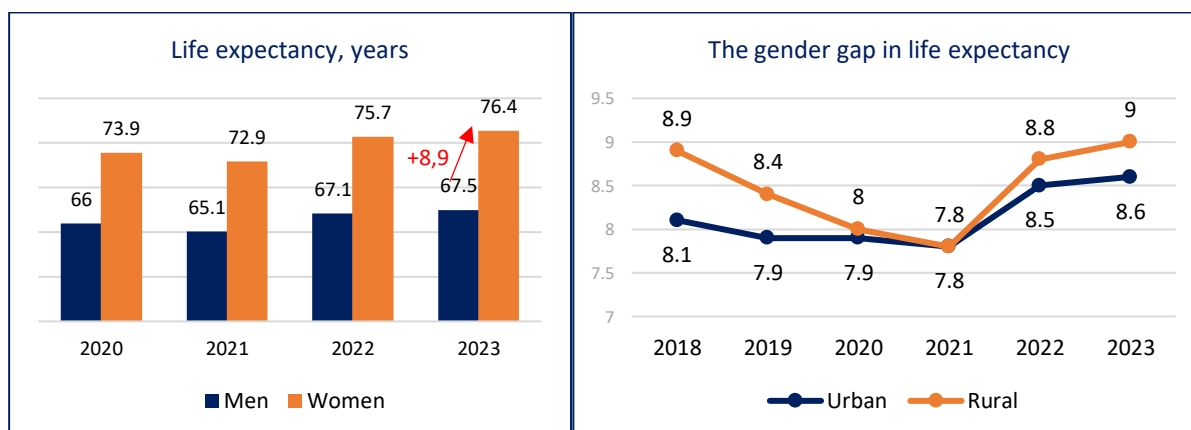


Figure 7. Life expectancy and gender gap in life expectancy, years, by sex and area of residence, 2018-2023

Source: National Bureau of Statistics

Diseases of the circulatory system are the most common cause of death among the population of Moldova. The main classes of causes of death for Moldovans are: (i) diseases of the circulatory system, (ii) diseases of the digestive system, (iii) malignant tumors, (iv) diseases of the respiratory system and (v) accidents, poisoning and trauma. Although these causes of death are common to both men and women, some trends specific to men are emerging, such as: malignant tumors are becoming more common causes

of death in men. Accidents, poisoning and trauma are also a major cause of male deaths, with a slight downward trend in recent years. In addition to these, we can see from the graph below that respiratory diseases are also more common among men as a cause of death, largely due to the precarious jobs in which men are engaged and which lead to respiratory diseases: construction, transportation, engineering, etc.

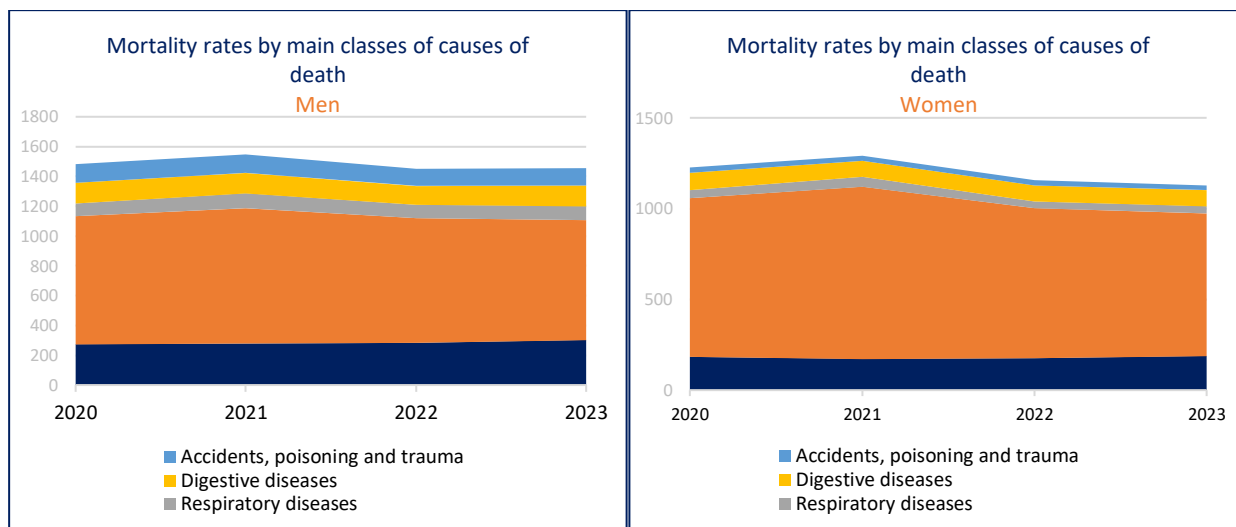


Figure 8. Mortality rates by top 5 main classes of causes of death, by sex, 2020-2023
Source: National Bureau of Statistics

The infant mortality rate increased significantly in 2023. Compared to previous years, in the year 2023, the mortality rate increased by 0.9 children per 1000 compared to the year 2022, and compared to 3 years ago, we see that the infant mortality rate increased by 1.35 children per 1000. Infant mortality among children born in rural and urban areas also differs, thus, if in urban areas, for every 1000 children born, 8 die, in rural areas this rate is 11.4 children die per 1000. Another worrying indicator is the negative trend in the female fertility rate, which in 2023 is 11.4 lower than 5 years ago. This means that for every 1000 women aged 15-49, only 42.8 children will be born in 2023, compared to 54.2 children in 2018. The negative trends in the infant mortality rate and female fertility rate are very worrying, and if these indicators do not become a national priority, this may lead to a demographic collapse in Moldova, where the population is becoming increasingly ageing.

