



CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare

(IN)EGALITATEA SALARIALĂ ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN MOLDOVA ANULUI 2024

Cât le costă pe femei diferențele în remunerare?

Chișinău 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

DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI	3
FACTORII DETERMINANȚI AI DIFERENȚEI SALARIALE.....	6
CUM PUTEM DIMINUA INEGALITATEA SALARIALĂ?	6
ANEXĂ. STUDII CPD PRIVIND DIFERENȚA SALARIALĂ DE GEN	8
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	9

Autori:

Natalia COVRIG
Alina ANDRONACHE

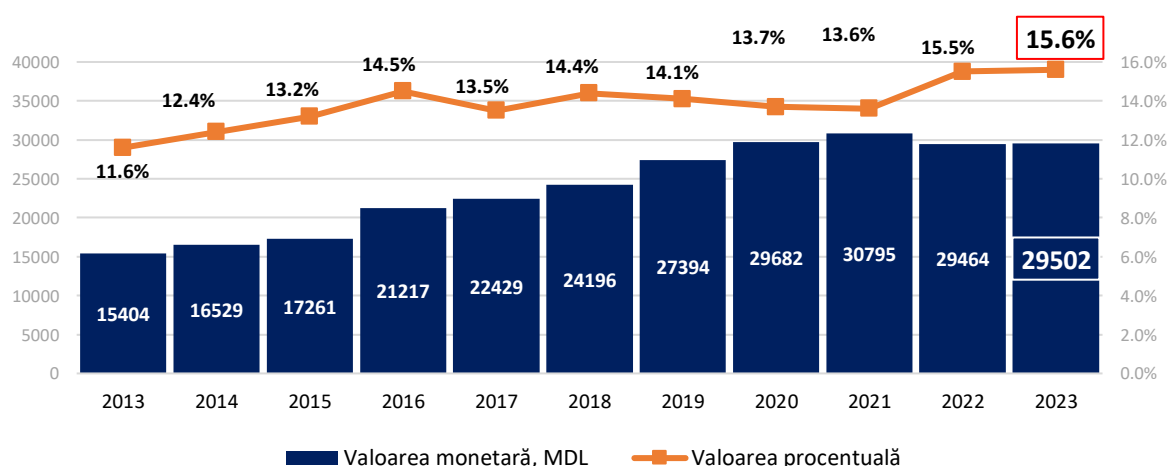
DIFERENȚA ÎN SALARII ȘI PENSII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

DIFERENȚA ÎN SALARII

În data de 27 februarie 2025 marcăm “Ziua Egalității Salariale” în Moldova (Equal Pay Day). Aceasta este o zi simbolică, fiind calculată reieșind din numărul de zile lucrătoare care trebuie o femeie să le lucreze suplimentar pentru a câștiga un venit salarial echivalent cu venitul înregistrat de un bărbat în anul precedent. Anual, în baza datelor Biroului Național de Statistică privind câștigul salarial al femeilor și al bărbaților, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) determină această zi calendaristică. Conform calculului, în anul 2025 o femeie trebuie să lucreze până la data de 27 februarie pentru a atinge valoarea câștigului salarial al unui bărbat în anul precedent, ceea ce constituie 39 de zile suplimentare de lucru.

De-a lungul ultimului deceniu diferența dintre veniturile salariale ale femeilor și bărbaților se acutizează. În Republica Moldova, salariul mediu al bărbaților este cu **15,6%** mai mare decât salariul femeilor. Deși a existat o perioadă în care diferența salarială s-a menținut la un nivel relativ constant, remarcăm că pe termen mai lung aceasta *a crescut cu 4 puncte procentuale* față de anul 2013 (când diferența de gen în salarii¹ a fost de 11,6%). Diferența salarială este asemenea unei taxe invizibile, achitate de femeile angajate în economia Moldovei. În 2023, valoarea pierderilor medii anuale pe care le-au suportat femeile din cauza diferențelor salariale a constituit **29 502 MDL** (o femeie a primit un venit salarial anual cu 29 502 MDL mai puțin decât bărbații pentru același an). Această diferență 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 mai frecvent și pentru perioade mai lungi, în virtutea responsabilităților de îngrijire asumate de peste 90% dintre femei (factori indirecti). Totodată, diferența salarială poate fi explicată și cauzată de factori direcți, cum ar fi diferențele în negocierea salariului, practici discriminatorii din partea angajatorilor prin remunerare comparativ mai mică și reducerea oportunităților de promovare a acestora, evaluări incorecte a muncii etc.

Figura 1. Dinamica inegalității de gen în salarii în Moldova, în valoare monetară² și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

¹ 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.

² 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 bruște 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.

