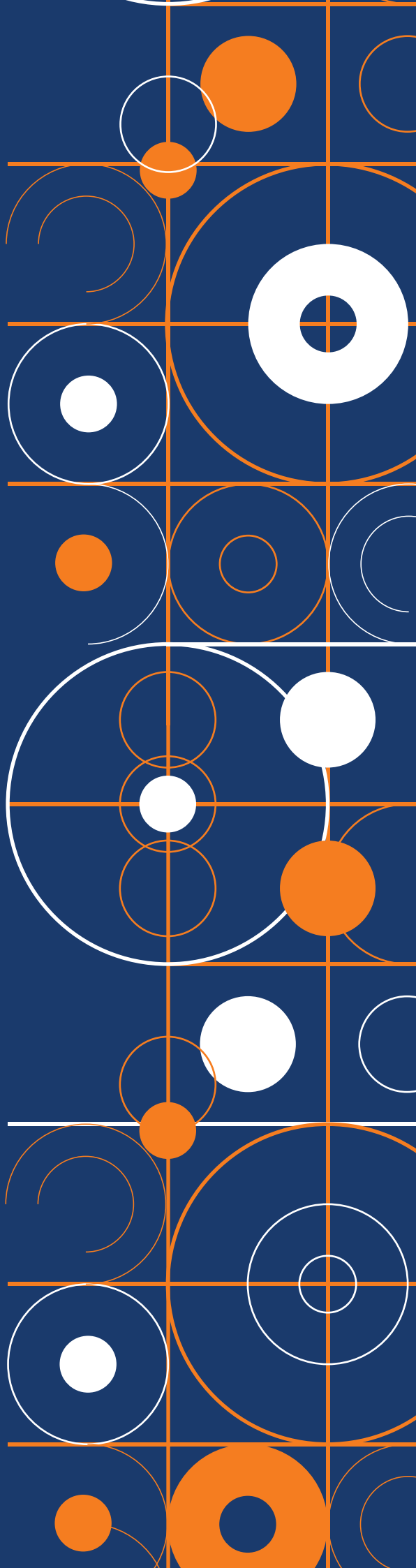


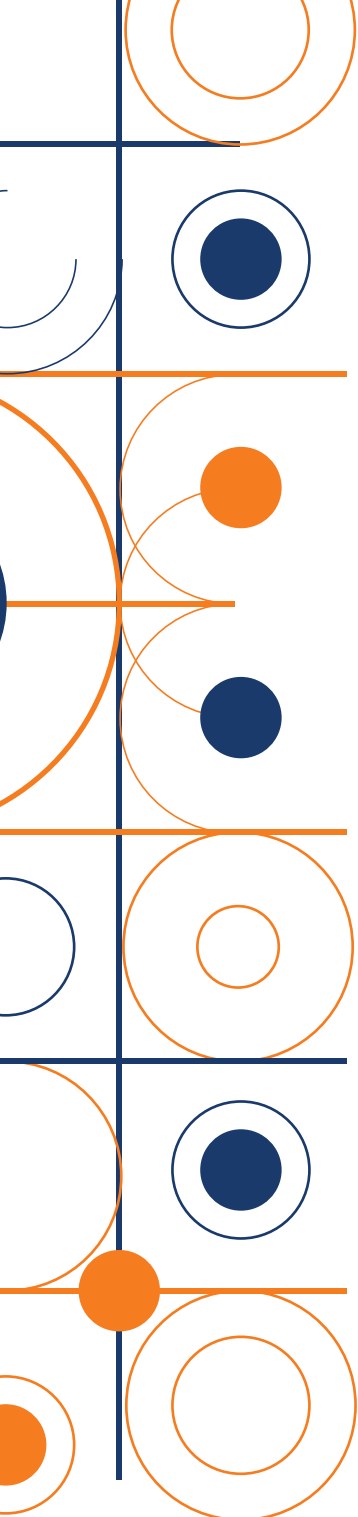


CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare

Angajament pentru schimbare

Planul Strategic al
Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare
2026-2029

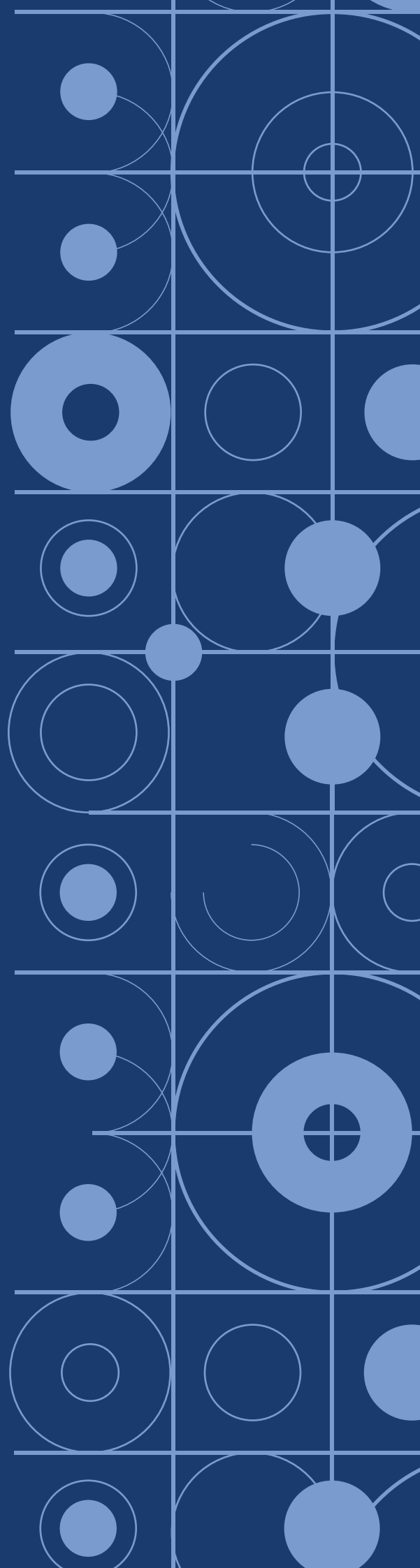




Cuprins

FUNDAMENTAREA STRATEGIEI	3
INEQUALITĂȚILE DE GEN ÎN CONTEXTUL ACTUAL	8
Educație	9
Piața muncii	11
Violența în bază de gen	14
Procesul decizional	19
Politici publice și instituții	21
Comunități	23
TEORIA SCHIMBĂRII	24
CADRUL DE REZULTATE	27
CADRUL DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE	30

Fundamentarea strategiei



Egalitatea de gen în Republica Moldova rămâne un obiectiv insuficient realizat, iar evoluțiile recente indică o încetinire a progresului. Anual, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare elaborează și publică Indexul Egalității de Gen – un instrument unic care măsoară nivelul egalității de gen în Republica Moldova pe o scară de la 0 la 100, unde 100 reprezintă egalitatea deplină. Conform datelor din 2025, valoarea Indexului se situează în jurul a 60 de puncte¹, fiind în scădere cu un punct față de anul precedent și cu două puncte față de anul 2022. Această evoluție reflectă persistența unor dezechilibre structurale între femei și bărbați și confirmă faptul că Republica Moldova rămâne la o distanță considerabilă de atingerea egalității substanțiale, în condițiile în care ritmul actual al schimbării este prea lent.

Evoluțiile în domeniul egalității de gen sunt neuniforme și insuficient consolidate, în special în perioade marcate de instabilitate și presiuni multiple. Deși pot fi identificate anumite progrese în unele domenii, acestea nu reușesc să compenseze stagnarea sau regresul în altele. Spre exemplu, ariile „piața muncii” și „educația”, au cunoscut evoluții favorabile în ultimii ani, în principal ca rezultat al unor intervenții punctuale de politici publice, la elaborarea și promovarea cărora a contribuit în mod direct și CPD: reforma concediului de îngrijire a copilului, dezvoltarea cadrului normativ privind serviciile alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani, implementarea programului național de extindere a serviciilor de creșă, acordarea de facilități pentru familiile cu copii etc. În același timp, alte domenii-cheie înregistrează stagnare sau chiar regres. În mod special, deteriorarea percepțiilor sociale și consolidarea stereotipurilor de gen indică o rezistență persistentă la schimbare, în special în ceea ce privește rolul femeilor în politică și procesele decizionale. Deși cadrul normativ a permis, în ultimii ani, creșterea participării femeilor în funcții de conducere, acest progres nu a fost pe deplin internalizat la nivelul normelor și atitudinilor sociale. Succesiunea crizelor recente a amplificat insecuritatea socială și economică, favorizând reparația și consolidarea stereotipurilor de gen și limitând sustenabilitatea progreselor instituționale obținute anterior.

Tabel 1. Evoluția nivelului egalității de gen în Republica Moldova, puncte

Domeniile relevante	Index 2009	Index 2016	Index 2017	Index 2018	Index 2019	Index 2020	Index 2021	Index 2022	Index 2023	Index 2024	Index 2025
Piața muncii	64	61	61	62	61	60	59	55	56	56	57
Politica	32	36	36	36	40	47	47	61	60	64	64
Educația	55	54	54	53	53	52	50	50	51	50	51
Accesul la Resurse	77	74	75	79	77	76	73	75	73	72	72
Percepții și Stereotipuri	42	47	51	47	54	61	62	63	59	57	53
Sănătate	73	66	65	65	65	63	64	66	65	65	63
Indexul General	57	56	57	57	58	60	59	62	61	61	60

Sursa: Indexul Egalității de Gen elaborat de CPD

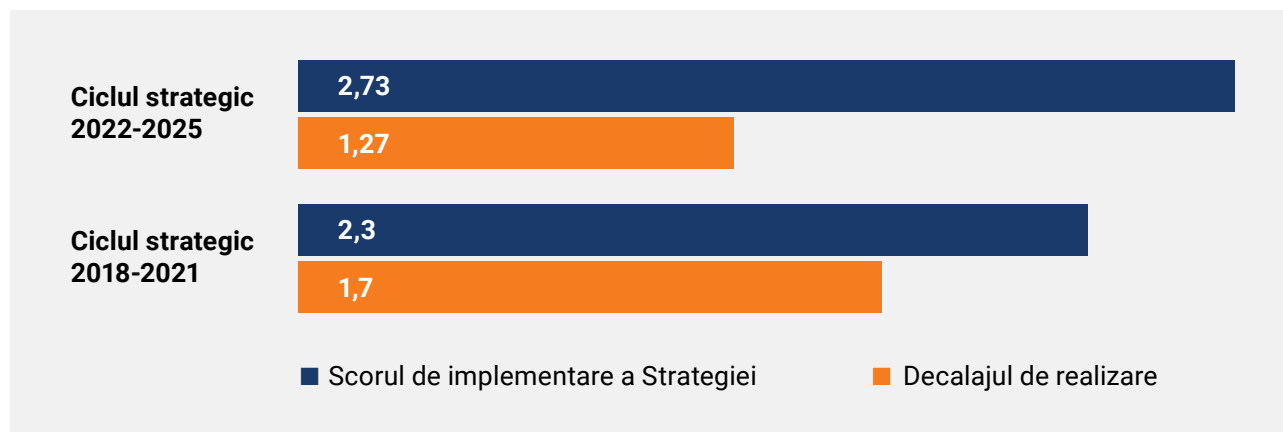
Pornind de la persistența inegalităților de gen și de la ritmul lent al schimbării la nivel național, CPD și-a asumat un mandat clar de a contribui la creșterea nivelului egalității de gen prin analiză, advocacy și sprijin pentru elaborarea și implementarea politicilor publice incluzive. Strategiile organizaționale ale CPD au fost concepute ca răspuns direct la aceste decalaje structurale, având ca obiectiv influențarea cadrului de politici publice și consolidarea capacității instituțiilor și comunităților de a integra perspectiva de gen. În acest context, evaluarea nivelului de implementare a strategiilor precedente oferă o bază importantă pentru înțelegerea impactului intervențiilor și pentru stabilirea priorităților viitoare.

Nivelul general de implementare a Strategiei CPD precedente se situează ușor peste media estimată pentru perioada de referință. CPD monitorizează anual progresul strategic printr-un scor de livrare măsurat pe o scară de la 0 (fără progres) la 4 (rezultate atinse), instrument care permite o evaluare

1 Indexul Egalității de Gen 2025, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), https://progen.md/wp-content/uploads/2025/03/CPD_IEG2025-ROEN.pdf

sistematică a evoluției și a eventualelor decalaje de realizare. Comparativ cu ciclul strategic 2018–2021, perioada 2022–2025 indică o îmbunătățire a nivelului de implementare, precum și o reducere a decalajelor față de obiectivele asumate. Analiza comparativă a celor două cicluri strategice evidențiază un progres la nivelul implementării generale, Strategia pentru perioada 2022–2025 fiind realizată într-o măsură mai avansată, decât cea precedentă. Această evoluție reflectă o planificare strategică mai riguroasă, o focalizare mai clară a intervențiilor și o capacitate sporită de adaptare la un context în continuă schimbare, inclusiv la condițiile generate de crizele succesive din ultimii ani.

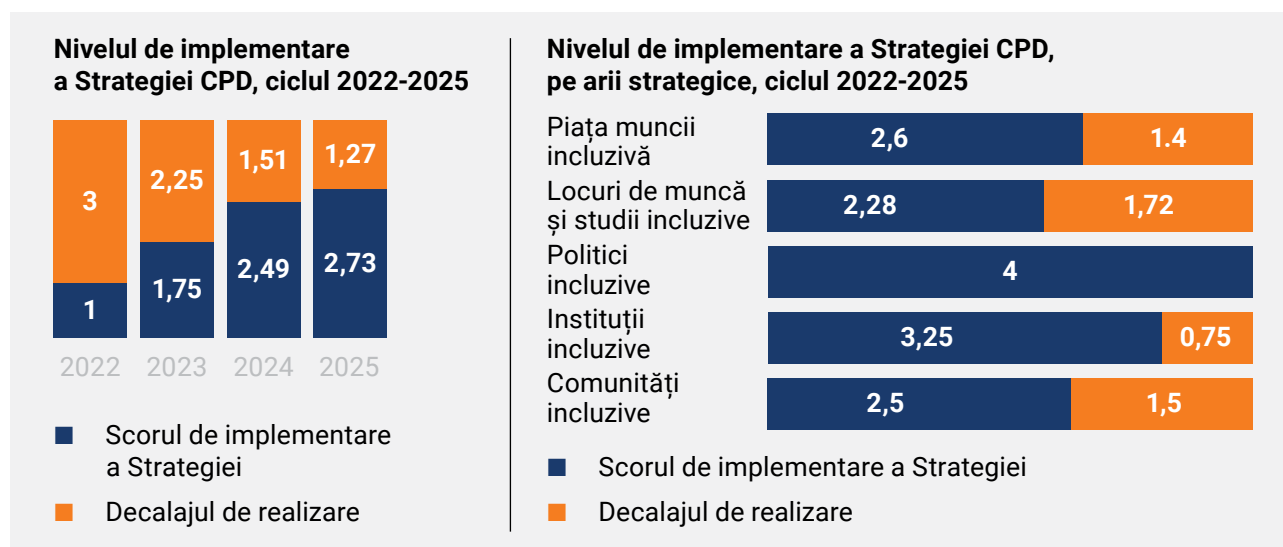
Figura 1. Scor de realizare a Planului Strategic CPD 2022–2025