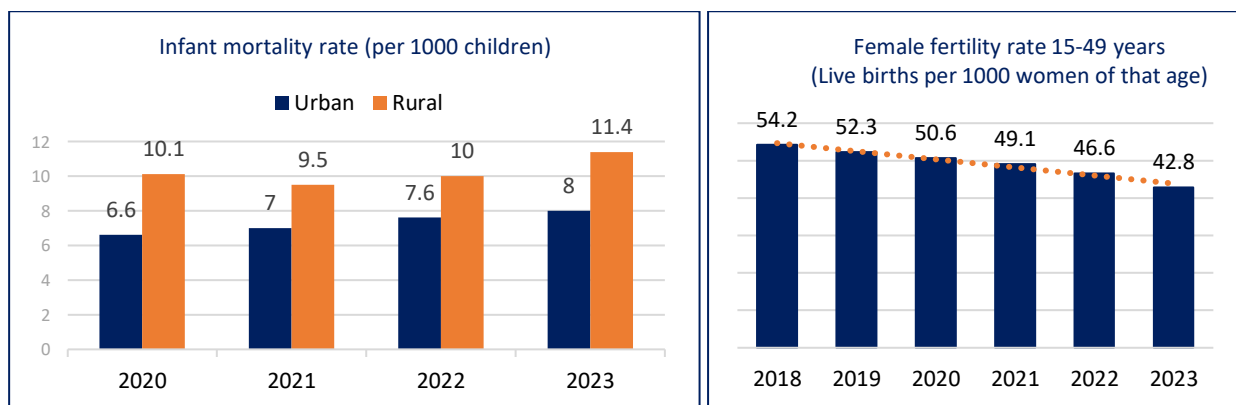
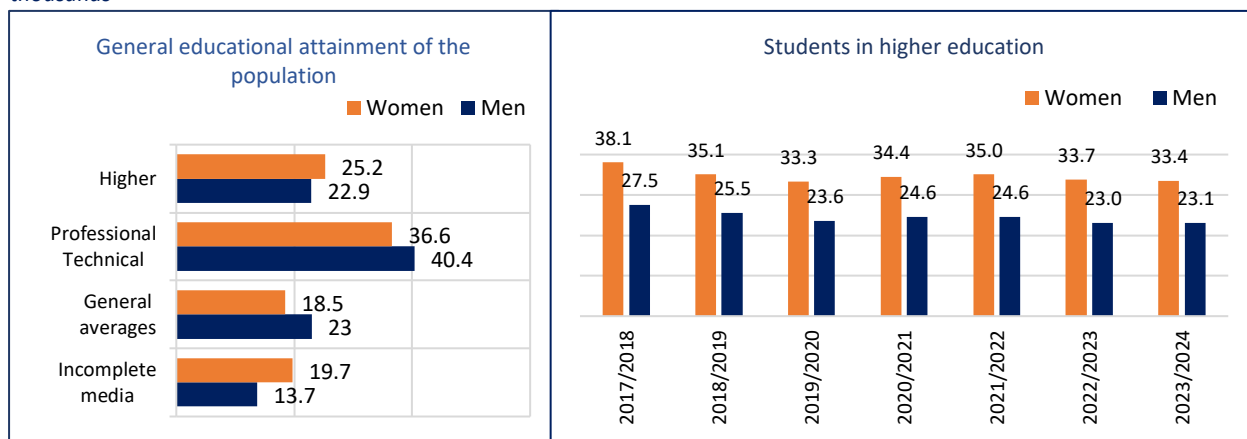


Figure 9. Infant mortality rate (per 1000 children), by area of residence, and female fertility rate 15-49 years old, live births per 1000 women of that age, 2018-2023
Source: National Bureau of Statistics

EDUCATION

Women constitute over 60% of all graduates from higher education institutions. In general, only 60% of the adult population of the Republic of Moldova has a professional specialization, which includes vocational-technical and higher education¹, while one third of the population has only secondary education (general and incomplete). Analysis of the data shows that a higher proportion of women tend to complete higher education, while men opt for vocational-technical studies. According to data from the National Bureau of Statistics, in 2023, women constituted about 63% of all graduates of higher education institutions. Analysis of the dynamics over the last five years shows a steady decrease in the number of students enrolled in higher education, and this trend is valid for both women and men. However, the number of women in higher education continues to outnumber men. Often, social norms and gender role expectations can influence the career choices of men and women, making men more reluctant to continue their studies and more concerned about getting into the labour market quickly.

Figure 10. Educational attainment of adult population (18+), % Figure 11. Number of students enrolled in higher education, thousands

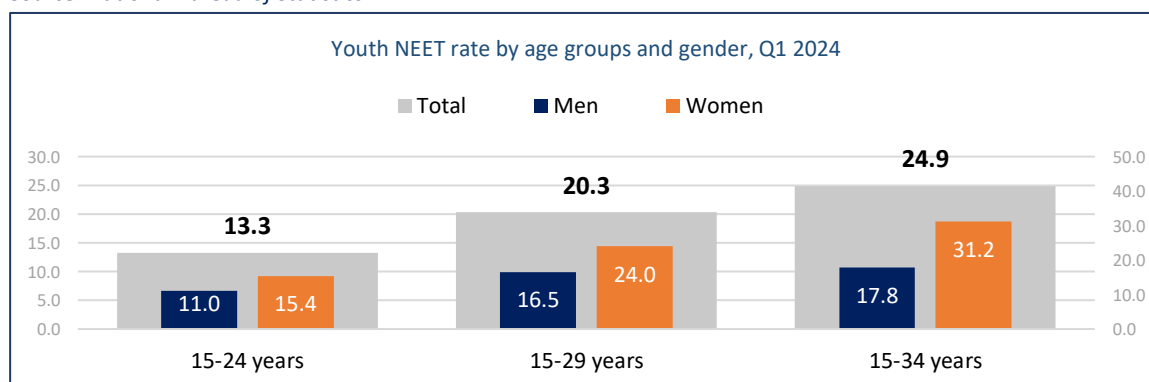


Source: report "Unequal Moldova", CPD, 2023 Source: NBS, 20218-2024

The NEET² rate among girls is higher than among boys. According to NBS data, the most pronounced gender gap is observed in the 15-34 age group, where the NEET rate for girls is 31.2% compared to 17.8% for boys. This disparity can be attributed to social, economic and cultural factors that limit girls' access to educational and professional opportunities. Women tend to remain NEET for longer periods than men. They are also more likely to be involved in caring for the family, while NEET men are more likely to be unemployed.

