Egalitatea de gen pe piața muncii între angajamente și realitate

Svetlana ANDRIEȘ,
Reprezentantă adjunctă de țară, UN Women Moldova

The Global Gender Gap Index 2025 Rankings

WORLD ECONOMIC FORUM

Rank	Country	Gender gap closed	Gender gap score	Change in score versus 2024
1	Iceland		0.926	-0.010 ▼
2	Finland		0.879	0.004 ▲
3	Norway		0.863	-0.012 ▼
4	United Kingdom		0.838	0.049 ▲
5	New Zealand		0.827	-0.008 ▼
6	Sweden		0.817	0.001 ▲
7	Republic of Moldova		0.813	0.023 ▲
8	Namibia		0.811	0.006 ▲
9	Germany		0.803	-0.006 ▼
10	Ireland		0.801	-0.001 ▼

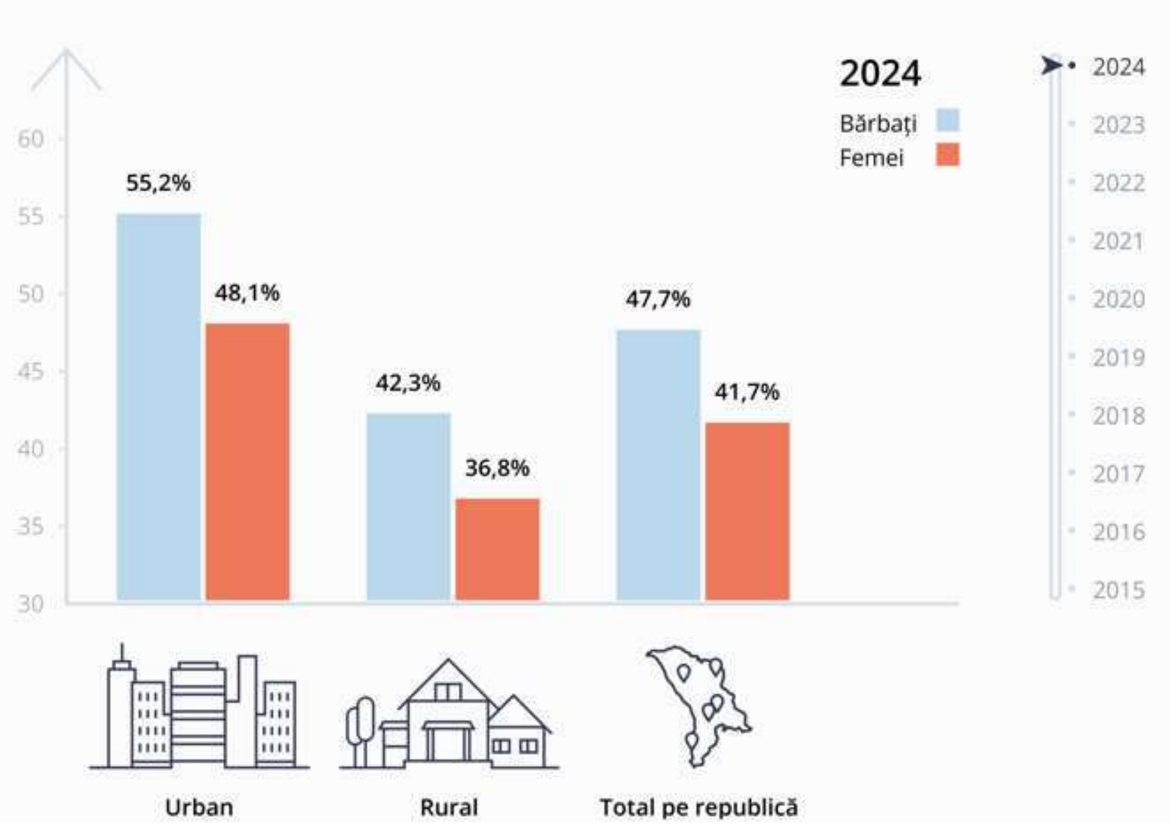
Europe · Eastern Asia and the Pacific · Sub-Saharan Africa

Source: World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.