Sursa: Scorecard-ul raportului anual de performanță CPD

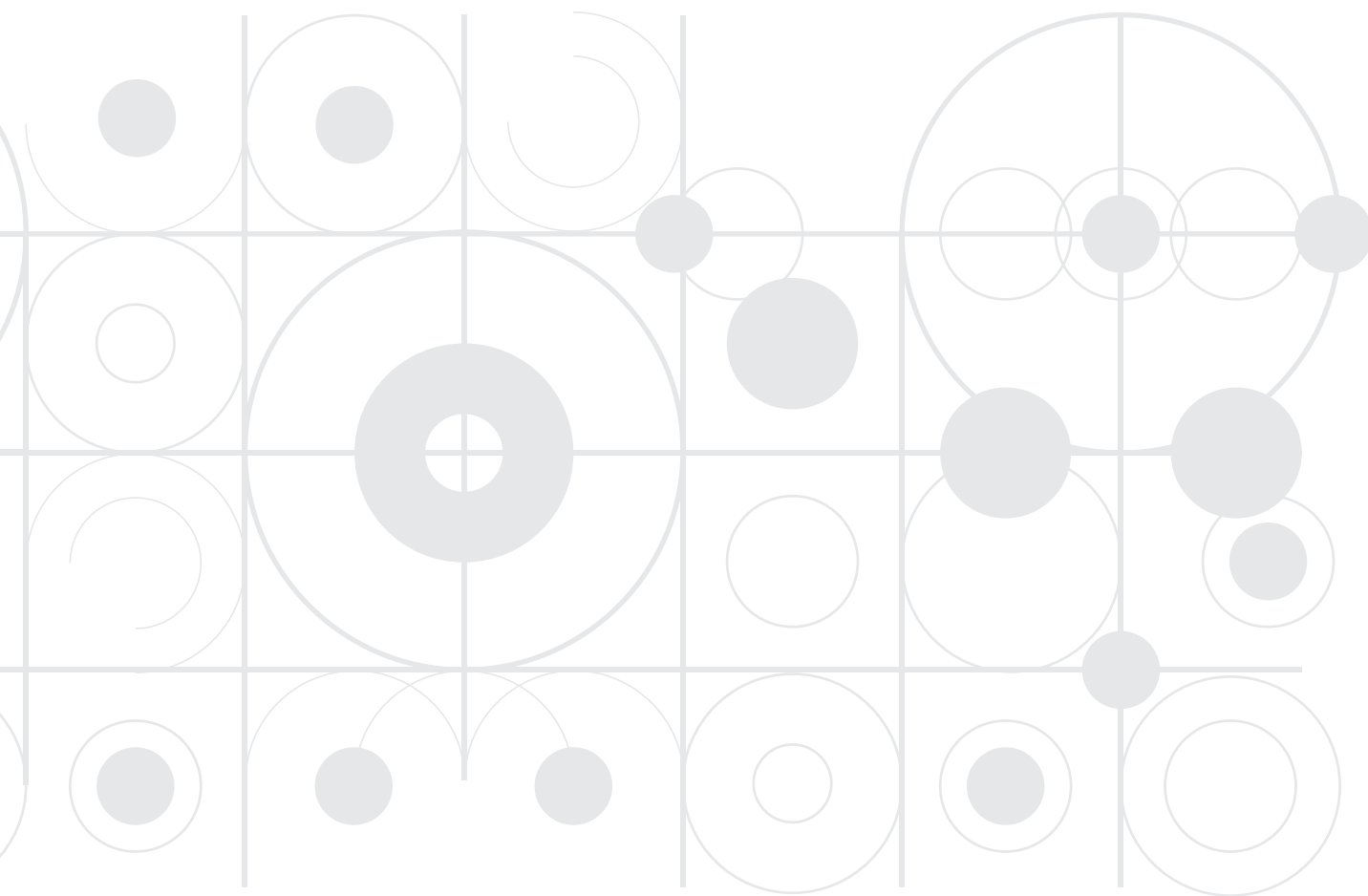
La nivelul ciclului strategic 2022–2025, progresul în implementare a fost gradual, de la un nivel mai modest în primii ani către un nivel mai avansat în perioada 2024–2025. Această dinamică indică faptul că intervențiile CPD au necesitat timp pentru a genera rezultate vizibile, în special în domenii care presupun modificări ale politicilor publice, ajustări ale practicilor instituționale și transformări la nivelul atitudinilor sociale. Analiza pe arii strategice relevă diferențe semnificative între domenii, reflectând gradul diferit de complexitate al intervențiilor. Cele mai avansate rezultate au fost înregistrate în domenii precum politicile publice incluzive și instituțiile incluzive, unde CPD a avut un rol activ în promovarea schimbărilor de politici și în dezvoltarea instrumentelor de integrare a perspectivei de gen. În același timp, domenii precum piața muncii incluzivă, locurile de muncă și studiile incluzive, precum și comunitățile incluzive au înregistrat progrese mai moderate, menținând anumite decalaje față de obiectivele asumate. Aceste decalaje indică necesitatea unor intervenții mai consistente, integrate și susținute pe termen lung. Rezultatele confirmă faptul că schimbările la nivel comunitar și în practicile socio-economice sunt mai lente și necesită abordări sistemice, coordonate și de durată.

Figura 2. Nivelul general de implementare a Planului Strategic CPD 2022–2025



Sursa: Scorecard-ul raportului anual de performanță CPD

În pofida unui context marcat de inegalități persistente, CPD a facilitat transformări structurale semnificative în Republica Moldova prin consolidarea unui cadru legislativ și instituțional incluziv, aliniat la standardele europene, care promovează egalitatea de gen, incluziunea socială și drepturile familiilor. Prin activități de advocacy și dezvoltare instituțională, CPD a susținut reforme esențiale, precum flexibilizarea concediilor de îngrijire a copilului, modificarea modalității de calcul a indemnizației de îngrijire, posibilitatea alternării concediului între părinți, extinderea și flexibilizarea concediului paternal, introducerea concediilor sociale pentru părinții care adoptă copii, dezvoltarea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani ș.a. Aceste măsuri au contribuit la creșterea accesului părinților la locuri de muncă prietenoase familiei. În domeniul prevenirii violenței și hărțuirii, CPD a avut un rol-cheie în adoptarea Legii nr. 74/2023 privind combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, care instituie obligația angajatorilor de a implementa proceduri interne și sesiuni de instruire, aprobând sancțiuni clare în acest context. Totodată, CPD a contribuit la armonizarea legislației naționale cu prevederile Convenției OIM nr. 190. În domeniul educației, 16 instituții au adoptat regulamente anti-hărțuire, iar peste 800 de cadre didactice și studenți au beneficiat de instruire, contribuind la crearea unor medii educaționale mai sigure și mai incluzive. La nivel de politici publice, CPD a influențat peste 25 de inițiative, cu recomandări integrate în șase documente naționale aprobate în 2025, inclusiv în domenii precum transparența salarială și protecția victimelor violenței de gen. De asemenea, CPD a consolidat capacitatea autorităților publice centrale și locale de a elabora și implementa politici incluzive și transparente. Prin programe de mentorat oferite autorităților locale, CPD a promovat guvernanta bazată pe date și dovezi, contribuind la dezvoltarea unui ecosistem durabil și coerent de politici și practici incluzive, cu impact legislativ, instituțional și cultural. În același timp, organizații ale societății civile, inclusiv din afara țării, au fost sprijinite de CPD în consolidarea capacităților de advocacy și promovare a incluziunii, contribuind, astfel, la extinderea impactului intervențiilor la nivel regional.



Lecții învățate și prezumții pentru strategia viitoare

Experiența acumulată în procesul de implementarea a strategiei anterioare a oferit CPD lecții importante și repere clare privind evoluția contextului, care trebuie integrate pentru a asigura relevanța și eficiența noii strategii, atât în ariile prioritare existente, cât și pentru noile domenii identificate.

■ **Abordarea integrată este esențială.**

Combinarea advocacy-ului legislativ, a dezvoltării capacităților instituționale și a mobilizării societății civile a generat schimbări sustenabile și va și va continua să reprezinte un factor-cheie al succesului. Această abordare este necesară în continuare în ariile strategice prioritare: piața muncii incluzivă, prevenirea hărțuirii și a violenței, politici publice sensibile la gen, instituții și comunități incluzive.

■ **Flexibilitatea și adaptabilitatea sunt factori cruciali.**

Capacitatea de a ajusta rapid intervențiile în funcție de dinamica contextului socio-politic volatil a constituit un element determinant al implementării eficiente. Această flexibilitate va rămâne esențială și în următorul ciclu strategic, în condițiile menținerii unui nivel ridicat de instabilitate politică și economică.

■ **Guvernanța bazată pe date consolidează impactul.**

Utilizarea instrumentelor de monitorizare și a analizelor fundamentate pe date a sporit credibilitatea și impactul activităților de advocacy ale CPD. În perspectiva următorului ciclu strategic, guvernanța bazată pe date va deveni un pilon central pentru elaborarea și implementarea unor politici eficiente, transparente și responsabile în toate ariile strategice.

■ **Nevoia de consolidare instituțională continuă.**

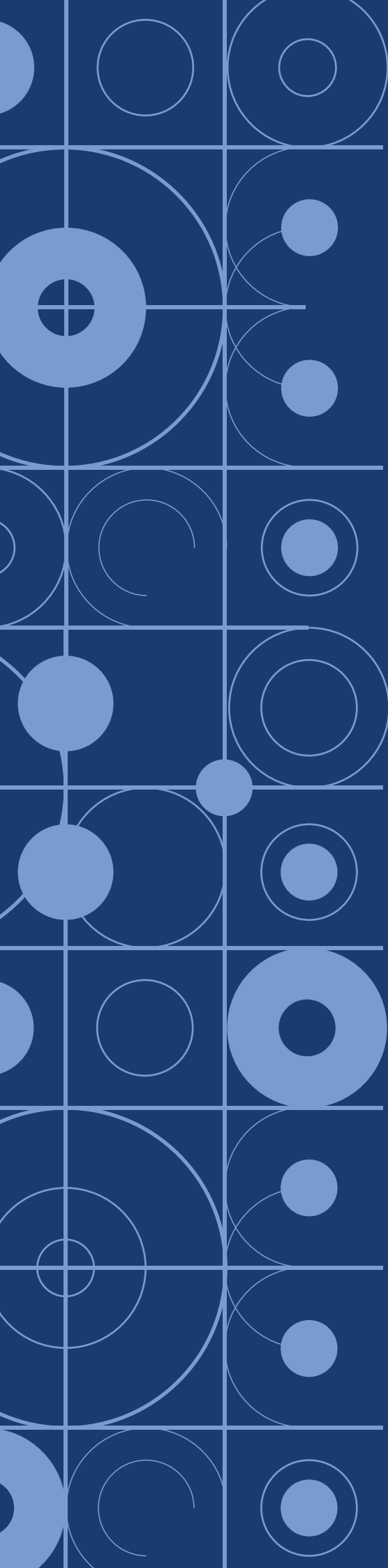
Întărirea capacităților instituțiilor publice, în special la nivel local, precum și a organizațiilor societății civile, rămâne vitală pentru sustenabilitatea reformelor. Aceasta va sprijini implementarea durabilă a politicilor publice în domeniile deja abordate și va facilita integrarea noilor priorități strategice, precum educația incluzivă și participarea echitabilă în viața politică, contribuind la consolidarea unui mediu mai democratic și egalitar.

■ **Participarea echitabilă în viața politică devine o arie strategică distinctă.**

În contextul regresului înregistrat în reprezentarea și implicarea egală a femeilor și a grupurilor subreprezentate, această arie va viza creșterea reprezentării prin reforme legislative, politici dedicate și eliminarea barierelor structurale din procesele decizionale.

■ **Educația incluzivă devine o arie strategică importantă.**

Această direcție răspunde nevoii de a asigura acces sporit și echitabil la educație, prin crearea unor medii sigure și prin promovarea unor politici care susțin incluziunea tuturor grupurilor vulnerabile.

An abstract geometric pattern on the left side of the page, consisting of a grid of squares. Each square contains various geometric elements: some have concentric circles, some have a single circle, some have a circle with a cross inside, and some have a circle with a smaller circle inside. The lines and circles are in a lighter shade of blue than the background.

Inegalitățile de gen în contextul actual

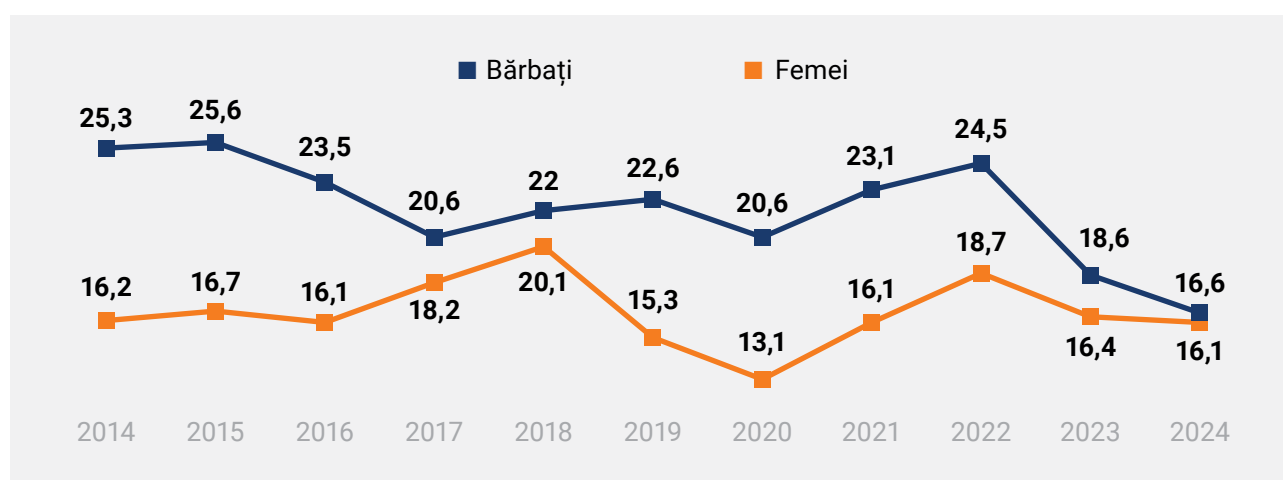
EDUCAȚIE

În domeniul educației, inegalitățile de gen nu se manifestă preponderent prin diferențe de acces, ci prin tiparele de parcurs educațional, continuitate și rezultate². Femeile cu vârsta de 25–64 de ani înregistrează, în medie, un nivel de instruire mai înalt decât bărbații: în 2023 – 26,2% dintre femei aveau studii superioare, comparativ cu 19,0% dintre bărbați. Totodată, bărbații sunt suprareprezențați atât la nivelul studiilor medii (56,7% față de 51,9% în rândul femeilor), cât și la nivelul studiilor scăzute (24,3% față de 21,9%). Aceste diferențe reflectă un fenomen structural de ieșire timpurie a bărbaților din sistemul educațional, confirmat și de rata mai ridicată de părăsire timpurie a studiilor în rândul acestora (18,6% la bărbați față de 16,4% la femei, grupa de vârstă 18–24 ani, 2023). În același timp, participarea redusă la educația pe tot parcursul vieții, pentru ambele sexe, limitează capacitatea sistemului de a corecta aceste dezechilibre la vârsta adultă.

În formarea profesională și învățământul superior, inegalitățile se manifestă predominant prin segregare pe domenii de studiu. În anul de studii 2024/25, băieții sunt majoritari în învățământul profesional tehnic secundar (72,6%), în timp ce fetele prevalează în cel postsecundar (53,3%), cu orientări educaționale clar diferențiate. Băieții se concentrează în domenii tehnice și ingineresti, inclusiv TIC, în timp ce fetele optează preponderent pentru servicii, sănătate, educație și ocupații administrative. Aceeași polarizare se reproduce și în învățământul superior: deși femeile sunt majoritare atât la nivel de licență (58,5%), cât și la nivel de master (66,4%), ele rămân concentrate în domenii care oferă, în medie, randamente economice mai scăzute și acces mai limitat la poziții de decizie. Din perspectivă strategică, acest decalaj explică de ce avantajul educațional al femeilor nu se traduce automat în rezultate echivalente pe piața muncii și indică necesitatea unor intervenții orientate spre consiliere vocațională, tranziția de la educație la ocupare și reducerea influenței normelor de gen asupra alegerilor educaționale.