Figure 12. NEET young people by age groups and gender, Q1 2024, Q1 2024, %

Source: National Bureau of Statistics



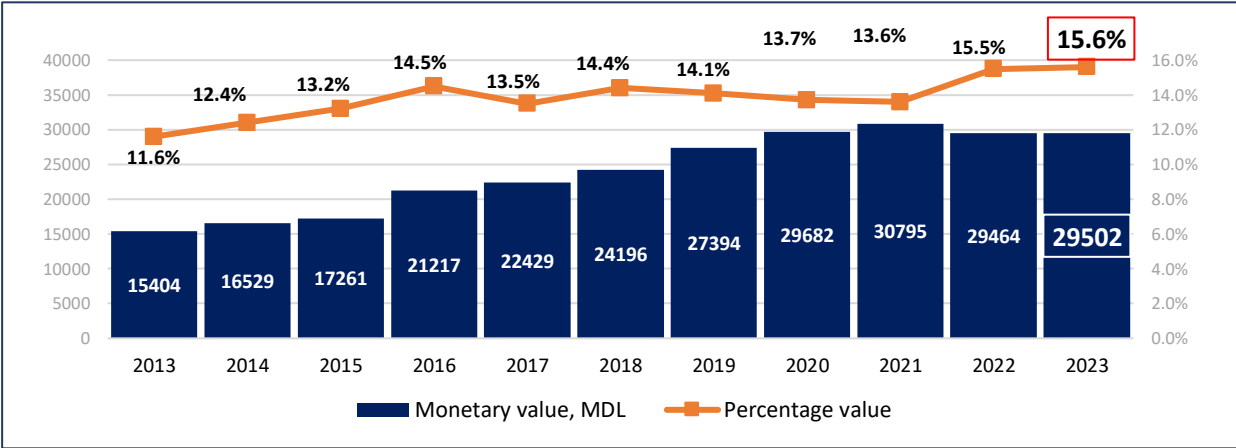
ACCESS TO RESOURCES

¹ Report "Unequal Moldova", Center Partnership for Development (CPD), 2023

² NEET (Not in Employment, Education or Training) - young people who are not in employment, education and/or training

The gap between women's and men's earnings has widened over the past decade. In 2023 a man's average wage was **15.6%** higher than a woman's wage. Because of this difference, a woman received an annual wage income **29 502 MDL** less than men for the same year. This reveals inequalities in the labor market, in that women are predominantly employed in lower-paid sectors, in lower positions than men, often having to opt for reduced work schedules or take breaks in their working life due to caring responsibilities. The pay gap can also be explained by differences in pay bargaining, discriminatory practices by employers, incorrect job evaluations, etc.

Figure 13. Gender pay inequality dynamics in Moldova, in monetary value³ and %



Source: CPD calculations based on National Bureau of Statistics data

In the long term, the gender pay gap also leads to inequalities at the old-age pension stage. According to the calculations, in 2024 a male pensioner will have an average pension **16.8%** higher than a female pensioner. In monetary terms, for 2024 a female pensioner lost on average **8403 MDL** as a result of the difference in pensions. In Chisinau municipality the difference between the average pension of women and men is much higher, reaching **28.6%**. Thus, a female pensioner in mun. Chisinau had an annual loss of **22 204 MDL** due to these differences.

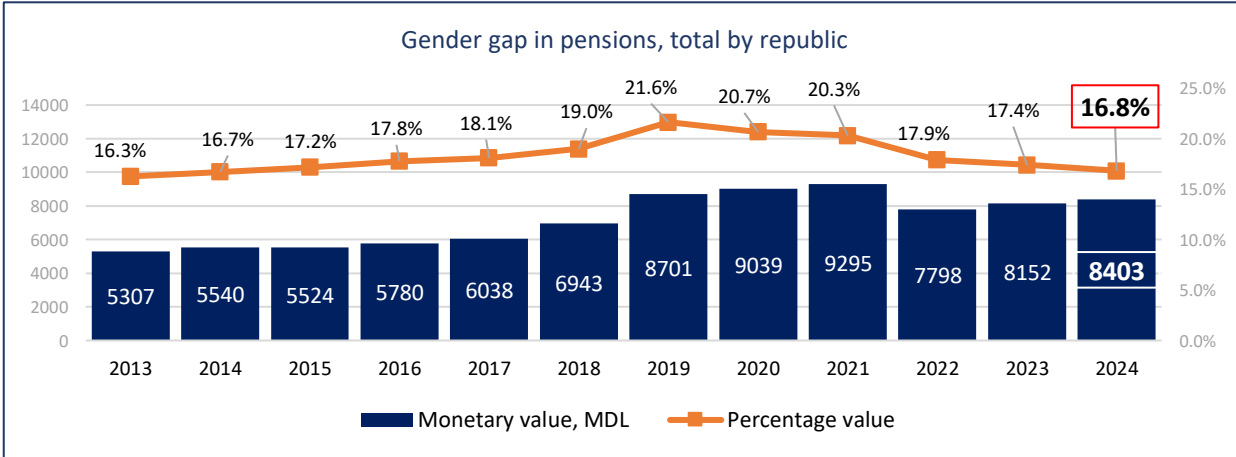


Figure 14. Dynamics of gender inequality in pensions in Moldova, in monetary value⁴ and %

Source: CPD calculations based on National Bureau of Statistics data

PERCEPTIONS AND STEREOTYPES

Perceptions of women's involvement in public life continue to worsen. A dynamic analysis of the data shows that society's stereotypes and prejudices towards women's participation in politics worsen after

³ Calculations for monetary differences in salaries have been adjusted to the Consumer Price Index 2023 (inflation rate). For example, the initial monetary value in 2022 amounted to MDL 25 980, while the actual value (after adjusting for CPI) amounted to MDL 29 464. This significant difference is due to the sudden and record-high increase in the inflation rate in 2022, to which prices in previous years were adjusted.