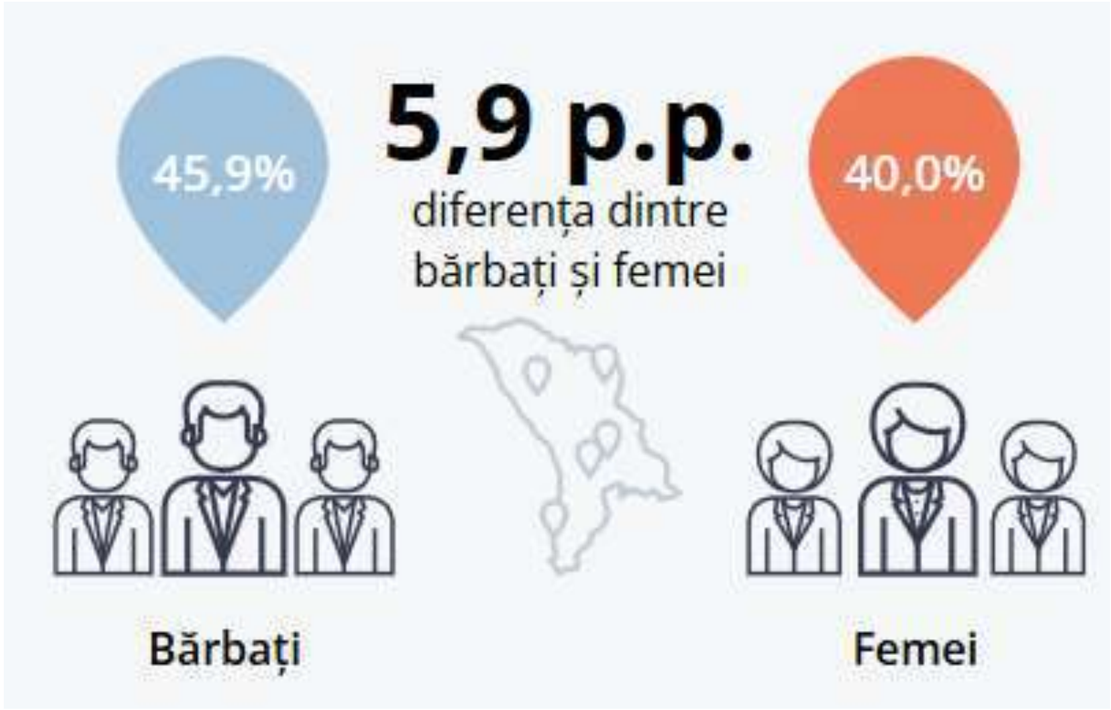
Statistici actuale

Participarea femeilor în câmpul muncii vs. bărbați.

Rata de activitate a populației



Rata de ocupare a populației



Sursa: www.genderpulse.md în baza datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova.

Statistici actuale

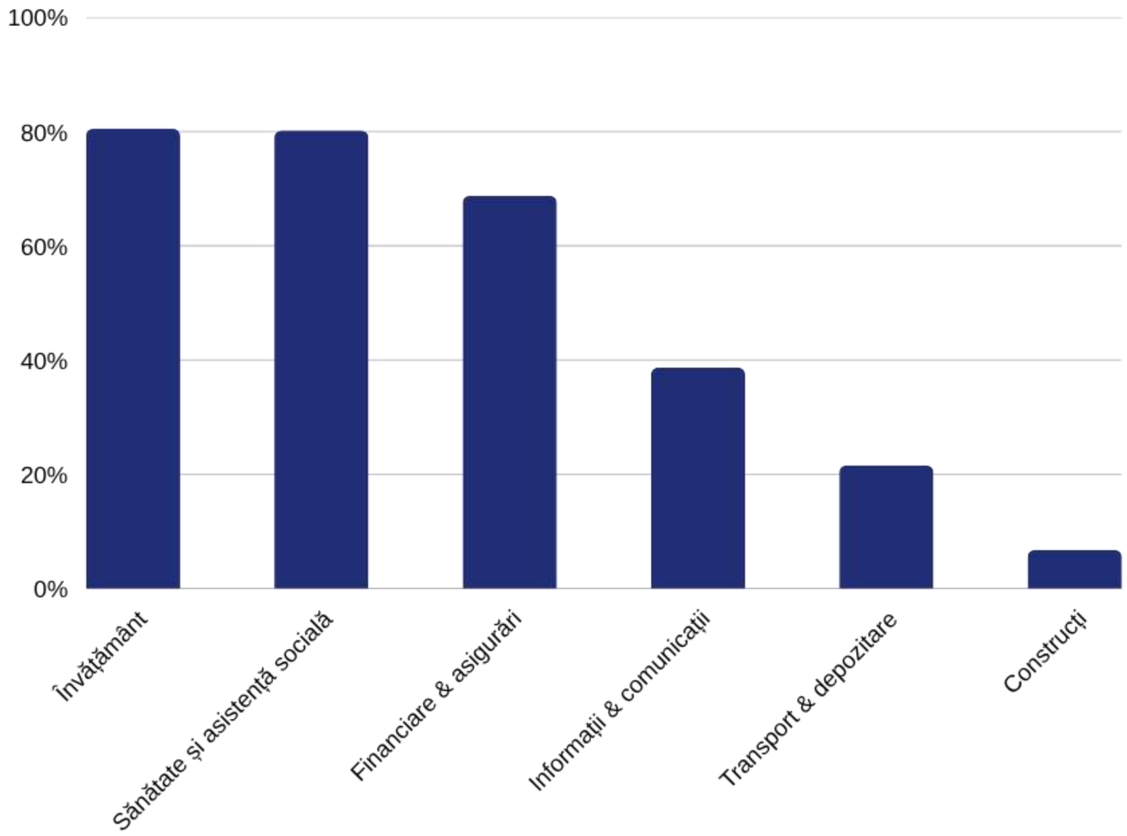
Diferența salarială

<

15.6%

Diferențe salariale persistente & segregare ocupațională.