Un element distinct al vulnerabilităților din sistemul educațional îl reprezintă părăsirea timpurie a studiilor, care continuă să afecteze o proporție semnificativă a tinerilor. În 2024, aproximativ 15% dintre persoanele cu vârsta de 18–24 de ani au părăsit sistemul educațional înainte de finalizarea învățământului secundar sau superior. Deși, în mod tradițional, abandonul timpuriu a fost mai frecvent în rândul băieților, datele recente indică o reducere a diferențelor de gen, cu rate apropiate pentru fete și băieți. Această evoluție sugerează că părăsirea timpurie a studiilor nu mai este determinată preponderent de factori asociați unui singur gen. Din perspectivă analitică, convergența ratelor de abandon indică o transformare a naturii riscurilor educaționale și necesitatea unor intervenții sistemice, sensibile la contextul socio-economic și la multiplele forme de vulnerabilitate.

Figura 3. Rata de părăsire timpurie a sistemului de învățământ în rândul populației de 18-24 de ani, %



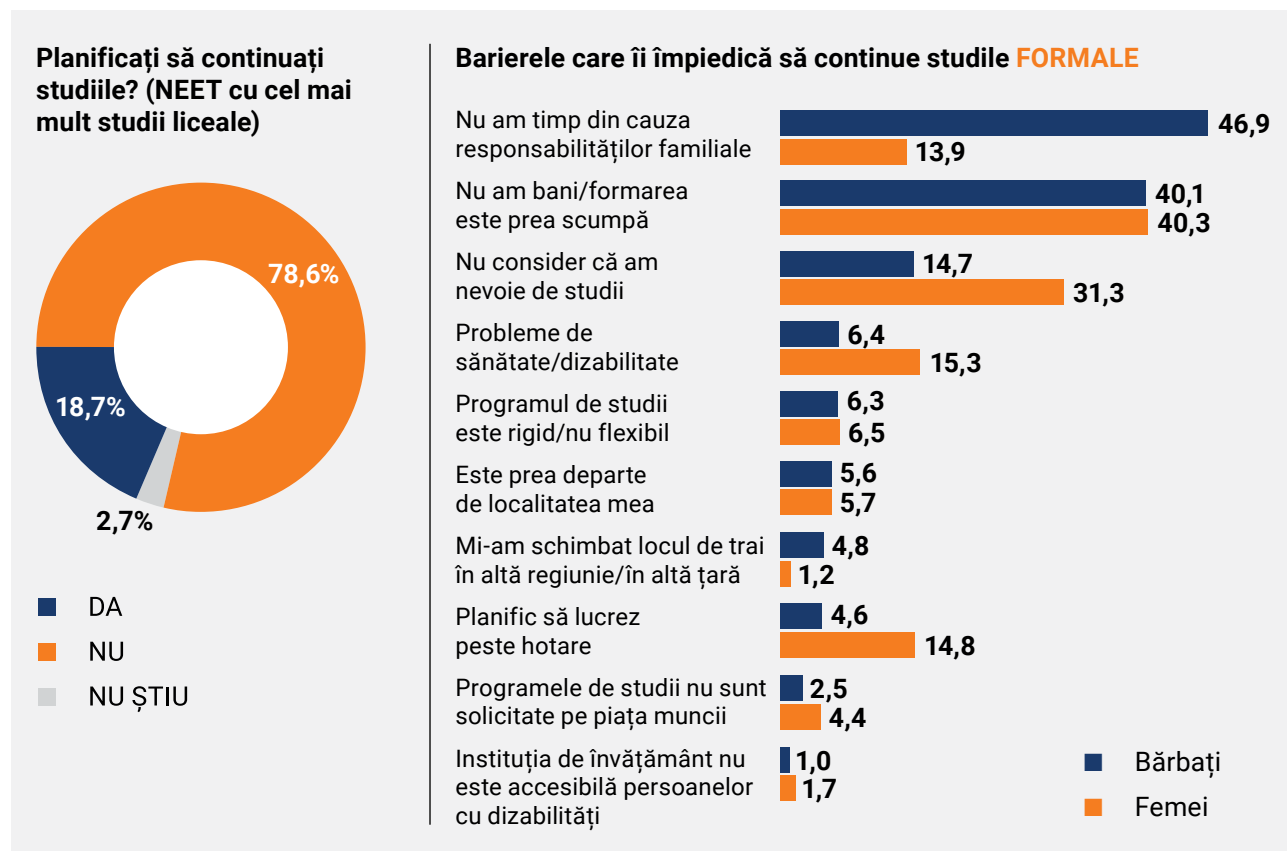
Sursa: Biroul Național de Statistică, anul de studii 2023/2024

² https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_61689.html

Responsabilitățile familiale reprezintă principala barieră în calea continuării studiilor pentru fete, în timp ce pentru băieți obstacolul principal este percepția privind relevanța redusă a educației. Un sondaj realizat în rândul tinerilor NEET (care nu sunt încadrați în educație, ocupare sau formare profesională) arată că 78,6% dintre cei care dețin cel mult studii liceale nu intenționează să revină în sistemul educațional. Circa 47% dintre tinerele NEET care au finalizat cel mult studii liceale indică responsabilitățile familiale drept principal impediment în continuarea studiilor, comparativ cu doar 14% dintre tinerii bărbați. Divizarea inechitabilă a sarcinilor de îngrijire a copiilor și a responsabilităților casnice generează o povară disproporționată asupra femeilor, acestea fiind adesea nevoite să renunțe la oportunități educaționale, profesionale și de dezvoltare personală în favoarea familiei. În schimb, bărbații invocă mai frecvent inutilitatea sau relevanța scăzută a studiilor. Ponderea celor care consideră că nu au nevoie de studii este de două ori mai mare în rândul bărbaților comparativ cu femeile (31,1% față de 14,7%), ceea ce evidențiază diferențe semnificative de priorități și percepții. Totodată, bărbații sunt mai predispuși să renunțe la studii în favoarea migrației, aceasta fiind percepută ca oportunitate imediată de obținere a unui venit. Aceste tendințe reflectă persistența normelor sociale privind rolurile de gen, care impun bărbații să-și asume timpuriu rolul de întreținători ai familiei, iar femeile – de îngrijitoare.

Modul de organizare a studiilor profesionale influențează, de asemenea, nivelul de interes pentru învățare. Datele din Figura 4 arată că peste 6% dintre tinerii NEET consideră că sistemul actual de învățământ este prea rigid și nu oferă suficientă flexibilitate. Programele de studii profesionale sunt prestabilite în ceea ce privește durata și modul de organizare, fapt ce limitează opțiunile pentru tinerii care nu au posibilitate să urmeze un parcurs educațional în format tradițional. Un sistem educațional rigid și insuficient adaptabil riscă să eșueze în a satisface necesitățile educaționale în continuă schimbare ale tinerilor. Digitalizarea accelerată, transformările sociale și comportamentale, precum și dinamica pieței muncii impun o flexibilizare a ofertelor educaționale și o adaptare continuă la nevoile individuale ale elevilor și studenților. Din perspectivă strategică, aceste constatări indică necesitatea dezvoltării unor trasee educaționale flexibile, compatibile cu responsabilitățile familiale, mobilitatea forței de muncă și noile competențe cerute de economie.

Figura 4. Barierele tinerilor NEET de accesare a sistemului de învățământ formal profesional, %



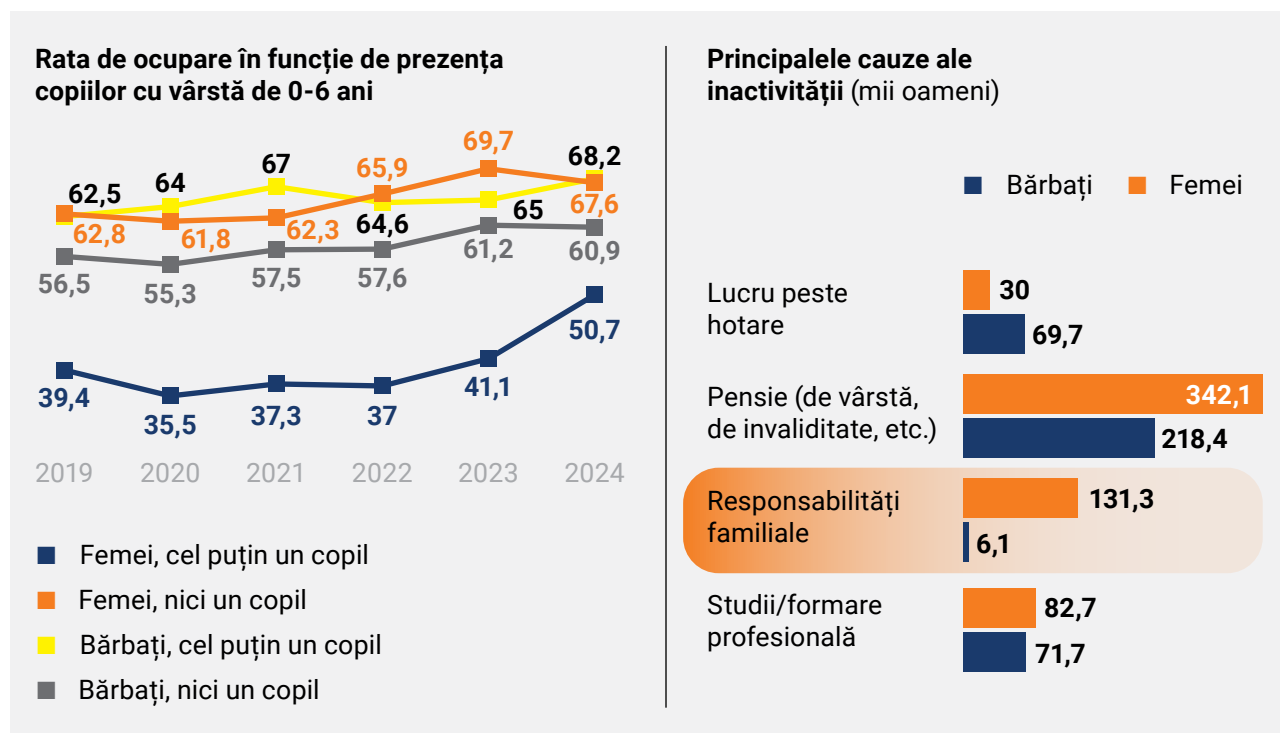
Sursa: Studiu al Consiliului Europei³

3 Tinerii NEET în Republica Moldova: O analiză a inegalităților și oportunităților de integrare educațională și profesională, Consiliul Europei, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD), 2025, <https://rm.coe.int/ron-vet-related-needs-assessment-survey-focused-on-the-current-needs-o/native/1680b372d0>

PIAȚA MUNCII

Reformele recente în domeniul concediilor de îngrijire și al serviciilor de îngrijire au îmbunătățit ocuparea femeilor cu copii mici, dar penalizarea maternității pe piața muncii rămâne un fenomen structural. Creșterea treptată a ratei de ocupare a femeilor cu copii de 0–6 ani după 2022 sugerează o consolidare a capacității acestora de a reveni pe piața muncii, în contextul flexibilizării concediilor parentale, extinderii concediului paternal și dezvoltării serviciilor alternative de îngrijire. Totuși, decalajul față de femeile fără copii rămâne semnificativ, iar diferența comparativ cu bărbații persistă, confirmând că impactul reformelor este pozitiv, dar încă parțial. În același timp, structura cauzelor de inactivitate evidențiază constrângerile actualului model de intervenție. Responsabilitățile familiale reprezintă un motiv major de inactivitate aproape exclusiv feminin, în timp ce pentru bărbați acest factor are o relevanță marginală. Această asimetrie explică de ce, chiar și în condițiile unor reforme favorabile, prezența copiilor continuă să aibă un efect negativ disproporționat asupra ocupării femeilor. Din perspectivă analitică, datele indică faptul că reformele recente au contribuit la atenuarea penalizării maternității, însă nu au reușit să o elimine. Pentru reducerea durabilă a decalajelor de ocupare este necesară continuarea și aprofundarea intervențiilor, în special prin extinderea serviciilor de îngrijire accesibile și de calitate, creșterea flexibilității muncii și redistribuirea responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați.

Figura 5. Rata de ocupare a persoanelor cu vârsta de 25-49 de ani după prezența copiilor; principalele cauze ale inactivității

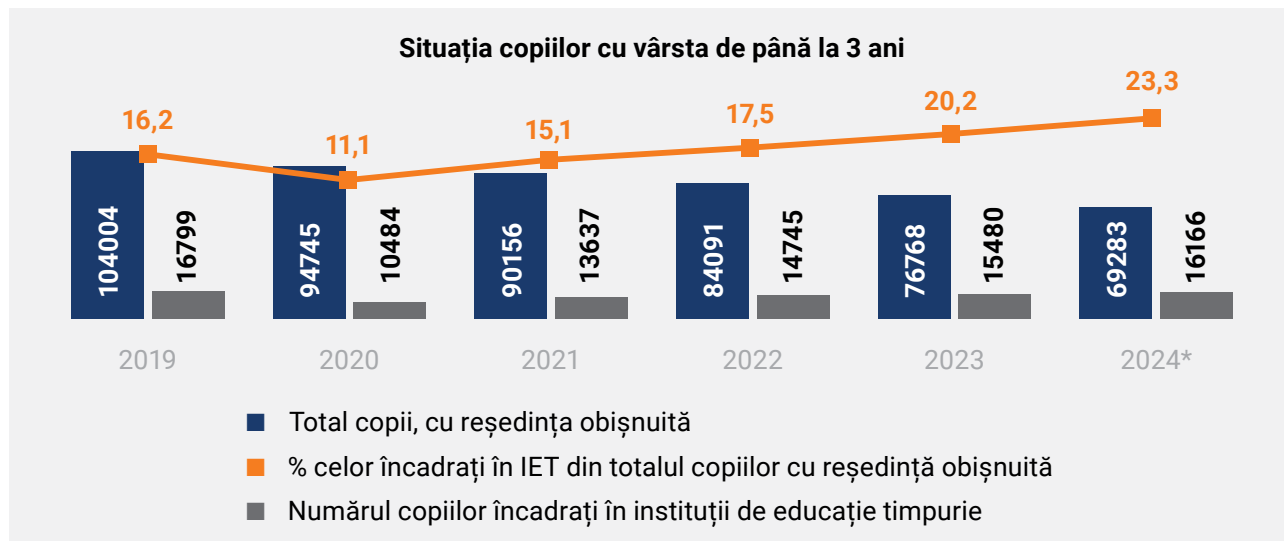


Sursa: Biroul Național de Statistică

Infrastructura încă insuficient dezvoltată a serviciilor de îngrijire timpurie constituie una dintre principalele bariere pentru integrarea profesională a părinților, în special a femeilor cu copii mici. Datele Biroului Național de Statistică indică o evoluție pozitivă în ultimii ani: în 2024, accesul copiilor sub 3 ani la instituții de educație timpurie a crescut cu peste 8 puncte procentuale față de anul 2021. Această creștere reflectă efectele reformelor și ale măsurilor de sprijin pentru familiile cu copii mici, implementate începând cu 2022, inclusiv extinderea serviciilor alternative de îngrijire și ajustările cadrului normativ privind concediile parentale. Cu toate acestea, nivelul actual de cuprindere rămâne scăzut în raport cu necesarul real al familiilor. Potrivit datelor BNS, doar 23,3% dintre copiii cu vârsta sub 3 ani beneficiază de servicii de educație timpurie, ceea ce evidențiază limite semnificative ale capacității sistemului de a răspunde cererii. În absența unor servicii de îngrijire suficiente, accesibile și distribuite echitabil teritorial, femeile continuă să își asume majoritatea responsabilităților de îngrijire și sunt nevoite

să se retragă temporar sau pe termen mai lung de pe piața muncii. Această retragere afectează direct continuitatea carierei, nivelul veniturilor și securitatea economică a femeilor, contribuind la perpetuarea inegalităților de gen. Din perspectivă strategică, datele confirmă că reformele inițiate sunt necesare, dar insuficiente, iar extinderea și consolidarea serviciilor de îngrijire timpurie trebuie să rămână o prioritate pentru a permite o echilibrare reală între responsabilitățile familiale și cele profesionale și pentru a reduce penalizarea maternității pe piața muncii.