For the calculation of women's annual financial loss, only sectors where women's average wage was lower than men's were considered.

⁴ Calculations for monetary differences in pensions have been adjusted to the Consumer Price Index (CPI) 2023 (inflation rate).

2021, despite the fact that the number of women in elected and decision-making positions increases significantly during this period. Thus, 27.7% of the population believe that women have no place in politics, and 19.3% - that women do not have the capacity to hold leadership positions. At the same time, around 70% of the population say that it is men's duty to provide financially for the family, and over 63% - that it is women's duty to take care of the family and household. This trend can be explained, on the one hand, by the maintenance of deep-rooted gender stereotypes in society, which impose on women tasks related to caring for the home and family and less related to public life, and on the other hand, by the harsh attitude towards women already in positions of leadership. After the 2020 elections and the formation of the government in 2021 (when the legal provisions on the representation of both genders in politics were implemented), several women took up key positions in the state - the president, prime minister, minister of internal affairs and others - positions of major strategic importance for the country. Subsequently, Moldova has gone through and continues to go through a series of crises that have directly affected the living conditions of its citizens (pandemic crisis, economic crisis and increasing poverty rate, security crisis in the region and the increased flow of refugees, energy crisis as a result of strained inter-state relations). Although these crises were global in scope and had an impact on the Republic of Moldova as well, women at the helm of authorities were criticized for the way they handled difficult situations. Past experience suggests that women in decision-making positions have been much more harshly judged for the effects of crises than men who held similar positions in previous periods. Failures and difficulties were frequently correlated with perceptions that women lacked sufficient competence or capacity to lead. This worsening of perceptions reflects a setback in efforts to promote gender equality and women's participation in politics.

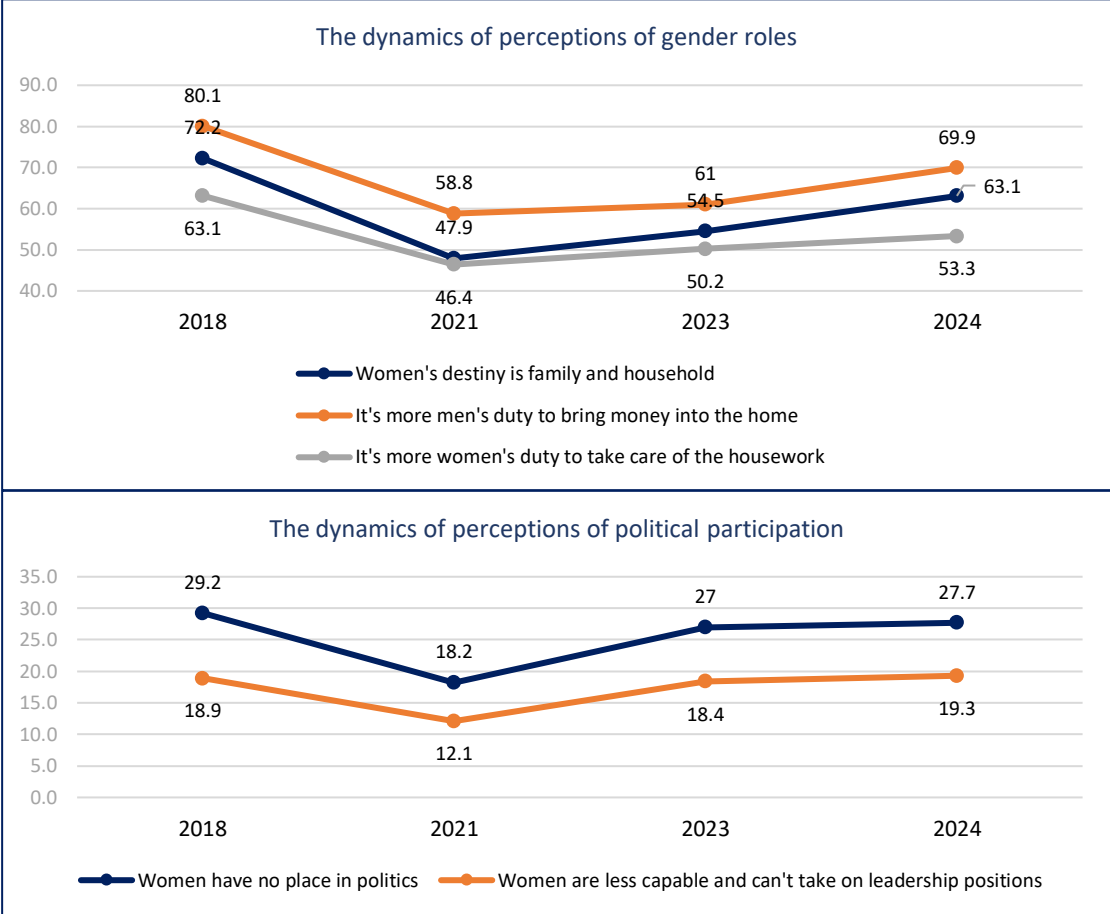


Figure 15. Population perceptions of women's role in public and private life, %
 Source: CPD national opinion poll, 2023

RECOMMENDATIONS

The promotion of gender equality is a crucial issue in today's society, as it contributes to greater social cohesion and fairer development for all members of the community. In recent years, Moldova has made significant progress in promoting gender equality by improving the legislative framework and implementing a number of activities, programs and projects aimed at supporting this objective.