Ponderea femeilor ocupate pe sectoare economice, 2024



Cele mai mari diferențe salariale în defavoarea femeilor angajate se înregistrează, de regulă, în domeniile cel mai bine plătite:

Transporturi aeriene	34, 2
Editare	54,3
Servicii în tehnologii informaționale	38,4
Intermedieri financiare	38,1
Activități de asigurare./ reasigurare	27,0

Statistici actuale

Povara muncii de îngrijire neplătite deficit de servicii de îngrijire

Doar 11.1% dintre copiii sub 3 ani și 88% dintre cei sub 6 ani sunt înscriși în învățământul preșcolar.

În mediul rural, 76% dintre familii nu au acces la servicii de îngrijire a copiilor.

Responsabilitățile familiale reprezintă principala cauză a inactivității economice pentru femeile de 25–54 ani — 55,7% dintre femeile inactive.

Cauzele decalajului

- **Stereotipuri de gen și presiune socială** – accent pe rolul femeii în familie și al bărbatului la locul de muncă.
- **Muncă neplătită și responsabilități de îngrijire** (copii, părinți), influențate de factori culturali și istorici.
- **Orientare profesională limitată** – consilierea în carieră direcționează femeile către un număr restrâns de ocupații.
- **Discriminare la angajare** – preferință pentru bărbați tineri în detrimentul femeilor tinere.
- **Dificultăți de reintegrare** după concediul de îngrijire a copilului.
- **Lipsa măsurilor de reconciliere** între viața profesională și cea de familie.

Soluția #1:
Economia îngrijirii

- Extinderea serviciilor (creșe, alternative flexibile, spații de îngrijire la angajator).
- Standarde minime + ghiduri pentru angajatori; stimulente fiscale/pilotări.
- KPI: creșterea ocupării femeilor & retenției după 12 luni

Soluția #2:
Muncă echitabilă & sigură

- Transparență salarială, audituri de remunerare, corecții anuale.
- Politici anti-hărțuire/GBV, canale confidențiale de raportare.
- Flex-work by default (program, locație, part-time de calitate).

Soluția #3:
Competențe & STEM/Tech

- Upskilling/reskilling digital; „Women in Online Work”, GirlsGoIT, STEAMing Across Borders.
- Parteneriate cu universități și companii tech pentru stagii/mentorat.
- Țintă: % femei în programe STEM, angajare post-program.

Soluția #4:

Sectorul privat ca motor (WEPs)

- Promovarea și semnarea Principiilor WEPs de către companii.
- Instruiri și ghiduri practice privind integrarea dimensiunii de gen.
- Crearea Rețelei WEPs Moldova pentru schimb de bune practici.
- Stimularea muncii flexibile și locurilor prietenoase familiei.
- Suport in promovarea și implementarea politicilor sensibie la gen.

Ce aduce UN Women:

- **Susține dezvoltarea și implementarea politicilor și capacitarea instituționalăe** – integrarea perspectivei de gen, bugetare și achiziții sensibile la gen, sisteme de date în ministere și agenții.
- **Investiții în afacericonduse de femei** și în **femeiantreprenoare**– instruiri, mentorat, vouchere, acces la piețe locale și internaționale, consolidarea rețelelor de afaceri ale femeilor.
- **Colaborarea cu sectorulprivat** în promovarea egalității de gen și a **masculinitățilorpozitive** la toate nivelurile organizației (de ex., **HeForShe**).
- **Ocupare și dezvoltare de competențe** – programe de angajare incluzive, formare profesională (VET), învățare pe tot parcursul vieții, locuri de muncă verzi și în domeniul îngrijirii, consolidarea capacităților serviciilor de ocupare.
- **Furnizarea de tehnologiișiinstrumente** pentru reducerea **decalajului digital șifinanciar de gen** (de ex., **Generation Equality Action Coalition,** promovarea finanțării sensibile la gen, educație financiară, parteneriate cu bănci și fintech pentru îmbunătățirea accesului la credit, garanții și finanțare verde.
- **Valorificareaexpertizeisectoruluiprivat** pentru a răspunde nevoilor și provocărilor tehnice programatice ale UN Women.
- **Co-proiectareașilivrareaîncomun** a soluțiilor pentru problemele pentru care soluțiile existente nu sunt disponibile sau adecvate.
- **Creștereanivelului de conștientizarepublică** prin **campanii de advocacy**.

Campanii de advocacy și sensibilizare pentru a combate stereotipurile de gen

| COMUNITATEA WEPS în Republica Moldova
28 COMPANII SEMNATARE

PRO-INDUSTRIE DIALOG

MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA

Austrian Development Agency

Femei angajate comunități incluzive

UNFPA

UN WOMEN

Mulțumesc!