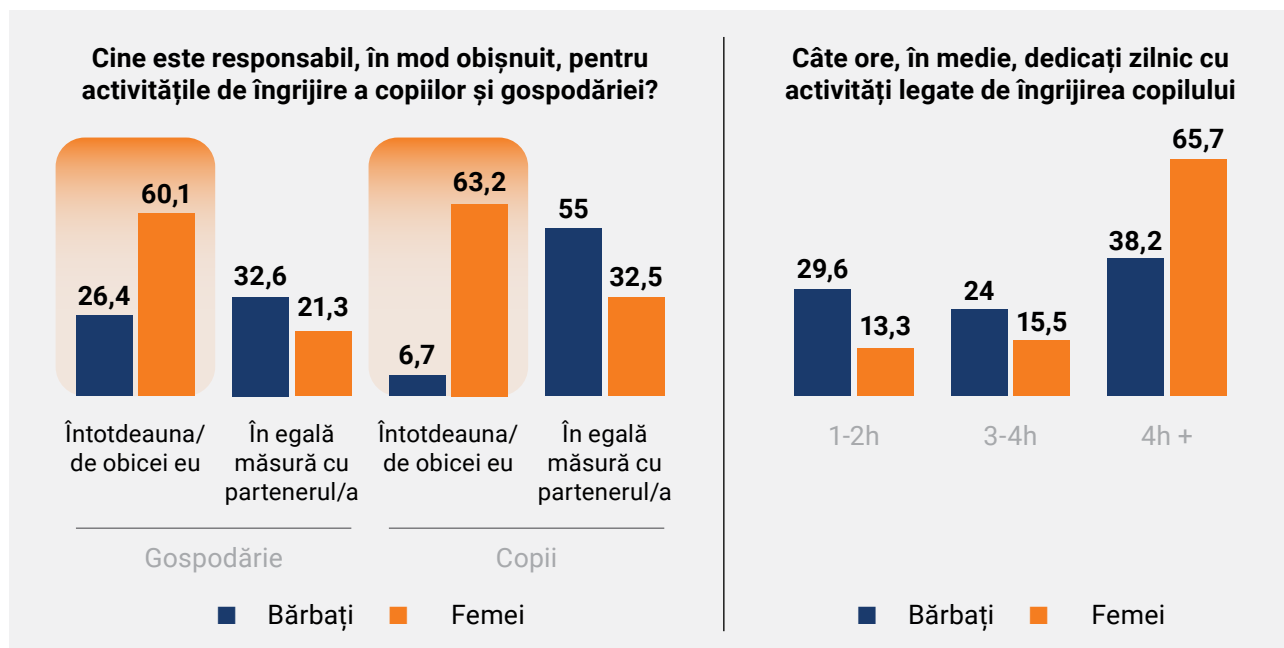
Figura 6. Gradul de încadrare a copiilor cu vârsta de până la 3 ani în instituții de educație timpurie (IET), nr. și %



Sursa: Biroul Național de Statistică

Distribuția inechitabilă a responsabilităților de îngrijire constituie un alt factor major care face dificilă reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, afectând în mod disproporționat femeile. Datele arată că 63,2% dintre femeile cu copii de până la 6 ani își asumă constant îngrijirea copilului, comparativ cu doar 6,7% dintre bărbați, iar activitățile gospodărești revin preponderent femeilor (60,1%). Dezechilibrul se reflectă și în timpul petrecut cu copiii: 65,7% dintre femei alocă zilnic copiilor 3–4 ore, în timp ce 38% dintre bărbați se implică, de regulă, cel mult o oră pe zi. Acest model limitează oportunitățile profesionale ale femeilor, accentuează dependența economică și reduce implicarea tatilor în dezvoltarea timpurie a copiilor. Deși, în ultimii ani, Guvernul Republicii Moldova a adoptat măsuri precum extinderea concediului paternal, programe flexibile și servicii de îngrijire timpurie, iar ocuparea femeilor cu copii a crescut, un număr semnificativ de femei rămâne inactiv pe piața muncii. Principala barieră continuă să fie povara disproporționată a sarcinilor de îngrijire, ceea ce limitează impactul sustenabil al politicilor de reconciliere asupra participării egale a femeilor și bărbaților viața economică.

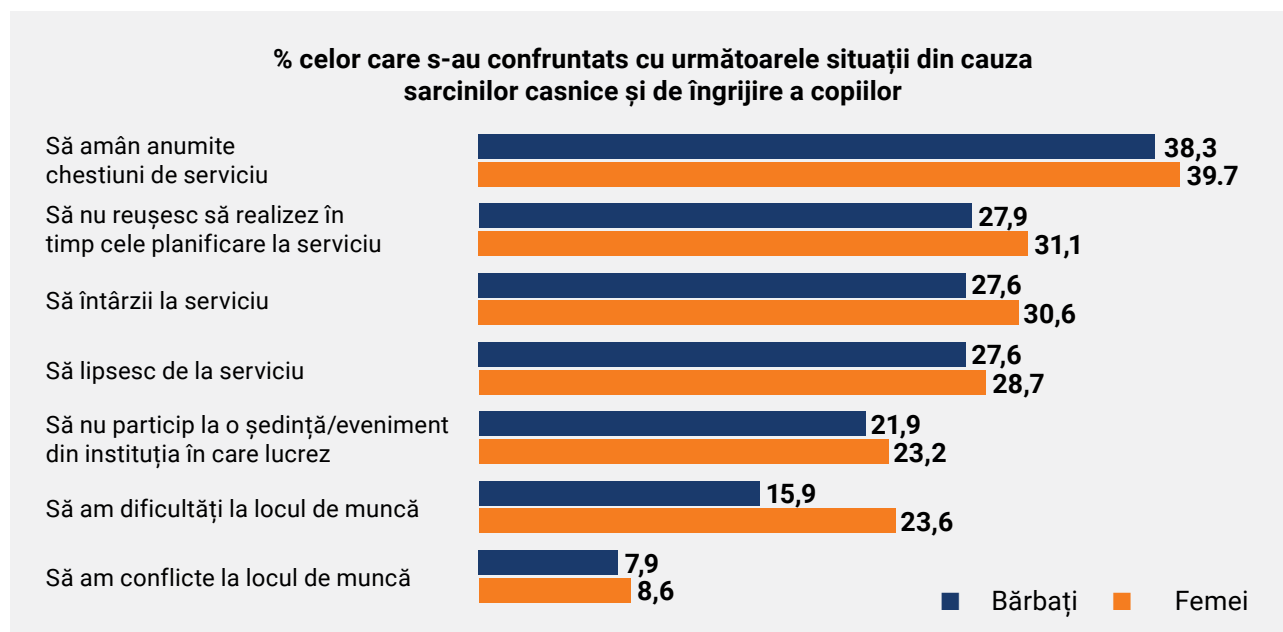
Figura 7. Percepții cu privire la modul de divizare a sarcinilor casnice și de îngrijire a copiilor, %



Sursa: Sondaj CPD, 2025

Divizarea disproporționată a responsabilităților familiale afectează atât echilibrul dintre viața personală și cea profesională, dar și performanța și stabilitatea în muncă, în special în cazul femeilor. Suprasolicitarea generată de sarcinile casnice și de îngrijire reduce implicarea profesională constantă, iar datele arată că aproximativ 4 din 10 părinți au amânat activități de serviciu și circa 30% nu au respectat termenele la locul de muncă din cauza obligațiilor domestice. Impactul este resimțit mai puternic de femei: 23,6% au raportat dificultăți profesionale din acest motiv, comparativ cu 15,9% dintre bărbați. Aceste date indică o problemă structurală, în care lipsa unei împărțiri echitabile a muncii domestice limitează progresul profesional și economic al femeilor. Fără sprijin instituțional care să promoveze implicarea tatilor și un model partajat de îngrijire, inegalitățile de gen pe piața muncii riscă să se adâncească, în pofida existenței politicilor formale de reconciliere între viața profesională și cea familială.

Figura 8. Impactul responsabilităților familiale asupra activității profesionale a părinților, %

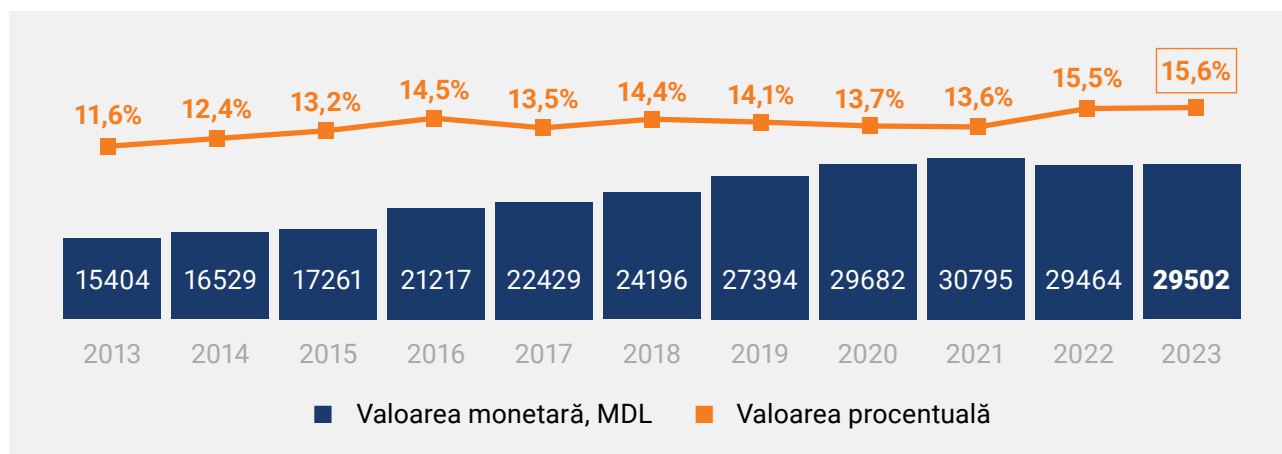


Sursa: Sondaj CPD, 2025

Pe parcursul ultimului deceniu, diferența dintre veniturile salariale ale femeilor și bărbaților s-a accentuat. În Republica Moldova, salariul mediu al bărbaților este cu **15,6%** mai mare decât cel al femeilor. Deși în trecut a existat o perioadă în care diferența salarială s-a menținut relativ constantă, pe termen mai lung se observă o creștere de **4 puncte procentuale** față de anul 2013, când diferența de gen în salarii⁴ a fost de 11,6%). Diferența salarială poate fi percepută ca o „taxă invizibilă”, plătită de femeile angajate în economia Moldovei. În 2023, valoarea pierderilor medii anuale, pe care le-au suportat femeile din cauza inegalităților salariale, a constituit **29 502 MDL** (o femeie a primit, în medie, în acest an, un venit salarial anual cu 29 502 MDL mai puțin decât un bărbat pentru același tip de activitate și volum de muncă). Această situație reflectă inechități structurale pe piața muncii: femeile sunt preponderent angajate în sectoare mai puțin remunerate și ocupă, adesea, poziții mai inferioare decât bărbații. De asemenea, responsabilitățile de îngrijire asumate de peste 90% dintre femei le determină frecvent să opteze pentru programe reduse de muncă sau întreruperi în parcursul profesional, generând efecte indirecte asupra veniturilor. Totodată, diferențele salariale pot fi atribuite și factorilor direcți, precum diferențe în negocierea salariului, practici discriminatorii din partea angajatorilor, remunerare comparativ mai mică pentru aceeași muncă, reducerea oportunităților de promovare a acestora și, evaluării inadecvate ale performanței etc.

4 Diferența de gen în salarii este definită ca diferența dintre nivelul mediu al salariului bărbaților și cel al femeilor, exprimată ca procent din nivelul mediu al salariului bărbaților.

Figura 9. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară⁵ și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

VIOLENȚA ÎN BAZĂ DE GEN

Potrivit datelor oficiale, violența bazată pe gen (VBG) rămâne un fenomen larg răspândit în Republica Moldova, cu un număr în creștere de cazuri raportate. În anul 2024, sistemul informațional VioData a înregistrat aproximativ 15.976 de sesizări privind conflicte și acte de violență în familie, în ușoară sporire față de anul 2023 (15.224 cazuri). Această tendință ascendentă se menține și în 2025: în primele 9 luni ale anului 2025, poliția a înregistrat 15.651 de plângeri legate de comportamente violente în familie, ceea ce reprezintă o mărire de 29,8% comparativ cu aceeași perioadă a anului precedent.

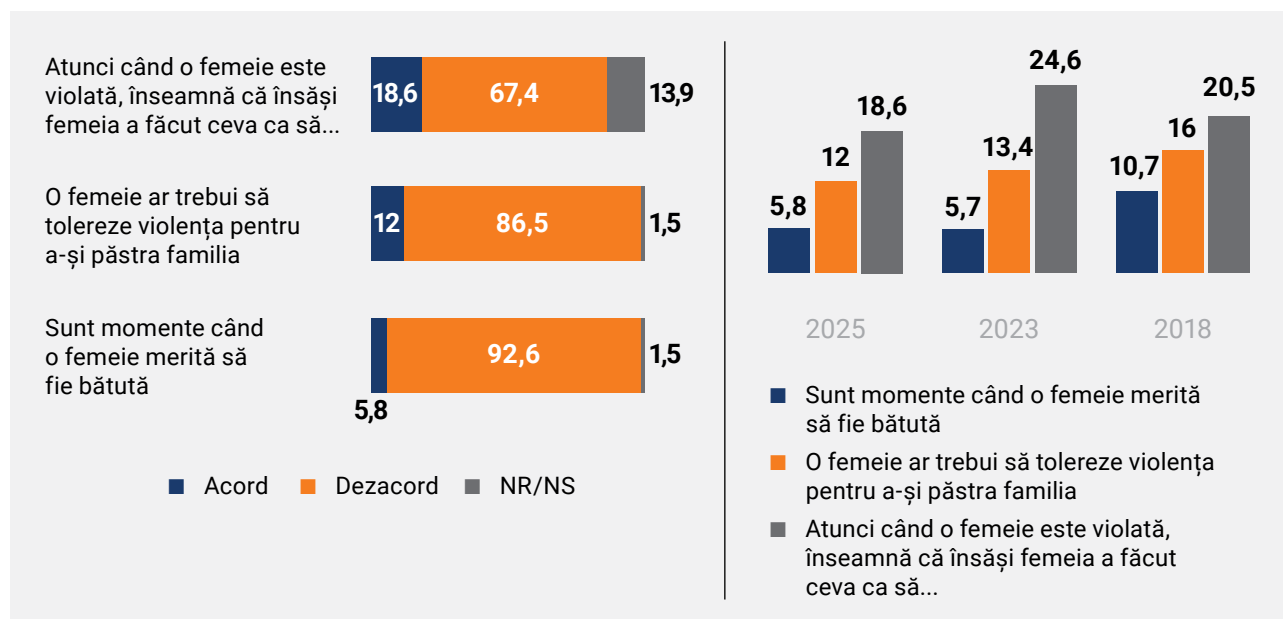
O treime din populație evită sau refuză să condamne hotărât violența împotriva femeilor, în ciuda unor semne de progres. Conform constatărilor din raportul „Moldova înegală. Realitatea vulnerabilităților anului 2025 și calea de urmat”, violența împotriva femeilor continuă să fie tolerată sau relativizată de o parte semnificativă a populației, în pofida unor evoluții pozitive, însă limitate. Deși majoritatea respondenților condamnă explicit violența, datele arată că aproape o treime dintre persoane fie justifică anumite forme de abuz, fie evită să adopte o poziție distinctă. Această ambiguitate indică persistența unor norme sociale discriminatorii și limitele schimbării culturale profunde în raport cu violența de gen. În anul 2025, 5,8% dintre respondenți declarau că sunt de acord cu afirmația potrivit căreia „există situații în care o femeie merită să fie bătută”, iar 12% consideră că femeile ar trebui să tolereze violența pentru a menține unitatea familiei. Deși aceste opinii sunt respinse de peste 85% dintre respondenți, nivelul relativ constant al acceptării lor în timp relevă reziliența stereotipurilor tradiționaliste care legitimează controlul și abuzul asupra femeilor. Comparativ cu anul 2018, se atestă o ușoară diminuare a acestor atitudini, însă ritmul schimbării rămâne lent, sugerând necesitatea unor intervenții susținute și sistematice pentru transformarea normelor sociale și consolidarea intoleranței față de orice formă de violență.