In this context, the Center for Partnership for Development (CPD) comes up with a set of **8 March 8 initiatives** aimed at accelerating progress on gender equality. These packages are based on CPD's accumulated expertise and in-depth analysis carried out in our projects, providing practical recommendations and strategic guidance. We believe that the adoption and implementation of these measures are essential steps in reducing existing inequalities and strengthening the overall policy framework to guarantee equal rights and equal opportunities for all citizens of the Republic of Moldova.

- ✓ **Strengthening efforts to prevent and combat sexual harassment in the workplace, as every fifth young person in technical vocational and university education has been exposed to some form of sexual harassment during his/her lifetime⁵**. This situation requires: **(i)** The completion of the Education Code with a chapter dedicated to the prohibition of sexual harassment, obliging all educational institutions to adopt an internal mechanism to prevent, report and investigate this phenomenon; **(ii)** The approval and institutionalization of a methodology to assess the maturity level of internal processes in educational institutions in preventing and combating sexual harassment; **(iii)** The mandatory inclusion in the curriculum for all levels of education of topics focused on the mitigation and elimination of all forms of discrimination, harassment, sexual abuse and violence; **(iv)** The development of a National Anti-Harassment Program, providing an integrated and coherent systemic response to reduce harassment in education; **(v)** The training of teachers and staff in educational institutions in recognizing, preventing and reporting cases of sexual harassment; **(vi)** The development of good practice guidelines adapted to all types of education to ensure a unified and effective approach across the country.

- ✓ **Preventing and combating obstetric and gynecological violence, because half of women who have gone through childbirth have experienced obstetric violence during labor, childbirth or gynecological examination⁶**. In order to reduce the phenomenon of obstetric and gynecological violence, a comprehensive approach covering 5 dimensions of intervention is needed: **(i)** Development of the legal regulatory framework to prevent and combat the phenomenon of obstetric and gynecological violence; **(ii)** Training and empowerment of medical staff, to increase awareness of what can become a violation of patients' rights and to respect the patient's decisions, as long as they do not endanger the life of the mother and the child; **(iii)** Information, education and support for patients, to inform them about their rights and the options and decisions related to their obstetric care; **(iv)** Raising awareness of obstetric violence in the wider community so that they can recognize behaviours that constitute obstetric violence and provide support for patients in situations that expose them to such violence; **(v)** Monitoring and measuring the phenomenon of obstetric violence to know the extent of the phenomenon and the impact of the measures taken.

- ✓ **Reducing the pay gap because in 2023, women earned on average 15.6% less than men, which equates to an annual loss of approximately 29,502 lei per woman⁷**. To eliminate this inequity, an additional legislative package is needed to strengthen pay equity by: **(i)** Requiring employers to disclose, in a clear and detailed manner, the salary structure and remuneration criteria associated with each job offer, including the salary range envisaged for the position; **(ii)** Prohibiting employers from requiring applicants to disclose information on previous salary or salary history to avoid perpetuating pay differentials; **(iii)** Establishing an effective system of monitoring the application of pay equity rules, accompanied by proportionate sanctions for non-compliance; **(iv)** Prohibition of pay secrecy clauses in employment contracts, with a view to fostering a culture of transparency and

⁵https://progen.md/wp-content/uploads/2021/12/Raport_hartuire_sexuala_in_sistemul_educational_web-1.pdf

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

⁷https://progen.md/wp-content/uploads/2025/02/CPD_Pay-gap-2025.pdf

fairness; **(v) Enshrining** in law the right of employees to receive compensation, covering not only unpaid amounts, but also bonuses, payments in kind, compensation for lost opportunities, moral damages and interest for late payment; **(vi)** Introducing the concept of intersectional discrimination in the legislative framework to address complex and multiple forms of discrimination, thus ensuring adequate protection for all vulnerable groups.

- ✓ **Supporting young families⁸ because, according to NBS data, the presence of a child reduces the employment rate of women by 28.6% compared to those without children, while for men there is no significant difference.** However, it is encouraging that in 2023, the employment rate of women with children increased by 4.1%, a sign of the effectiveness of legislative measures in recent years. This situation calls for: **(i)** Continuing efforts to ensure the reconciliation of family and professional life by making leave for families with children more flexible (introducing the option of concurrent leave for both parents, extending paternal leave in special cases, and providing paid leave in the event of pregnancy loss); **(ii)** Providing an additional tax deduction for parents with children enrolled in daycare, kindergarten or school to offset expenses and encourage mothers' participation in the labor market; **(iii)** Extending protection for single-parent families by including lone parents with children under 10 years of age in the category of employees who cannot be obliged to work night shifts, thus guaranteeing child welfare; **(iv)** Detailing the rules on flexible working by approving guidelines or framework regulations providing clear benchmarks for employers and employees in the application of flexible working arrangements (short-time working, teleworking, compressed working week, etc.); **(v)** Providing educational support during holiday periods or when educational institutions temporarily suspend their work, through vouchers for extra-curricular activities and compensatory allowances for lone parents, to prevent the risks to which children may be exposed in the absence of supervision; **(vi)** Increasing access to afterschool programs, through state budget funding and obliging institutions to create such programs, giving parents the opportunity to care for their children during working hours.

- ✓ **Promote women's reproductive health, because for every 1000 women of reproductive age, only 42.8 children are born in 2023, compared to 54.2 children in 2018, showing a trend of declining birth rates that requires urgent and coordinated action.** This situation requires: **(i)** Exemption of taxes on menstrual products and their inclusion in the list of essential/socially important products to improve affordability and reduce gender inequalities; **(ii)** Expansion of compensated treatments in the premenopausal and menopausal period (estrogens, antidepressants, contraceptives) so that women aged 18-60 years old receive the necessary support to maintain their health; **(iii)** Introduce psychological counseling/psychotherapy services in the Single Health Insurance Program as part of the integrated approach to reproductive health and emotional balance; **(iv)** Provide menstrual sick leave for women affected by severe symptoms during the menstrual cycle in order to create a more equitable and inclusive work environment; **(v)** Increasing access to in vitro fertilization procedures for couples and single women by increasing resources and broadening eligibility criteria, including coverage of costs related to investigations and medicines; **(vi)** Regulate and (re)introduce telemedicine medical abortion services, in line with World Health Organization recommendations, to facilitate safe, effective and confidential access to termination of pregnancy, especially for women in rural areas or with reduced mobility; **(vii)** Equip all health facilities with gynaecological chairs adapted for women with disabilities, so that health services are fully accessible and inclusive for all categories of the population.

- ✓ **Increasing the accessibility of public and private institutions, because, according to official data, out of the 5,137 objects (public institutions of first necessity) subject to inventory, 3,440 are not adapted or do not meet accessibility standards⁹.** Moreover, the information published by the "Motivație" public association indicates that the majority of the 3,763 institutions assessed by the Accessibility Map are either inaccessible or only partially accessible. This situation requires: **(i)** The

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

⁹https://progen.md/wp-content/uploads/2023/04/CPD_Raport-analitic_-NEET.pdf

development of a National Accessibility Plan, which would provide, on a mandatory basis, that each public and private institution to conduct an audit of accessibility conditions, and based on the findings, to develop an internal plan for accessibility within 2-3 years, with annual progress reporting; **(ii)** Designation of an institution responsible for assessing and monitoring accessibility, including the establishment and sanctioning of violations, in accordance with the legislation in force; **(iii)** Compliance with the legal framework on accessibility conditions and sanctioning of non-adaptation of the physical environment according to the provisions of Law no. 60/2012 and the Contravention Code, clearly identifying the inspecting officers who will apply sanctions in case of non-compliance; **(iv)** Expansion of the infrastructure and assistive technologies (access ramp, elevators, adaptation of sanitary spaces, appropriate signage, audiovisual supports, etc.), to ensure that persons with disabilities can move around and carry out their activities of study, work and social participation in equal conditions with other citizens.

- ✓ **Ensuring inclusive education, because according to NBS data, the largest gender gap among NEET (not in education and not working) youth is in the 15-34 age group, where the rate for girls is 31.2% compared to 17.8% for boys. In addition, the study conducted by UNICEF (2019) shows that 86.8% of students in grades VI-XII are affected by bullying.** This situation requires **(i)** Making study programs more flexible in terms of duration and form of organization (online options, part-time, modular, etc.) in order to provide equal opportunities to access and complete studies, especially for young girls who have care responsibilities or face mobility difficulties. **(ii)** Adapting the place of study to the needs of parents with pre-school-age children, by creating care services in educational institutions, both for employees and students; providing adequate facilities and equipment for people with different types of disabilities (not only motor, but also sensory or cognitive). **(iii)** Vouchers for childcare services for NEET young people with young children who are in education or employment; these can partially cover the costs of childcare when the educational institution or employer does not provide such services in-house; **(iv)** Adoption of an effective legal framework to protect victims of bullying, by introducing educational measures to sanction bullies, make parents accountable and expand support services for both victims and bullies; **(v)** Removal of restrictions on access to higher and specialized secondary education for children with Special Educational Needs (SEN) who have graduated under individualized educational programmes, so that they are not excluded from further education.
- ✓ **Introduce and promote sex education, as according to official data for the year 2023, there were 4 abortions among girls under 15 and 352 abortions among 15-19 year olds (equivalent to 5.3 per 1000 women in this category). During the same period, 44 births were reported among teenage girls under 16 and 1,357 births among those aged 16-19.** The situation calls for: **(i)** The introduction of sex education as a compulsory subject in the school curriculum, including topics such as prevention of unwanted pregnancies, sexually transmitted infections, concepts of consent and recognition of sexual violence; **(ii)** The creation of programs and courses for adults (parents, teachers, professionals in related fields) to strengthen the knowledge and skills necessary to inform and guide children and adolescents in a responsible and safe way.

ANNEX 1. METHODOLOGY FOR CALCULATING THE GENDER EQUALITY INDEX

The Gender Equality Index measures the level of gender equality in 6 key areas. It is calculated on the basis of 31 impact indicators¹⁰, grouped into six main categories: (i) Labor Market, (ii) Politics, (iii) Education, (iv) Access to Resources, (v) Perceptions and Stereotypes, (vi) Health. For each domain a sub-index was calculated which can range from 0 - indicating total gender inequality and 100 - indicating

¹⁰Indicators such as: employment rate, informal employment rate, rates of candidates and persons elected to elective office, share of students in different fields, morbidity in the population, average wage, average pension

perfect gender equality. Thus, the closer the calculated index is to 100, the higher the level of gender equality in that domain.