Cea mai alarmantă percepție este legată de viol. În 2025, 18,6% dintre respondenți erau de acord cu afirmația că „atunci când o femeie este violată, înseamnă că ea însăși a făcut ceva pentru a ajunge în această situație”, iar 13,9% declarau că nu cunosc sau nu doresc să răspundă. Cumulat, acest lucru înseamnă că aproape o treime dintre respondenți nu resping în mod clar responsabilizarea victimei, o atitudine extrem de problematică ce contribuie la perpetuarea tăcerii, a rușinii și a retraumatizării în rândul supraviețuitoarelor violenței sexuale. Deși acest procent este în ușoară scădere față de 2018 (20,5%), el rămâne mult prea ridicat pentru o societate democratică și echitabilă.

5 Calculele pentru diferențele monetare în salarii au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum 2023 (rata inflației). 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.

O observație importantă vizează prezența constantă a răspunsurilor de tip „nu știu / nu răspund”, care variază între 1,5% și 13,9%. Această ezitare nu poate fi interpretată ca neutralitate, ci mai degrabă ca un semnal al lipsei de conștientizare, al disconfortului față de subiect sau al nevoii de educație și informare. În acest context, refuzul de a se pronunța devine parte a unei complicități tacite, care menține status quo-ul și împiedică asumarea unei responsabilități sociale colective.

Figura 10. Percepția respondenților cu privire la acceptabilitatea violenței împotriva femeilor, %, 2018–2025



Sursa: Sondaj național CPD, 2018 – 2025

Rezultatele studiului „Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova, 2024”⁶ confirmă legătura strânsă dintre percepțiile tradiționale privind rolurile de gen și persistența violenței împotriva femeilor. Datele arată că 21% dintre femei și 33% dintre bărbați consideră că o victimă a violului „a meritat ce i s-a întâmplat”, iar violența domestică este recunoscută ca formă de violență bazată pe gen de 85% dintre femei, comparativ cu doar 70% dintre bărbați. Aceste constatări sunt susținute de „Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate (SPAIE, 2024)”⁷, care evidențiază persistența normelor sociale ce tolerează violența de gen, în pofida unui sprijin declarativ pentru egalitate. Studiul arată că violența este adesea tratată ca problemă privată, pe fondul unui nivel scăzut de încredere socială și instituțională, al unui capital social redus și al unui nivel limitat de educație. Astfel, stereotipurile de gen, culpabilizarea victimei și tolerarea violenței se consolidează reciproc, menținând un cadru în care drepturile femeilor sunt subminate, iar violența este normalizată.

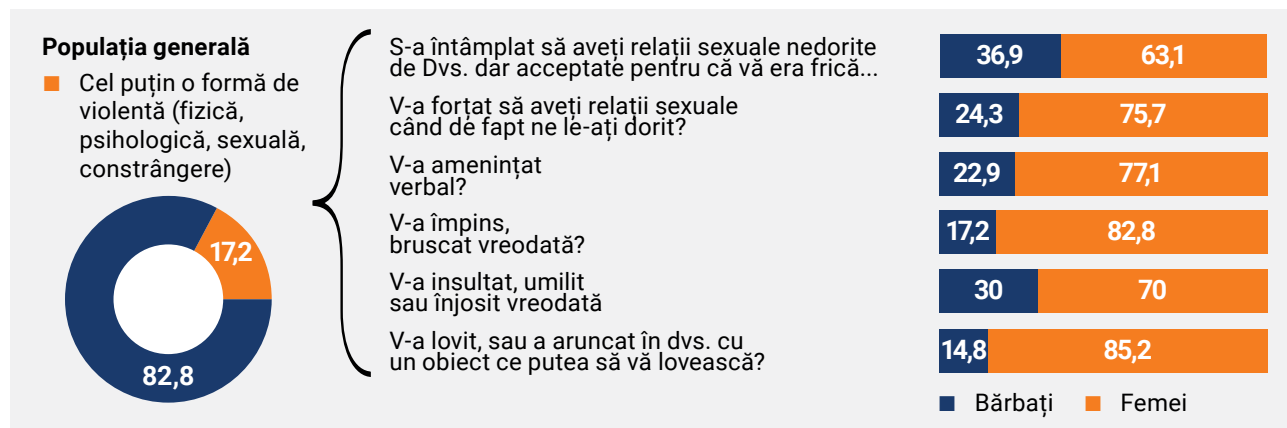
Femeile sunt afectate în mod disproporționat de toate formele de violență domestică, în special de violența fizică și sexuală. Datele arată că 17,2% din populația generală a fost supusă cel puțin unei forme de violență din partea partenerului sau a fostului partener. Analiza distribuției pe gen a persoanelor afectate evidențiază, însă, faptul că femeile reprezintă majoritatea victimelor tuturor formelor de abuz. Ponderea acestora este cea mai ridicată în cazul violenței fizice directe: 85,2% dintre persoanele lovite sau atacate cu obiecte sunt femei, iar 82,8% dintre cele împinse sau bruscate la fel sunt femei. Violența psihologică afectează, de asemenea, în mod covârșitor femeile: 70% dintre persoanele insultate sau umilite și 77,1% dintre cele amenințate verbal sunt femei.

6 Studiul IMAGES - 2024: Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova. <https://moldova.un.org/ro/286780-studiul-images-2024-b%C4%83rba%C8%9Bii-C8%99i-egalitatea-de-gen-%C3%AEn-republica-moldova>

7 Studiul privind percepțiile și atitudinile față de egalitate (SPAIE, 2024). https://egalitate.md/wp-content/uploads/2021/01/RO_Studiu_distanta_sociala.pdf

Diferențele devin și mai pronunțate în cazul violenței sexuale. Astfel, 75,7% dintre persoanele forțate să întrețină relații sexuale și 63,1% dintre cele care au acceptat acte sexuale din frică sunt femei. Această distribuție evidențiază faptul că abuzul sexual în cadrul relațiilor intime afectează în mod disproporționat femeile, reflectând dezechilibrele de putere existente în relațiile de cuplu și confirmând că violența din partea partenerului nu este un fenomen neutru din perspectiva genului.

Figura 11. Ponderea populației generale care s-a confruntat cu cel puțin o formă de violență în cuplu, pe gen și pe tipuri de abuz



Sursa: Sondaj național CPD, 2025

O altă formă relevantă de violență bazată pe gen este hărțuirea sexuală la locul de muncă. Doar o treime din respondenții „Studiului privind percepțiile și incidența fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă”⁸, au identificat formele subtile drept acțiuni de hărțuire sexuală. Formele grave au fost cel mai ușor recunoscute, cu toate acestea, doar jumătate dintre persoanele intervievate au considerat că solicitarea unor relații sexuale în schimbul la careva recompense constituie o formă de hărțuire sexuală. Cea mai mare discrepanță de percepție, din perspectivă de gen, se atestă la identificarea formelor grave, ponderea femeilor fiind cu 10% mai mare decât cea a bărbaților. Totodată, este încurajator faptul că nivelul de recunoaștere a hărțuirii sexuale s-a îmbunătățit în ultimii ani. De exemplu, în 2016, folosirea forței pentru a întreține relații sexuale a fost recunoscută drept formă de hărțuire sexuală doar de 57,5% dintre respondenți, iar în 2023 această pondere a ajuns la 71,8%.

Figura 12. Nivelul de recunoaștere a formelor de hărțuire sexuală de către persoanele angajate, pe sexe, %

Nivelul de recunoaștere a formelor de hărțuire sexuală				
Forme subtile	gesturi deocheate	34,3	32,6	36,1
	priviri nepotrivite	28,7	24,4	33,3
	îmbrățișări nepermise	42,6	47,5	54,2
	folosirea unui limbaj sau glume cu conotație sexuală	41,2	39,6	42,9
Forme medii	invitație la o întâlnire amoroasă în schimbul unor avantaje / favoruri	41,4	38,8	46,6
	atingeri nepotrivite	50,8	40,1	42,8
	sărut fără permisiune	44,9	43,1	46,7
	postarea unei poze/video în care cineva apare în ipostaze indecente sau nud	46	41,4	50,9
	avansuri nepotrivite pe site-uri de socializare	39,6	36,9	42,4
Forme grave	mesaje/email/comentarii într-un limbaj necenzurat sau cu conotație sexuală	45,2	43,1	47,5
	cerința unor relații sexuale cu promisiunea unor recompense	50	47,1	53,1
	amenințări în scopul întreținerii de relații sexuale	65,7	60,6	71
	folosirea forței pentru a întreține relații sexuale	71,8	66,7	77,2
		Total	Bărbați	Femei

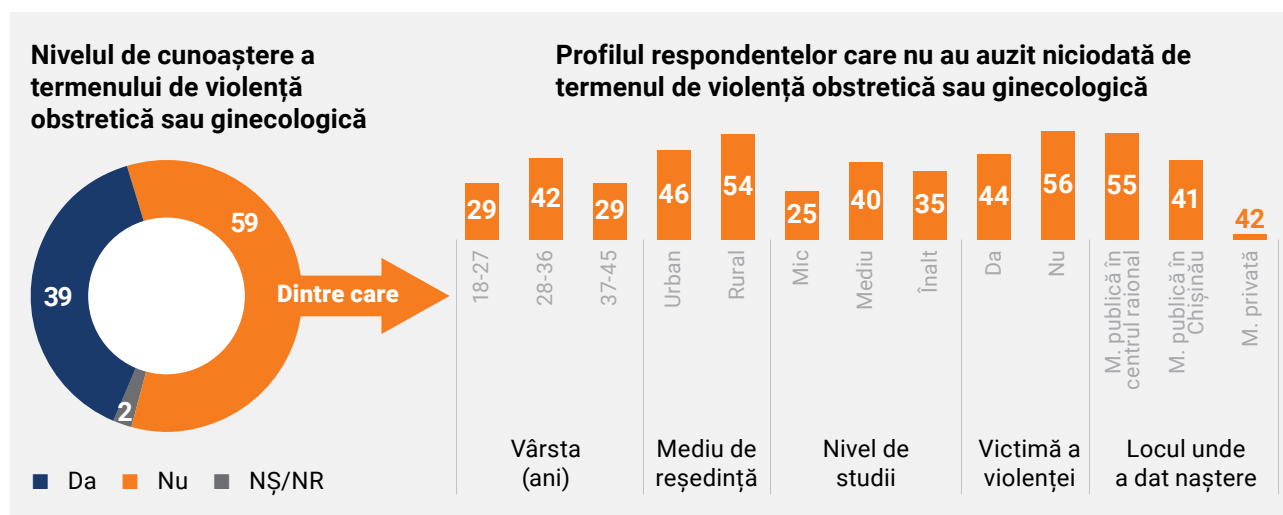
Sursa: Sondaj realizat la comanda CPD, 2023

8 Studiului privind percepțiile și incidența fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă, CPD, 2023, <https://shorturl.at/fBCII>

Pe lângă formele consacrate de violență bazată pe gen, strategia recunoaște și violența obstetrică și ginecologică, drept manifestări distincte a abuzului exercitat asupra femeilor în cadrul sistemului de sănătate. Aceasta include practici medicale realizate fără consimțământ informat, tratamente degradante sau umilitoare, ignorarea durerii și a nevoilor pacientelor, precum și utilizarea autorității profesionale într-un mod coercitiv. Deși această formă de violență rămâne mai puțin vizibilă în statisticile oficiale și insuficient recunoscută în politicile publice, ea reflectă aceleași dezechilibre de putere și norme de gen care stau la baza altor forme de violență împotriva femeilor.

Peste 60% dintre femei nu au auzit niciodată despre termenul de violență obstetrică și ginecologică. Conform datelor studiului național privind fenomenul violenței obstetrice și ginecologice în Republica Moldova⁹, 59% dintre femeile cu vârsta reproductivă, cuprinsă între 18 - 45 de ani, au afirmat că nu au auzit despre acest termen, 2% nu au dorit sau nu au știut ce să răspundă și doar 39% dintre corespondente au menționat că au auzit despre acest fenomen. Cea mai mare pondere a femeilor care au declarat că nu au auzit despre termenul de violență obstetrică și ginecologică se regăsește în rândul celor cu vârsta de 28-36 de ani (42%), din mediul rural (54%), cu nivel de studii medii (40%) și care au născut în maternități publice din centrele raionale (55%). Nivelul de cunoaștere al acestui termen este mai scăzut în rândul femeilor care nu s-au confruntat niciodată cu acest fenomen (56%), comparativ cu 44%, care au fost cel puțin o dată victime a violenței obstetrice și ginecologice.

Figura 13. Nivelul de cunoaștere a termenului de violență obstetrică și ginecologică,



Sursa: Sondaj CPD, 2023

Jumătate dintre femeile care au trecut prin procesul nașterii s-au confruntat cu violență obstetrică în timpul travaliului, nașterii sau examinării ginecologice. La nivel internațional, violența obstetrică este considerată o formă de violență în bază de gen, care implică tratamentul discriminatoriu și abuziv al femeilor în instituțiile de asistență medicală. Deși există foarte puține date consolidate privind prevalența violenței obstetrice la nivel global sau regional, diferite țări încearcă să măsoare acest fenomen și să colecteze date necesare pentru elaborarea politicilor publice de prevenire și eradicare a acestuia. La nivel european, potrivit datelor Agenției Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale¹⁰, una din trei femei din Europa este victimă a violenței în bază de gen (violența obstetrică fiind parte componentă a acestui fenomen). Un **studiu** realizat în perioada martie 2020 - martie 2021 pe un eșantion de femei din 12 țări europene, care au născut recent, constată că 23,9% dintre acestea au simțit că nu au fost tratate cu demnitate, iar 12,5% au suferit diverse forme de abuz. Un alt **studiu**, realizat în 5 țări din Europa de Nord, sugerează că una din cinci femei însărcinate a fost supusă abuzurilor în timpul examinărilor prenatale. În Republica Moldova, ponderea femeilor care s-au confruntat cu cel puțin o formă de violență obstetrică și ginecologică depășește semnificativ indicatorii europeni.