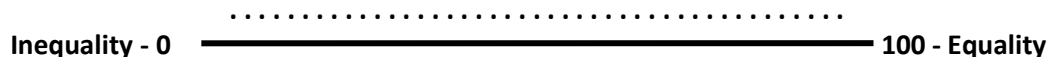


Table 2. List of domains and indicators that make up the Gender Equality Index

Domain	Indicators
Labor Market	<ul style="list-style-type: none"> • Occupancy rate • Reconciliation of work and family life as measured by the employment rate of 25-49 year olds with at least one child aged 0-6. • Labor market segregation as measured by the horizontal segregation index (segregation by economic sectors) and the vertical segregation index (segregation by positions within sectors). • Informal employment rate, excluding the agricultural sector.
Politics	<ul style="list-style-type: none"> • Share of candidates in parliamentary elections. • The share of MEPs in Parliament. • Share of candidates for local councillor. • Share of candidates for mayor. • Share of people elected as mayors.
Education	<ul style="list-style-type: none"> • Percentage of students in real profile fields (natural sciences, exact sciences, engineering, manufacturing technologies, chemical technology, architecture and construction). • Share of students in humanities (education, arts, humanities, political sciences, social sciences, social work, communication sciences). • Share of students in higher education programs. • Share of graduates in secondary vocational education. • Share of people (aged 25-64) with tertiary education.
Access to Resources	<ul style="list-style-type: none"> • Average net monthly salary. • Average pension. • Share of income from wage and salary income in households. • Share of income from non-agricultural self-employment. • Share of income from social benefits.
Perceptions and stereotypes	<ul style="list-style-type: none"> • Share of positive answers to the question - women's destiny is family and household. • Share of positive answers to the question - women have no place in politics. • The share of positive answers to the question - is it more men's duty to bring money into the household. • Proportion of positive answers to the question - women are less capable and unable to hold leadership positions.
Health	<ul style="list-style-type: none"> • Overall population mortality, diseases of the respiratory system, at 100 000 inhabitants. • Malignant tumor morbidity per 100 000 inhabitants. • Average life expectancy. • Overall population mortality, diseases of the circulatory system, per 100 000 inhabitants. • Overall population mortality, digestive diseases per 100 000 population. • Overall population mortality, trauma and poisoning, per 100 000 inhabitants

The choice of domains and indicators was based on the following criteria:

(i) the areas selected must be relevant from a gender equality perspective, but also in that they are addressed by public policies and are distinguished by the persistence of gender inequality.

(ii) the selected indicators must signal impact, because the Impact perspective has often been missing in the process of evaluating policies to promote gender equality, and the calculation of the Index will fill this gap.

(iii) the selected indicators must be disaggregated by gender and must be available both for the year 2009¹¹ (reference year) - when the National Program for Ensuring Gender Equality 2010-2015 was adopted, and for each year, in order to understand the impact of this Program and other public policy measures on the level of gender equality in the Republic of Moldova.

The calculation of the Index is based on the conceptual premise that *in a society with full gender equality, men and women are equally subject to the effects of positive and negative phenomena in the selected areas.* For example, in a society with full gender equality, the employment or unemployment rate of women should be equal to that of men. If the indicator values for men and women are equal, then their ratio will always be equal to 1, ***no matter how they are reported***, see formula below:

$$\text{if } \textit{male indicator} = \textit{female indicator} \text{ then } 1 \textit{ Index} = \frac{\textit{Indicator b\u00e2rba\u0219i}}{\textit{Indicator femeii}} = \frac{\textit{Indicator femeii}}{\textit{Indicator b\u00e2rba\u0219i}} =$$

If the values of the indicator are equal, then we will get 1, and if they are not equal, then we will always get a figure less than 1 - which will indicate an inequality.

$$\text{if } \textit{male indicator} > \textit{female indicator} \text{ then } \textit{Index} = \frac{\textit{indicator femeii}}{\textit{indicator b\u00e2rba\u0219i}} \leq 1$$

In other words, when the index value will be close to 0 - this will indicate significant inequality. But when the index value is close to 1 - this signals less significant inequality. For clarity, when reporting the indicators, each time we will multiply them by 100, so the index value can range from 0 - no equality at all to 100 - perfect equality.

Calculating the Index involves first calculating the values for each of the 6 domains. For each domain, the sub-index is calculated on the basis of ***the simple arithmetic mean*** of the ratio of the values of the indicators for women and men selected for the given domain. *Annex 2* provides the calculations for the key domains of the Gender Equality Index.

Thus, we finally obtain the values for the sub-index for 6 domains, calculated for the years 2009, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 and 2024. The gender equality index is calculated as the ***simple arithmetic average*** of the sub-indexes for the respective years.

¹¹ For some of the indicators, this rule was not respected for objective reasons, which is mentioned in the calculation table. For example, in 2011 the NBS changed the method of calculating the average wage in 2011, which made it impossible to compare the average wage in 2009 with that in 2014.

ANNEX 2. GENDER EQUALITY INDEX CALCULATIONS BY DOMAINS

JOB MARKET

Indicators	Women	Men	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Occupancy rate, %	39,7	47,1	84,29	82,33	79,2	81,2	82,6	86,1	84,8	87,2	87,9	86,8	88,5
Employment rate of persons aged 25-49 having at least one child aged 0-6, %	41,1	65,0	63,23	57,28	55,7	55,5	63,0	63,5	59,9	63,3	62,3	63,6	65,95
Horizontal segregation of the labor market	0,56		56	60	61	59	58	58,0	58,0	62	59	58	58
Vertical segregation of the labor market	0,57		57	58	61	58	60	60,0	56,0	56	59	58	55
Share of persons employed in the non-agricultural informal sector, %	4,4	18,4	23,9	24,3	24,3	20,3	31,4	37,9	41,3	40,2	39,6	42,2	54,8
Index			56,9	56,3	56,3	54,8	59	60,3	60,8	61,7	61,1	61,1	64,1