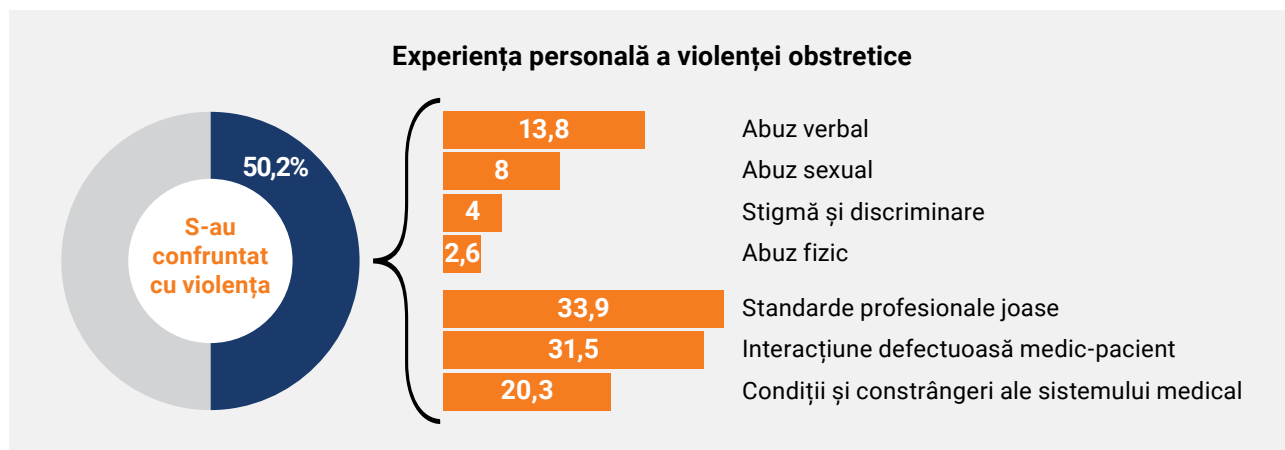
9 FĂRĂ VOCE. FĂRĂ LEGE. FĂRĂ DREPTATE. Primul studiu național privind fenomenul violenței obstetrice și ginecologice în Republica Moldova, CPD, 2023, <https://shorturl.at/QaMcrr>

10 Rezoluția 2306/ 2019 a Consiliului Europei privind violența obstetrică și ginecologică

Potrivit studiului, **50,2%** dintre femeile care au trăit experiența maternității s-au confruntat cu diferite forme de violență obstetrică în timpul nașterii sau examinărilor ginecologice. Deși acest procent este extrem de ridicat, raportarea la populația generală a femeilor care au născut, sugerează existența unor prezumții rezonabile că ponderea reală ar putea fi chiar mai înaltă, însă rămâne neraportată din motive de frică, rușine, cunoștințe limitate cu privire la drepturile în sănătate, nivel scăzut de conștientizare ș.a.

Femeile au fost supuse în timpul nașterii unor grade variate de rele tratamente, de la forme subtile de lipsă de respect față de autonomia lor, până la abuzuri grave – insulte verbale, violență fizică, discriminare, condiții degradante ș.a. O bună parte dintre femeile care s-au confruntat cu violență obstetrică au raportat standarde profesionale joase, inclusiv efectuarea unor intervenții și proceduri în timpul nașterii fără consimțământul lor informat, urmate de interacțiunea defectuoasă cu medicul, caracterizată prin lipsă de îngrijire, tratament inadecvat ș.a. Un rol aparte îl ocupă tratamentele abuzive, care include abuz verbal, sexual sau fizic.

Figura 14. Ponderea femeilor din Republica Moldova care s-au confruntat cu diferite forme ale violenței obstetrice în timpul nașterii și/sau examinărilor ginecologice, %



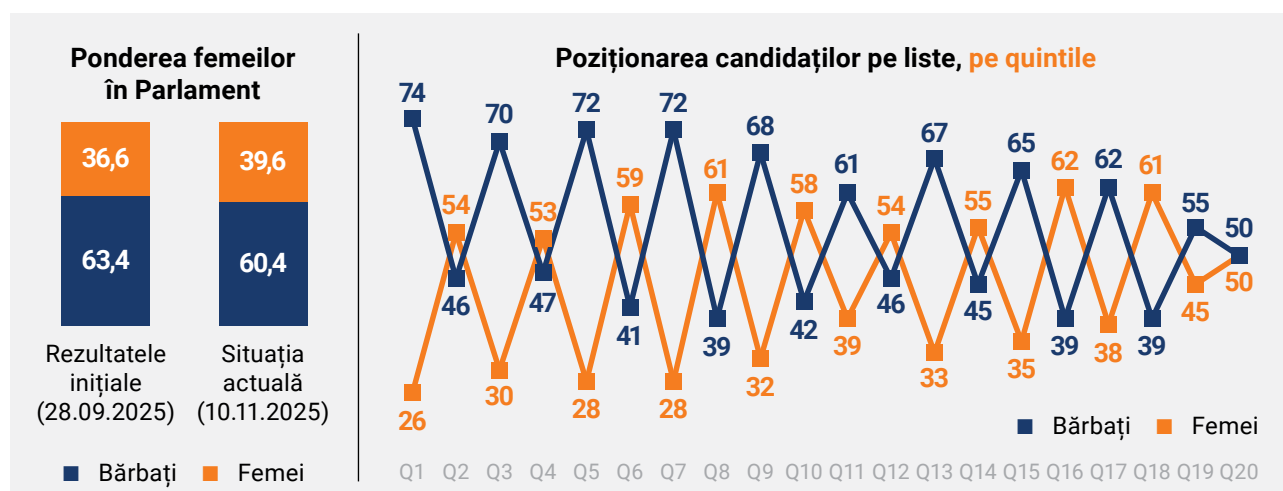
Sursa: Sondaj CPD, 2023

PROCESUL DECIZIONAL

Republica Moldova dispune, în prezent, de un cadru legal care promovează reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în politică. Codul Electoral stabilește o cotă minimă de 40% pentru fiecare sex pe listele de candidați și a introdus reguli de plasament menite să prevină concentrarea unui singur gen în poziții neeligibile. Potrivit articolului 68, alineatul (3) din Codul Electoral nr. 325/2022, listele pentru alegerile parlamentare și locale sunt întocmite cu respectarea acestei cote, iar poziționarea candidaților urmează formula „minimum patru candidați de sex opus la fiecare zece locuri”. În timp, aceste prevederi au contribuit la creșterea prezenței femeilor în Parlament, făcând posibilă atingerea celor mai ridicate niveluri de reprezentare feminină de până acum.

Cu toate acestea, progresele rămân fragile și reversibile. Rezultatele alegerilor parlamentare din 2025 arată că respectarea formală a cotei nu garantează automat și reprezentarea efectivă. Femeile au constituit 44,2% dintre candidați, însă au obținut doar 36,6% dintre mandatele parlamentare, ceea ce indică o „pierdere de gen” de 7,6 puncte procentuale. Chiar dacă, în urma remaniierilor ulterioare, ponderea femeilor a crescut la 39,6%, diferența față de participarea lor pe liste rămâne semnificativă. Această diferență evidențiază limitele aplicării formale a cotei de gen, precum și caracterul fragil al progreselor înregistrate. Subreprezentarea femeilor este determinată de un cumul de factori structurali și contextuali (atitudini conservatoare, nivel scăzut de participare politică a femeilor, factori structurali interni ai partidelor politice ș.a.). Un rol important îl are modul de poziționare a candidatelor pe listele electorale, femeile fiind frecvent plasate pe locuri mai puțin eligibile, în timp ce bărbații domină, de regulă, capetele de listă. În ultimele alegeri parlamentare, femeile reprezentau 40,0% dintre candidații aflați în primele 10 poziții ale listelor, însă doar 26% în primele 5 poziții (quintile), fapt ce afectează considerabil șansele acestora de a accede în funcții electivă. Acest dezechilibru indică faptul că actualele prevederi, deși necesare, nu sunt suficiente pentru a asigura un acces egal la pozițiile de decizie.

Figura 15. Reprezentarea femeilor în funcția de deputată, %

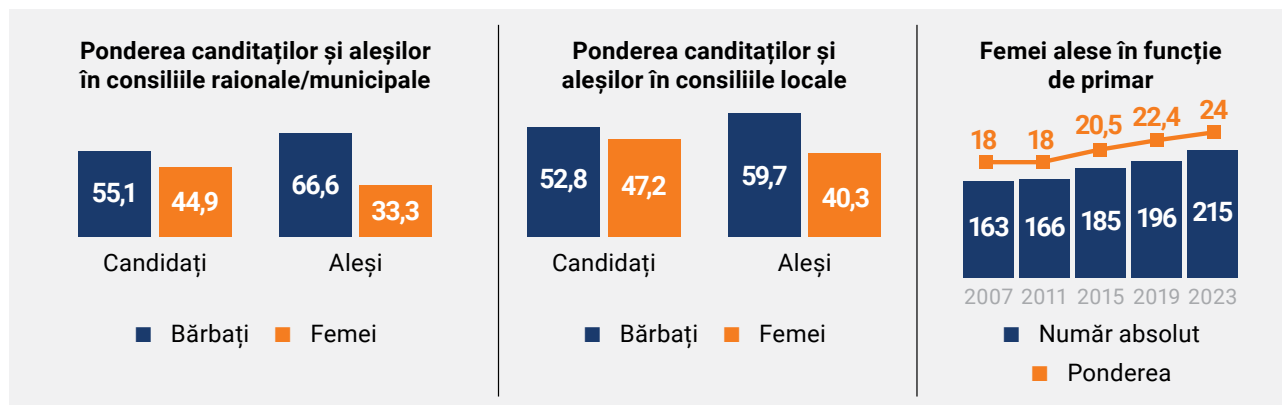


Sursa: Raport de monitorizare CPD 2023 "Reprezentare, putere și inegalități de gen în scrutinul parlamentar 2025"

La nivel local, participarea efectivă a femeilor în funcțiile de decizie rămâne, de asemenea, limitată, în special în structurile cu o pondere mai mare de putere decizională. Datele CPD arată că femeile întâmpină dificultăți persistente în a avansa dintr-un mandat local către poziții de influență și conducere, iar aceste blocaje se reproduc constant de la un ciclu electoral la altul. Alegerile locale din 2023 confirmă această tendință: doar 24% dintre primarii aleși au fost femei (215 mandate), iar evoluția din ultimele scrutine indică faptul că pragul de 30% femei primare ar putea fi atins abia în jurul anului 2035. Deși cota de 40% a fost respectată la nivelul candidaturilor pentru unitățile administrativ-teritoriale de nivelul I și II, rezultatele electorale relevă dezechilibre semnificative în distribuția mandatelor.

Aceste dezechilibre sunt mai pronunțate în consiliile raionale și municipale, unde bărbații dețin 66,6% dintre mandate, iar femeile doar 33,3%. Și în acest caz, un factor-cheie îl constituie modul de poziționare a candidaților pe listele electorale: la alegerile locale din 2023, doar 18% dintre candidații plasați pe primul loc în prima decilă pentru consiliile raionale și municipale au fost femei, comparativ cu 32% în cazul consilierilor locali (de nivel I). Această distribuție indică faptul că, în special în circumscripțiile mai mari, femeile sunt plasate mai frecvent pe poziții mai puțin eligibile, ceea ce limitează transformarea participării formale în reprezentare efectivă.

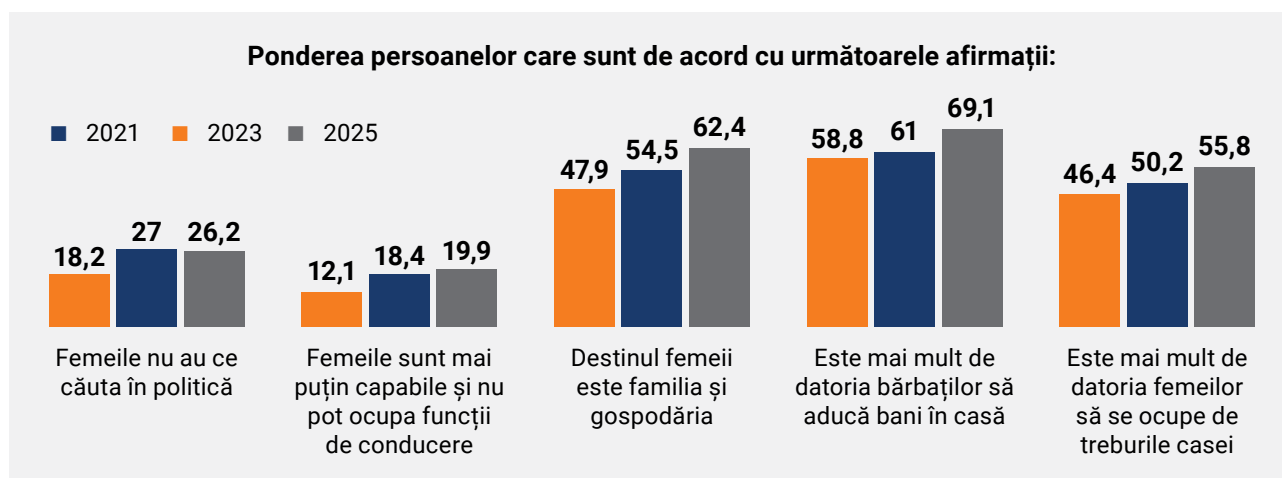
Figura 16. Ponderea femeilor în funcții decizionale de nivel local, %



Sursa: Raport de monitorizare CPD 2023 „Alegeri locale 2023: între percepții și realități”¹¹

Accesul limitat al femeilor la procesele și funcțiile decizionale este determinat și de stereotipurile de gen și de acceptabilitatea publică redusă. Raportul CPD de monitorizare a alegerilor parlamentare din 2025 indică o creștere a ponderii celor care consideră că femeile „nu au ce căuta în politică”, ajungând la 26,2%, precum și o consolidare a rolurilor tradiționale în familie, în condițiile în care 62,4% susțin că „destinul femeii este familia și gospodăria”. Aceste atitudini se reflectă în preferințele pentru lideri politici. Chiar dacă mulți respondenți declară că genul nu ar trebui să conteze atunci când candidații au competențe similare, circa o treime dintre cetățeni (31,7%) ar prefera un bărbat în funcția de președinte al țării, comparativ cu doar 3,3% care ar alege o femeie. Aceeași tendință se menține și pentru funcția de deputat (23,2% pentru bărbați vs. 3,2% pentru femei), primar/ă (27% vs. 3,5%) și președinte/ă de raion (27,4% vs. 2,9%). Datele respective evidențiază necesitatea continuării și aprofundării intervențiilor care vizează schimbarea percepțiilor publice, combaterea stereotipurilor de gen și creșterea acceptabilității sociale a leadership-ului feminin, concomitent cu consolidarea capacităților femeilor de a accede, exercita și menține funcții politice și decizionale.

Figura 17 . Percepțiile populației cu privire la rolul femeii în viața publică și privată, 2021-2025, %



Sursa: Raport de monitorizare CPD „Reprezentare, putere și inegalități de gen în scrutinul parlamentar 2025”

11 <https://progen.md/wp-content/uploads/2024/04/Raport-Alegeri-combinat-1.pdf>

POLITICI PUBLICE ȘI INSTITUȚII

Integrarea dimensiunii de gen în politicile publice reprezintă un angajament legal imperativ, fundamentat pe un cadru normativ național și pe cerințele de aderare la Uniunea Europeană. Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați¹² stabilește responsabilitatea autorităților publice de a încorpora perspectiva de gen în strategiile și programele sectoriale, definind integrarea ca pe o metodologie obligatorie de evaluare a impactului diferențiat asupra ambelor sexe.

Această cerință este consolidată de Legea nr. 100/2017 privind actele normative¹³ și de Metodologia de analiză a impactului (AIR), care impun ca fundamentarea oricărei inițiative legislative să conțină o diagnoză precisă a efectelor sociale prin lentila echității. Cu toate acestea, implementarea se realizează cu mari lacune. Legea nr. 5/2006 este depășită, iar unele prevederi nu asigură corelarea cu standardele internaționale din domeniu. Acțiunile asumate prin Programul național 2023–2027 (HG nr. 203/2023)¹⁴, inclusiv elaborarea proiectului de lege privind modificarea Legii nr. 5/2006 pentru consolidarea cadrului instituțional de asigurare a protecției împotriva discriminării pe criteriu de sex, nu au fost realizate până în 2025. Aceasta menține lipsa unor cerințe obligatorii și uniforme pentru integrarea perspectivei de gen în politicile sectoriale și pentru reglementarea normativă conformă a respectivului segment.