POLITICS

Indicators	Women	Men	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Share of candidates in parliamentary elections, %	46,70	53,30	87,62	87,6	87,6	87,6	53,4	53,4	52,2	43,0	43,0	43,0	39,7
Share of MEPs in Parliament, %	40	60	66,67	69,5	62,9	68,4	31,2	33,3	36,4	27,8	27,8	27,9	32,9
Share of candidates for local councillor, %	47,2	52,8	89,4	89,4	84,4	84,4	84,4	84,4	53,6	53,6	53,6	53,6	39,7
Share of mayoral candidates, %	30,3	69,7	43,5	43,5	37,2	37,2	37,2	37,2	29,0	29,0	29,0	29,0	23,3
Share of elected mayors, %	23,99	76,01	31,6	31,6	27,2	27,2	27,1	27,9	26,8	26,5	26,1	25,8	22,7
Index			63,7	64,3	59,9	60,9	46,6	47,2	39,6	36,0	35,9	35,9	31,6

EDUCATION

Indicators	Women	Men	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Share of students in exact profile fields (natural sciences, exact sciences, engineering, manufacturing technologies, chemical technology, architecture and construction), %* ¹²	46,70	53,30	87,62	28,3	28,6	29,1	30,6	31,1	34,5	32,8	32,1	31,9	36,6

¹² For the **Education** domain some changes have been applied, as a consequence of data adjustment by the National Bureau of Statistics in previous years. Thus, for the first two indicators - the share of students in exact and humanities fields - some of the fields initially included have been replaced by others approximately similar. The following fields have been excluded: Social Work, Communication

Share of students in humanities (education sciences, arts, humanities, political sciences, social sciences, social work, communication sciences), %* ¹³	40	60	66,67	33,4	33	32,4	33,6	33,4	35,9	34,9	34,6	33,7	36,0
Share of students in higher education programs, %	47,2	52,8	89,4	71,2	72,7	73,9	70,9	72,7	72,1	74,5	73,0	73,9	76,1
Share of graduates in secondary vocational schools, %	30,3	69,7	43,5	40,9	42,4	40,9	43,3	43,8	48,0	45,5	52,8	52,2	45,1
Share of persons (aged 25-64) with tertiary education, %	23,99	76,01	31,6	75,5	76	73,4	71,3	77,0	76,7	76,5	75,3	76,8	83,1
Index			50,71	49,9	50,5	50	49,9	51,6	53,4	52,8	53,6	53,7	55,4

ACCESS TO RESOURCES

Indicators	Women	Men	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Average net monthly average wage (2009=2011), MDL	9449,1	11416,2	82,8	83,0	84,9	85,5	85,7	85,8	87,2	85,8	87,0	87,9	87,8
Average pension	3455,5	4155,7	83,15	82,6	82,1	79,7	79,3	78,4	81,0	81,9	82,2	82,8	85,8
Share of income from wage and salary income in households by household head, % (discounted)	42,6	57,3	74,35	76,3	76,3	76,9	76,9	75,5	81,9	79,7	80,5	82,9	82,9
Share of income from non-agricultural self-employment by household head, % (discounted)	4	7,4	54,1	46,7	52,9	61,1	54,8	60,9	61,2	71,8	46,2	42,2	57,9
Share of social benefit income by household head, % (discounted)	27,2	17,5	64,3	70,2	68,4	69,4	67,2	78,2	74,0	74,4	78,5	73,0	72,9
Index			71,7	71,7	72,9	74,5	72,8	75,7	77,1	78,7	74,9	73,8	77,5

PERCEPTIONS AND STEREOTYPES

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
A woman's destiny is family and household	37	41	52	52	51,8	49	40	28	36	38	38
Women have no place in politics	72	77	70	82	83,4	80	81	71	71	78	70
Women are less capable and can't take on leadership positions	81	84	78	88	87,4	88	84	81	80	79	68
It's more men's duty to bring money into the home	30	35	40	41	37,9	39	27	20	27	18	15

Sciences, Medicine and Pharmacy reformulated in Health, Environmental Protection, Military. The following fields were added: Journalism and Information, Administrative Sciences, Chemical Sciences, Biological Sciences, Physical Sciences, Mathematics and Statistics, Information and Communication Technologies, Forestry.

¹³ ibidem

It's more women's duty to take care of the housework			47	49	54	54	48	47	38	37	43	21	21
Index			53	57 59 63	59	63	62	61	54	47	51	47	42

HEALTH

Indicators	Women	Men	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2009
Overall population mortality, respiratory diseases, per 100 000 population (updated)	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
Morbidity from malignant tumors per 100 000 inhabitants (updated)	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
Average life expectancy (discounted)	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
Overall population mortality, diseases of the circulatory system, per 100 000 population (updated)	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
Overall population mortality, digestive diseases, per 100 000 population (updated)	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
Overall population mortality, trauma and poisoning, per 100 000 population (updated)	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
Index			62,76	64,6	64,7	65,8	63,9	63,2	64,6	65,2	65,2	66,2	72,5

ABOUT THE DEVELOPMENT PARTNERSHIP CENTER

Established in 1998, the *Center Partnership for Development (CPD)* is a public institution, which aims to contribute to the promotion of an inclusive discourse on gender issues, the status of women and equal opportunities for women and men. CPD stands out as a non-governmental structure, which advocates for the implementation of the concept of gender equality in all areas of life, the promotion of public policies in the field, addressing issues related to the role of women in society and their empowerment, the elimination of all forms of discrimination against women, being at the same time a center for documentation, information and training for NGOs and initiative groups.

Aim. To develop and strengthen resources and mechanisms for the equitable empowerment of women and men in order to promote gender equality in the Republic of Moldova by supporting a coherent approach to influencing policies.

Mission. CPD promotes the values of gender equality as part of an open society in order to strengthen a genuine gender partnership.

Vision. CPD advocates for building a community with equal prospects and opportunities for its members, a society in which women and men are full citizens, able to solve problems together, benefit equally from new opportunities and engage fully in political, economic and social activities.

OUR ADDRESS:

"Partnership for Development" Center
Tighina str. 23/1
Chisinau, MD-2012, Republic of Moldova
Tel: +(373 22) 23-70-89
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md