Deși au avut loc ajustări procedurale în 2024, transpunerea acestora în practicile administrative curente rămâne limitată de capacitate și de nivelul de responsabilizare. Modificările aduse în 2024 cadrului de elaborare a politicilor publice (inclusiv introducerea explicită a analizei impactului de gen, a obiectivelor de egalitate și a monitorizării cu date dezagregate) creează premise pentru trecerea de la politici „gender-blind” la politici sensibile la gen. Totuși, datele CPD arată că efectul acestor modificări depinde de voința politică și de capacitatea administrativă, inclusiv la nivel local, unde persistă deficitul de competențe și resurse dedicate.

În ciuda fundamentului legal existent, analizele CPD indică o discrepanță între normele juridice și practica administrativă, majoritatea politicilor publice rămânând „neutre la gen”. CPD a construit, prin edițiile succesive ale Indexului integrării dimensiunii de gen¹⁵, un mecanism riguros de monitorizare care oferă o perspectivă longitudinală asupra capacității administrative a statului de a aplica efectiv principiile de „integrare a egalității de gen” în politicile publice. Analizele realizate în ultimii ani arată că, în pofida progreselor normative, integrarea perspectivei de gen în politicile publice a avansat modest. Cea mai recentă evaluare, care a analizat 17 documente de politici adoptate în perioada 2022–2023, evidențiază o discrepanță majoră între angajamentele legale și conținutul operațional: politicile rămân în mare parte „oarbe la gen”. Media nivelului de integrare a dimensiunii de gen în politicile publice curente a atins un scor de 1,86 din 4 puncte posibile, ceea ce indică un *nivel intermediar* de integrare a egalității de gen în conținutul și intervențiile acestora. Din 17 politici analizate, 4 politici se aflau la nivel incipient de integrare a dimensiunii de gen, 8 politici – la nivel intermediar, 1 (una) – la nivel consolidat și 4 la nivel avansat.

12 <https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/136677>

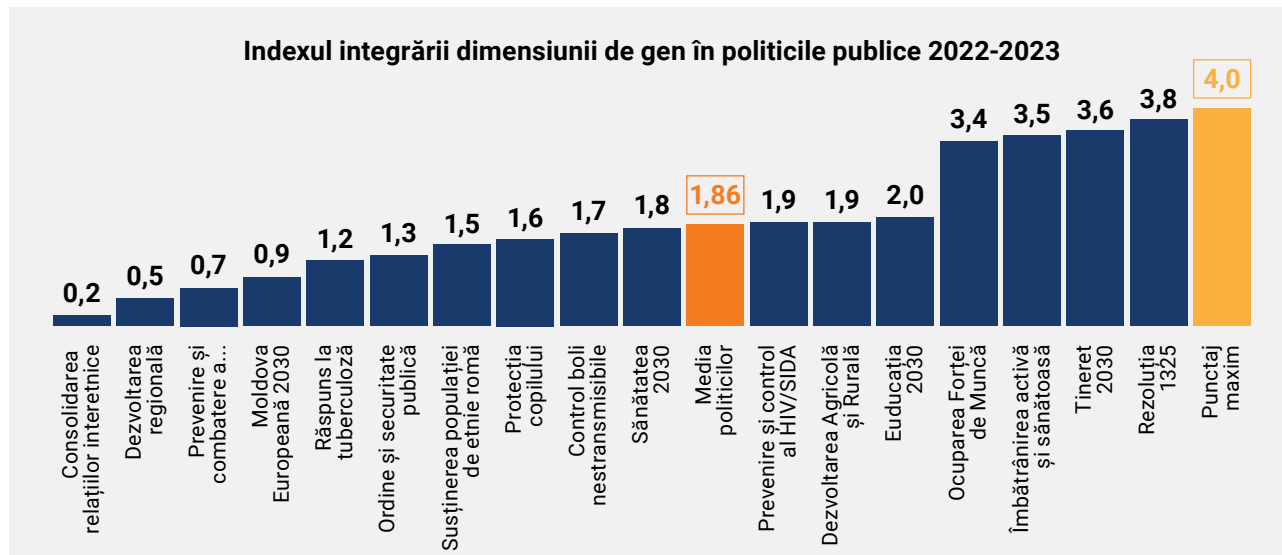
13 <https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/144183>

14 <https://www.legis.md/cautare/downloadpdf/137409>

15 Ediția 2013, ediția 2014, ediția 2016, ediția 2023 a Indexului Integrării dimensiunii de Gen în Politici, CPD

Aceste rezultate scot în evidență necesitatea continuării eforturilor de integrare a dimensiunii de gen în politici, având în vedere faptul că o bună parte dintre acestea abordează domenii unde se atestă inegalități de gen relevante. În contextul angajamentelor asumate de Republica Moldova și, ținând cont de procesul de transpunere a diferitelor directive UE în legislația națională, există prezumții rezonabile că aceste eforturi vor avea implicații pozitive asupra calității politicilor publice adoptate, precum și asupra nivelului de incluziune și egalitate pe care aceste politici le promovează.

Figura 18. Nivelul integrării dimensiunii egalității de gen în politicile publice adoptate în perioada 2022-2023



Sursa: Indexul integrării dimensiunii de gen în politici publice, CPD

Slăbiciunea mecanismelor și capacităților instituționale reprezintă una dintre cauzele principale ale integrării reduse a dimensiunii de gen. Mecanismele oficiale sunt insuficient sprijinite și funcționale: Comisia guvernamentală pentru egalitate există formal, dar rolul său a fost limitat, iar Programul 2023–2027 subliniază necesitatea reanimării și sporirii funcționalității acestuia prin resurse organizaționale și de personal dedicate. În prezent nu există sisteme eficiente de monitorizare și evaluare în administrație, iar lipsa datelor dezagregate sistematic pe instituții și niveluri bugetare afectează calitatea deciziilor publice și responsabilizarea instituțională. De asemenea, Republica Moldova nu aplică încă un cadru bugetar care să analizeze și să reducă inegalitățile de gen; „bugetarea sensibilă la gen” rămâne un deziderat, afectat atât de lipsa cadrului normativ, cât și de deficitul datelor bugetare dezagregate pe gen. Instituțiile din sectoarele privat și asociativ, la fel, dau dovadă de o capacitate instituțională limitată de a aplica principiile egalității de gen, fapt ce reduce indicele de egalitate la toate nivelurile.

În contextul negocierilor de aderare la Uniunea Europeană, capacitatea instituțională de a asigura egalitatea și echitatea devine o condiție esențială, care influențează direct ritmul de avansare al Republicii Moldova. Clusterul 1 „Valori Fundamentale” din Programul Național de Aderare 2025-2029 transformă funcționarea instituțiilor democratice și reforma administrației publice în indicatori de performanță direct legați de capacitatea statului de a asigura egalitatea de șanse. Acest cluster mută accentul de la existența formală a legislației la capacitatea reală a instituțiilor de a aplica politicile în mod echitabil, transformând egalitatea de gen într-un criteriu obligatoriu de performanță instituțională și de modernizare a statului. În conformitate cu acquis-ul comunitar, în special Capitolul 23 „Justiție și drepturi fundamentale”, autoritățile sunt obligate să consolideze mecanismele naționale de egalitate, inclusiv unitățile de gen din ministere și Consiliul pentru Egalitate, asigurându-le resurse, autoritate și autonomie. Implementarea efectivă a directivelor europene privind tratamentul egal impune trecerea de la raportările formale la integrarea sistematică a perspectivei de gen în toate politicile publice, inclusiv prin bugetare sensibilă la gen și analize de impact care să ghideze alocarea resurselor. Reforma administrației publice presupune, totodată, promovarea meritocrației, eliminarea segregării profesionale și crearea unor medii de lucru incluzive, libere de discriminare și hărțuire, precum și servicii publice accesibile pentru toate grupurile de femei. Monitorizarea progresului depinde de colectarea și utilizarea datelor dezagregate pe sexe, conform Capitolului 18 „Statistici”, făcând din digitalizarea raportării și interoperabilitatea datelor priorități strategice. În acest context, CPD își asumă prin această strategie rolul de partener critic, care sprijină și monitorizează capacitatea instituțiilor de a transforma angajamentele europene în rezultate concrete de egalitate.

COMUNITĂȚI

Participarea membrilor comunităților în procese decizionale și civice continuă să fie redusă. Datele CPD pentru anul 2025 arată că doar 11,2% dintre cetățeni se implică activ în procesele decizionale comunitare. Analiza formelor de participare arată o creștere de 5,7 puncte procentuale doar în cazul participării în formate informale, în special în cadrul adunărilor comunitare. Această evoluție reflectă impactul inițiativelor locale de mobilizare comunitară și coeziune socială implementate în ultimii ani, în special de organizațiile societății civile, inclusiv CPD, și arată că cetățenii sunt mai dispuși să se implice atunci când procesele sunt accesibile, incluzive și apropiate de realitățile lor cotidiene. Sporirea participării locuitorilor în procesele comunitare necesită o schimbare de abordare, de la mecanisme formale și standardizate către intervenții comunitare incluzive, adaptate contextului local. Reformarea mecanismelor de participare trebuie să înceapă prin testarea inițiativelor pilot la nivel local, care să implice cetățenii încă din fazele timpurii ale elaborării deciziilor și inițiativelor comunitare. Aceste intervenții generează rezultate intermediare tangibile – inițiative comunitare funcționale și o implicare sporită a actorilor locali – care conduc, pe termen mediu, la creșterea participării civice și la consolidarea egalității de șanse în comunitățile beneficiare.

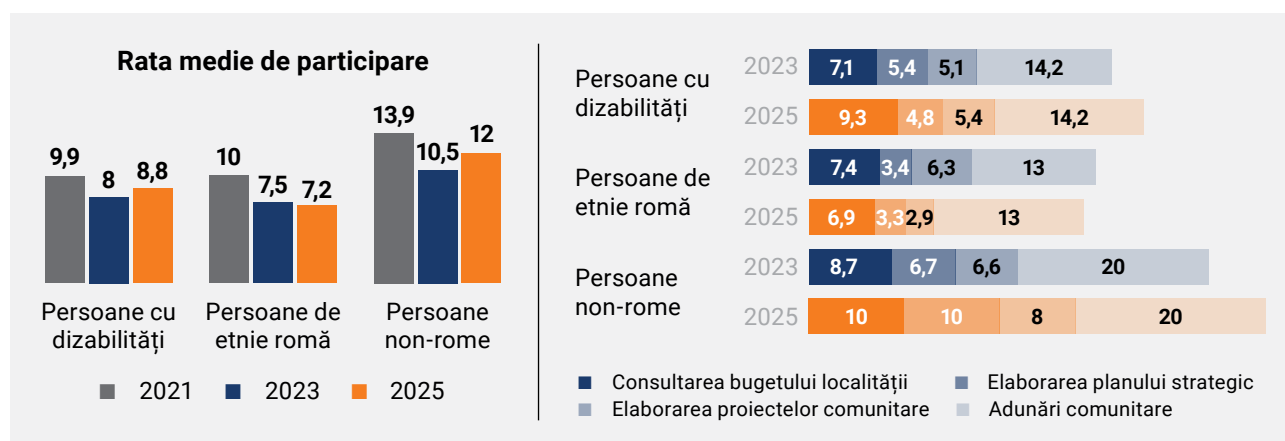
Figura 19. Nivelul de participare a cetățenilor în activități comunitare, %



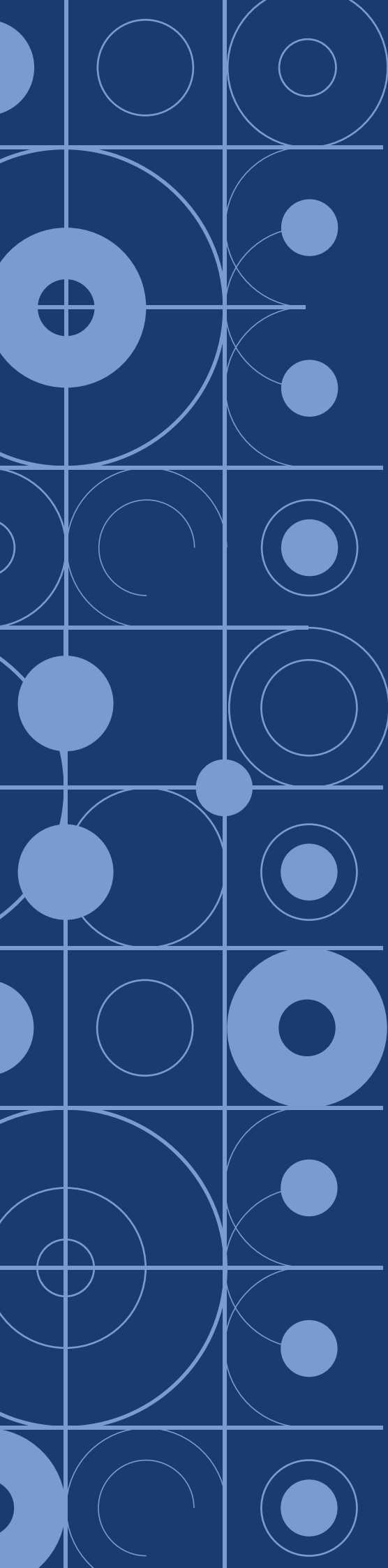
Sursa: Moldova Inegală, CPD 2025

Grupurile marginalizate rămân cele mai afectate de excluderea din viața comunitară. Persoanele de etnie romă înregistrează cea mai scăzută rată de participare (7,2%), iar persoanele cu dizabilități ajung la doar 8,8 puncte procentuale, în ciuda unei ușoare creșteri față de 2023. În ambele cazuri, participarea se manifestă preponderent în formate informale, ceea ce confirmă faptul că reducerea barierelor instituționale și facilitarea contactului direct cu comunitatea pot stimula implicarea, chiar și în rândul grupurilor marginalizate.

Figura 20. Nivelul de participare în acțiuni comunitare a cetățenilor din grupuri marginalizate, %



Sursa: Moldova Inegală, CPD 2025

An abstract geometric pattern on the left side of the page. It consists of a grid of squares, each containing various geometric shapes. These include circles of different sizes, some with concentric circles inside, and some with a crosshair or plus sign in the center. The shapes are rendered in a light blue color against the dark blue background. The pattern is vertical and occupies the left third of the page.

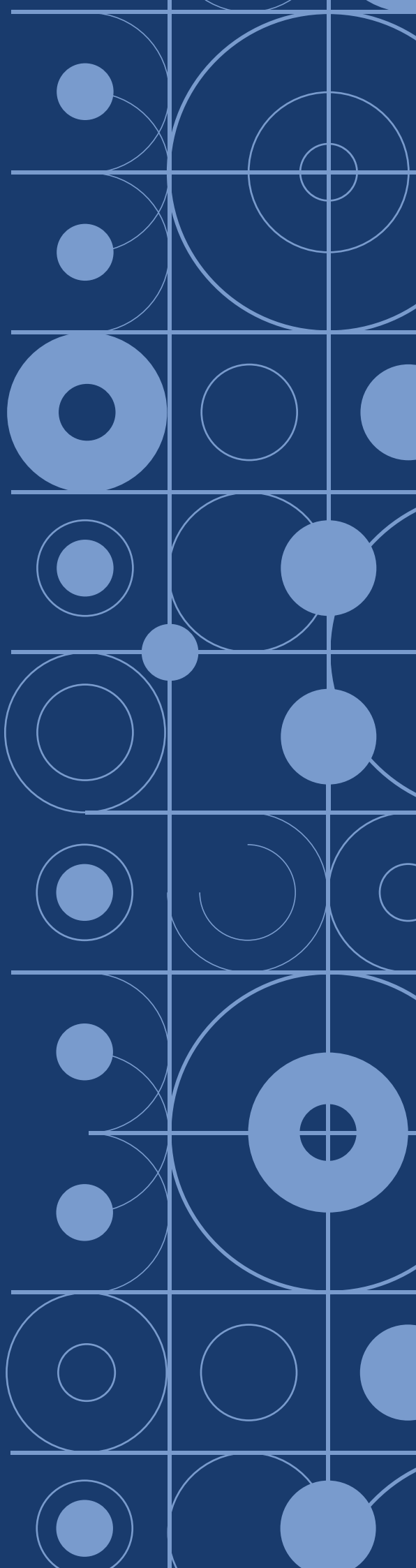
Teoria schimbării

COMUNITĂȚI COEZIVE, ÎN CARE FEMEILE ȘI BĂRBAȚII AU OPORTUNITĂȚI EGALE								
IMPACT		 Educație accesibilă	 Ocupare echitabilă și protecție socială	 Mediu lipsit de violență	 Condiții de viață decente	 Participarea echitabilă în procesul decizional	 Instituții responsabile și sensibile la diversitate	 Comunități coezive și solidare
	Outcome	Sistemul educațional din Republica Moldova are capacități sporite pentru a răspunde necesităților individuale ale elevilor și studenților.	Mai mulți bărbați și femei beneficiază de condiții incluzive de muncă.	Violența bazată pe gen este prevenită și abordată mai eficient.	Mai multe politici publice, inclusiv cele ce vizează armonizarea legislației la standardele UE, sunt implementate într-un mod incluziv și asigură o viață decentă.	Reprezentare mai echitabilă în procesele decizionale.	Instituțiile sprijinite de CPD devin mai incluzive în programele, politicile, serviciile și practicile lor.	Nivelul de coeziune și incluziune în comunitățile beneficiare este în creștere.
	Intermediate outcomes	Propunerile de modificare a cadrului normativ privind flexibilizarea sistemului educațional sunt adoptate de către autoritățile de resort.	Propunerile de modificare a cadrului normativ propuse de CPD sunt adoptate de către autoritățile centrale.	Cadrul normativ de prevenire și combatere a violenței în bază de gen este îmbunătățit inclusiv cu suportul CPD. Crește numărul de persoane informate și sensibilizate cu privire la violența în bază de gen.	Recomandările de politici publice propuse de CPD, inclusiv privind armonizarea legislației la standardele UE, aprobate de către autorități.	Cadrul normativ în domeniul politic este adaptat, integrând recomandările propuse de CPD. Femeile aflate în funcții decizionale își consolidează capacitățile de leadership ca urmare a suportului oferit de CPD.	Instituțiile beneficiare de suportul CPD își consolidează capacitățile de integrare a egalității de gen și incluziunii la nivel instituțional.	Proiecte comunitare ce stimulează incluziunea și coeziunea socială implementate în comunitățile beneficiare CPD. Inițiative pilot privind asigurarea transparenței și participării sunt testate cu succes în comunitățile beneficiare
	Outputs	Roadmap privind flexibilizarea sistemului educațional elaborat și prezentate factorilor de decizie – MEC. Propuneri de modificare a cadrului normativ privind flexibilizarea sistemului educațional elaborate și susținute prin advocacy.	Propuneri de modificare a cadrului normativ în domeniul incluziunii pieței muncii elaborate și prezentate factorilor de decizie. Persoanele angajate și neangajate din Republica Moldova informate despre prevederile legale în domeniul muncii și protecției sociale.	Propuneri de modificare a cadrului normativ în domeniul violenței în bază de gen elaborate și prezentate factorilor de decizie. Minimum 2 campanii de informare și sensibilizare realizate anual privind violența bazată pe gen implementate de CPD (inclusiv campanie de prevenire și combatere a violenței obstetrice și ginecologice și a hărțuirii sexuale).	Recomandări de politici publice, inclusiv cele ce vizează armonizarea la standardele UE, elaborate și prezentate autorităților relevante.	Propuneri de modificare a cadrului normativ în domeniul politic elaborate și prezentate factorilor de decizie. Femeile aflate în funcții decizionale beneficiază de suport metodologic, de capacitate, din partea CPD.	Instituțiile beneficiare de suportul CPD dezvoltă instrumente incluzive de management (sectorul public, privat și asociativ)	Inițiative locale conceptualizate de către comunitățile beneficiare pentru a promova incluziunea și coeziunea socială. Consultări publice realizate în mod transparent în comunitățile beneficiare

COMUNITĂȚI COEZIVE, ÎN CARE FEMEILE ȘI BĂRBAȚII AU OPORTUNITĂȚI EGALE

IMPACT							
	Educație accesibilă	Ocupare echitabilă și protecție socială	Mediu lipsit de violență	Condiții de viață decente	Participarea echitabilă în procesul decizional	Instituții responsabile și sensibile la diversitate	Comunități coezive și solide
	Realizarea cercetărilor și analizelor în domeniul educațional și de flexibilizare a studiilor; Elaborarea propunerilor de modificare a cadrului normativ privind flexibilitatea sistemului educațional, sporirea accesibilității sistemului educațional; Activități de advocacy pentru promovarea propunerilor de flexibilizare și accesibilizare a sistemului educațional.	Elaborarea propunerilor de modificare a cadrului normativ pentru: (i) asigurarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală, (ii) asigurarea transparenței salariale și egalității în remunerare, (iii) stimularea încadrării grupurilor vulnerabile pe piața muncii. Suport în extinderea serviciilor alternative de îngrijire a copiilor și spațiilor prietenoase la locul de muncă. Realizarea măsurilor de informare și suport privind drepturile în domeniul muncii și protecției sociale. Activități de advocacy pentru promovarea propunerilor.	Realizarea cercetărilor și elaborarea propunerilor de modificare a cadrului normativ în domeniul violenței în bază de gen. Realizarea acțiunilor de informare a populației privind fenomenul violenței în bază de gen. Activități de advocacy pentru promovarea propunerilor.	Realizarea Indexului Egalității de Gen, Indexului Distanței Sociale și alte produse analitice axate pe promovarea egalității de gen, incluziunii și vieții decente. Elaborarea și îmbunătățirea propunerilor de politici publice pentru asigurarea egalității de gen, incluziunii și vieții decente.	Realizarea cercetărilor cu privire la participarea echitabilă în procesul decizional, cu privire la desfășurarea proceselor electorale și alte subiecte conexe. Elaborarea și promovarea propunerilor de modificare a cadrului normativ în domeniul politic. Suport oferit femeilor aflate în funcții decizionale în dezvoltarea abilităților de leadership și stimularea dezvoltării rețelelor de femei în funcții de decizie (politică).	Oferirea de coaching și suport pentru instituțiile din sectorul public (autoritățile centrale și locale), privat și asociativ în vederea dezvoltării capacităților și instrumentelor interne de management care integrează egalitatea de gen și incluziunea (politici publice incluzive, programe, proiecte, servicii activități incluzive, monitorizare și evaluare, planificare strategică, etc.)	Co-crearea și susținerea inițiativelor comunitare. Susținerea comunităților și APL în asigurarea transparenței locale.

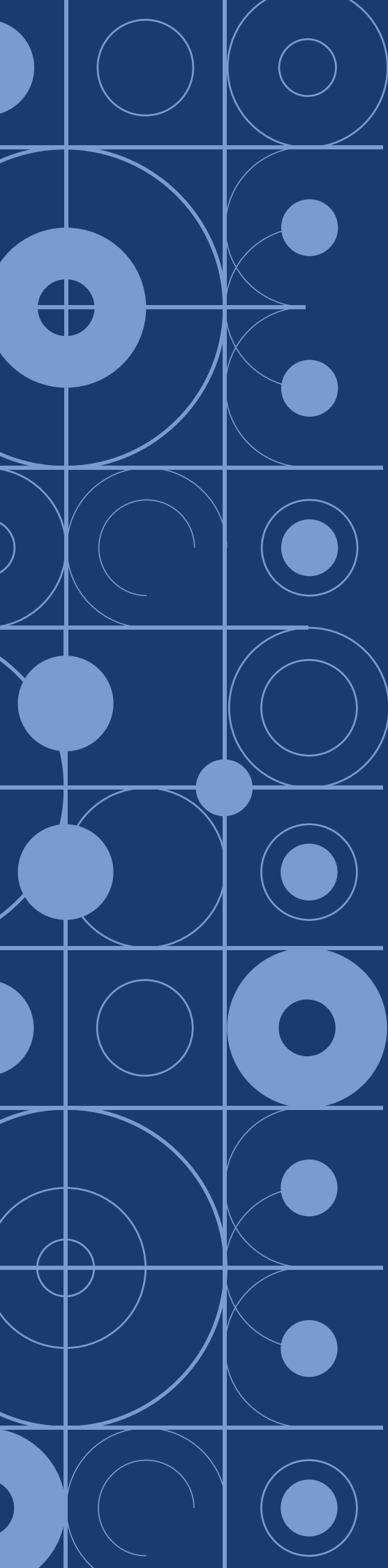
Cadrul de rezultate



* Propunerile înaintate se calculează în funcție de tipul de intervenție. În cazul în care un proiect include mai multe propuneri de modificare legislativă, acestea sunt considerate o singură inițiativă dacă aparțin aceluiași tip de intervenție. Dacă un proiect conține mai multe tipuri distincte de intervenții, fiecare tip este calculat separat ca inițiativă.

REZULTAT	INDICATOR	2026	2027	2028	2029
EDUCAȚIE ACCESIBILĂ					
Propunerile CPD de modificare a cadrului normativ în domeniul educațional privind flexibilizarea programelor de studii aprobate.	Număr de propuneri propuse de către CPD aprobate.	-	+2	+2	+2
Propuneri de modificare a cadrului normativ și măsuri de accesibilizare a sistemului educațional aprobate la recomandarea CPD.	Număr de propuneri și măsuri propuse de către CPD aprobate.	-	+2	+2	+2
OCUPARE ECHITABILĂ ȘI PROTECȚIE SOCIALĂ					
Măsuri privind asigurarea reconcilierii vieții personale cu cea profesională aprobate la recomandarea CPD.	Număr de propuneri și măsuri propuse de către CPD aprobate.	+1	+2	+3	+3
Serviciile alternative de îngrijire a copiilor și spațiile prietenoase sunt extinse, cu suportul CPD.	Număr de servicii alternative de îngrijire a copiilor și spații prietenoase create sau extinse cu suportul CPD.	+ 5	+ 5	+ 5	+ 5
	Numărul de locuri create în cadrul serviciilor alternative și spațiilor prietenoase..	+15	+15	+15	+15
Măsuri privind asigurarea transparenței salariale și egalității în remunerare aprobate la recomandarea CPD.	Număr de propuneri și măsuri propuse de către CPD aprobate.	+3	+3	-	-
Măsuri privind stimularea încadrării grupurilor vulnerabile pe piața muncii.	Număr de propuneri și măsuri propuse de către CPD aprobate.	+3	+3	+3	+3
MEDIU LIPSIT DE VIOLENȚĂ					
Cadrul normativ de prevenire și combatere a violenței în bază de gen este îmbunătățit cu suportul CPD.	Număr de propuneri propuse de către CPD aprobate.	+2	+2	+2	+2
Crește numărul de persoane informate și sensibilizate cu privire la violența în bază de gen.	Numărul de persoane cuprinse anual în activitățile de informare și sensibilizare desfășurate de către CPD.	Cel puțin 0,5 mln persoane	Cel puțin 0,5 mln persoane	Cel puțin 0,5 mln persoane	Cel puțin 0,5 mln persoane
CONDIȚII DE VIAȚĂ DECENTE					
Recomandările de politici publice propuse de CPD, inclusiv privind armonizarea legislației la standardele UE, aprobate de către autorități.	Numărul de politici publice influențate de către CPD (care integrează recomandările propuse).	6	6	6	6
PARTICIPAREA ECHITABILĂ ÎN PROCESUL DECIZIONAL					
Cadrul normativ în domeniul politic este adaptat, integrând recomandările propuse de CPD.	Număr de propuneri înaintate de către CPD aprobate.	3	-	-	-

Femeile aflate în funcții decizionale își consolidează capacitățile de leadership ca urmare a suportului oferit de CPD.	Numărul de femei care și-au consolidat abilitățile și capacitățile de leadership și reziliență.	40	20	20	20
INSTITUȚII RESPONSABILE ȘI SENSIBILE LA DIVERSITATE					
Administrația Publică Centrală - APC (inclusiv autonome)	Numărul de autorități publice centrale (inclusiv cele autonome) care și-au consolidat capacitățile de integrare a egalității de gen și incluziunii la nivel instituțional și de politici publice.	+1	+1	+1	+1
Administrația Publică locală - APL	Numărul de autorități publice locale care și-au consolidat capacitățile de integrare a egalității de gen și incluziunii la nivel instituțional și de politici publice.	10	+5	+5	+5
Organizații ale Societății Civile - OSC	Numărul de organizații ale societății civile care integrează egalitatea de gen și incluziunea la nivel instituțional și activități (proiecte, servicii, programe).	+25	23 (dintre care 20 aceleași)	+3	+3
Sector privat	Numărul de instituții din sectorul privat care și-au consolidat capacitățile de integrare a egalității de gen și a incluziunii la nivel instituțional	+4	+2	+2	+2
COMUNITĂȚI COEZIVE ȘI SOLIDARE					
Proiecte comunitare ce stimulează incluziunea și coeziunea socială implementate în comunitățile beneficiare ale CPD.	Numărul de inițiative implementate în comunitățile beneficiare ale CPD	+5	+5	5 (aceleași)	+5
APL respectă la nivel consolidat și avansat principiul transparenței în activitatea desfășurată.	Numărul de autorități publice locale care au devenit mai transparente ca urmare a intervențiilor CPD		+5	-	+5



Cadrul de monitorizare și evaluare

Pentru a evalua progresul anual în raport cu rezultatele intermediare, CPD va utiliza instrumentul de evaluare – scorecard. Procesul de analiză presupune evaluarea nivelului de realizare a fiecărui rezultat pe baza a două criterii. Primul criteriu este efortul depus, care presupune aprecierea modului în care echipa CPD a realizat toate acțiunile planificate pentru a asigura atingerea rezultatului. Al doilea criteriu de analiză se referă la impactul obținut, în conformitate cu cadrul de rezultate și la modul în care activitățile CPD au contribuit la realizarea acestuia. Evaluarea gradului de implementare va fi realizată, luând în considerare simultan ambele criterii. Pentru a ilustra mai eficient progresul anual, raportul va include o hartă termică (heat map), așa cum este descris mai jos.

Tipul progresului	Descriere	Punctaj
Progres	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, iar rezultatele specificate în Cadrul de rezultate au fost obținute. CPD poate demonstra contribuția sa directă la obținerea rezultatelor finale.	3,1-4
Progres relativ	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, iar rezultatele specificate în Cadrul de rezultate au fost obținute. CPD poate demonstra contribuția sa, precum efortul și contribuția altor părți interesate.	2,1-3
Progres incipient	CPD a implementat toate acțiunile și inițiativele planificate, însă rezultatul așteptat nu a fost încă atins, fiind obținute rezultate de nivel inferior, care indică un progres incipient.	1,1-2
Progres limitat	CPD a inițiat mai multe activități și inițiative, însă rezultatul așteptat nu a fost atins în perioada prevăzută în Cadrul de rezultate.	0,1-1
Nici un progres	CPD nu a inițiat inițiative sau acțiuni pentru atingerea rezultatului specificat în Cadrul de rezultate. Rezultatul așteptat nu a fost atins.	0