Deși diferențe salariale între femei și bărbați se regăsesc în majoritatea domeniilor de activitate economică, în unele sectoare acestea ating valori exorbitante. Analiza diferențelor salariale pe sectoare indică o tendință specifică: în sectoarele bine plătite (unde salariul mediu depășește pragul de 20 000 MDL), inegalitatea între salariul femeilor și bărbaților crește. Astfel, o femeie pierde anual din cauza diferențelor salariale o sumă de 254 061 MDL în domeniul editării, 223 022 MDL în domeniul IT, circa 180 000 MDL în domeniul transporturilor aeriene ș.a. Analiza acestor sectoare sugerează câteva provocări sistemice: pe de o parte, aceste industrii sunt adesea dominate de bărbați, care au o remunerare mai înaltă, iar pe de altă parte, femeile întâmpină dificultăți în accederea la poziții de conducere sau în obținerea unor salarii competitive din cauza unor stereotipuri de gen, discriminării sau unui acces mai limitat la oportunități de dezvoltare profesională. Diferența salarială între femei și bărbați are un impact direct asupra autonomiei financiare a femeilor, deoarece le limitează capacitatea de a-și gestiona independența economică. Într-un context în care femeile câștigă, în medie, mai puțin decât bărbații, veniturile lor sunt insuficiente pentru a asigura un nivel adecvat de autonomie financiară, ceea ce le face mai dependente de prestațiile sociale sau de susținerea altor membri ai familiei. Această inegalitate salarială perpetuează o relație de subordonare financiară, prin care femeile sunt mai puțin capabile să investească în educație, carieră sau dezvoltare personală. Pe termen lung, acest fenomen contribuie la menținerea unui ciclu de vulnerabilitate economică, în care femeile sunt mai expuse riscurilor economice și sociale, precum lipsa de economii, pensii reduse sau acces limitat la resurse economice esențiale pentru dezvoltare personală și profesională.

Figura 2. Impactul politicilor salariale pe sector asupra diferenței salariale, 2023

	Salariul mediu MDL, 2023	Diferența salarială %, 2022	Diferența salarială %, 2023	Pierdere anuală a femeilor MDL, 2022	Pierdere anuală a femeilor MDL, 2023 ³
Transporturi aeriene	25 952,1	41,8	41,8	180 866,99	179 551,2
Editare	25 574,5	45,6	51,1	199 926,75	254 061,6
Servicii în tehnologia informației	36 522,8	39,1	38,1	223 951,17	223 022,4
Intermedieri financiare	17 949,2	37,4	38,8	124 506,99	135 014,4
Activități de asigurări, reasigurări	10 811,7	23,6	30	40 831,846	64 500

Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

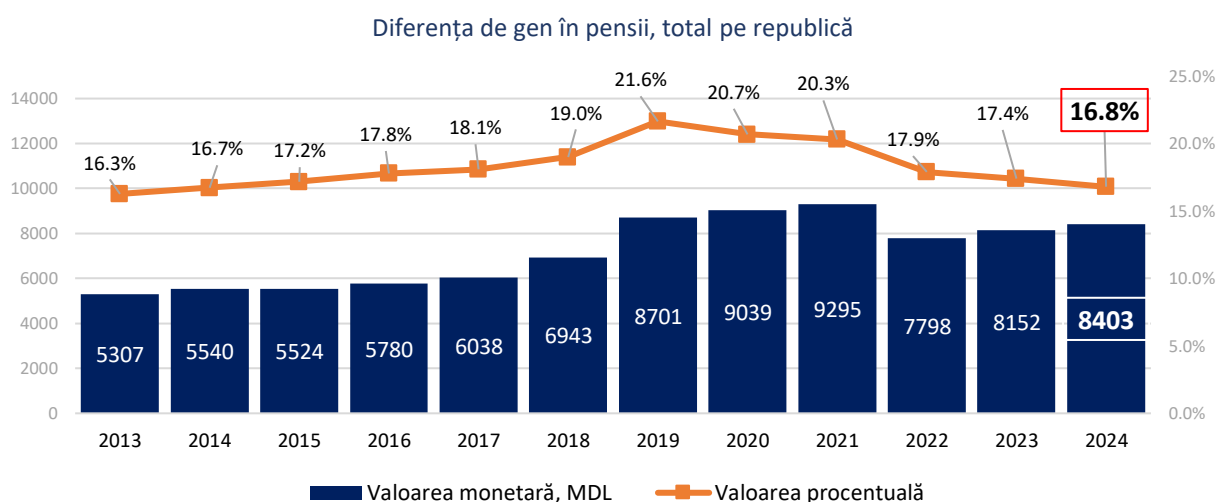
DIFERENȚA ÎN PENSII

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. Deși tendința generală este una pozitivă (o scădere de circa 0,6 puncte procentuale în raport cu anul 2023), diferența respectivă are un impact financiar semnificativ asupra femeilor. În termeni monetari, pentru anul 2024 o femeie pensionară a pierdut în mediu **8403 MDL** ca urmare a diferenței în pensii. Tendințele cu privire la diferențele în pensii sunt determinate de o serie de modificări legislative, precum majorarea vârstei de pensionare a femeilor, reexaminarea pensiilor pentru cei care au continuat să activeze pe piața muncii după atingerea limitei de vârstă și introducerea unui nou mecanism de indexare. Aceste modificări ar putea contribui la menținerea inechităților în pensii, întrucât ele avantajează în mod indirect bărbații pensionari (spre exemplu, de reexaminarea pensiei ar putea beneficia mai mult bărbații, care de regulă au o carieră mai lungă decât femeile și sunt mai predispuși să lucreze după vârsta de pensionare). Pentru a diminua inegalitățile în pensii între femei și bărbați autoritățile au adoptat recent o serie de reforme, cum ar fi pensia anticipată pentru carierele lungi

³ Prețurile au fost ajustate la Indicele Prețurilor de Consum (IPC) 2022 pentru comparabilitatea datelor.

și asimilarea perioadelor de îngrijire a unui copil cu dizabilitate severă la stagiul de cotizare, ar putea adresa parțial inegalitățile, dar nu sunt suficiente pentru a compensa impactul cumulativ al diferenței salariale istorice. Astfel, diferențele salariale, exacerbate de aceste schimbări legislative, contribuie la perpetuarea unui decalaj semnificativ între pensiile bărbaților și femeilor, limitând securitatea financiară a femeilor în perioada pensionării și accentuând inechitățile economice pe termen lung.

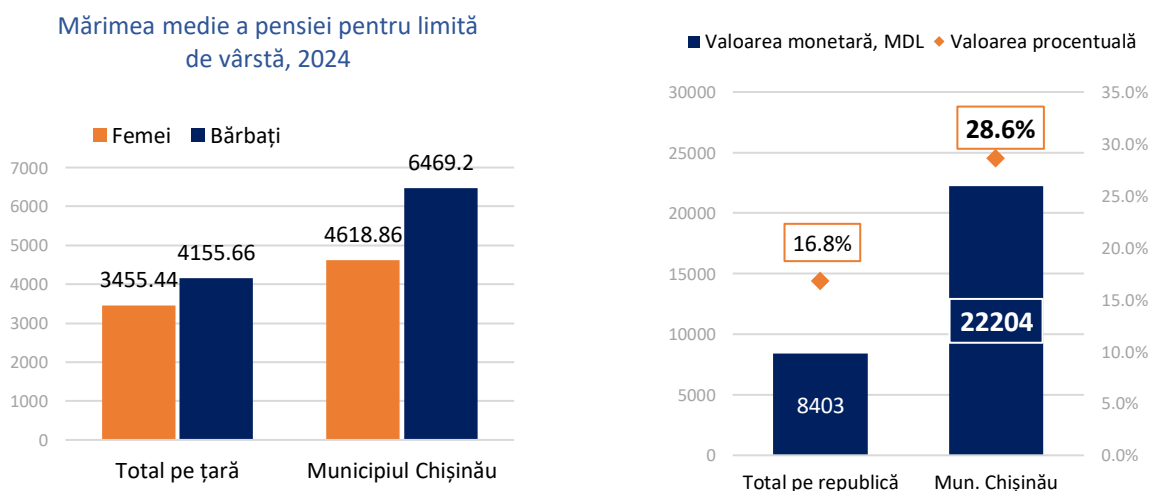
Figura 3. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară⁴ și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

În municipiul Chișinău diferența între pensia medie a femeilor și bărbaților este mult mai înaltă, însă tinde să scadă ușor. O femeie pensionară din mun. Chișinău a primit o pensie medie pentru limita de vârstă cu 1,851 MDL mai mică decât a unui bărbat pensionar (ceea ce constituie o diferență de **28,6%**). La nivel de țară, această diferență este mult mai mică – aproximativ 700 MDL. În termeni monetari, o pensionară din mun. Chișinău a avut o pierdere anual de **22 204 MDL** din cauza diferențelor în pensii. Totuși, în ultimii 6 ani se atestă o tendință pozitivă de descreștere a diferenței în pensii, de la 21,6% în 2019 la 16,8% în 2024, ceea ce indică un impact foarte clar al măsurilor de politici.

Figura 4. Dinamica inegalității de gen în pensii în Moldova, în valoare monetară și %



Sursa: Calculele CPD în baza datelor Biroului Național de Statistică

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

CUM REDUCEM INEGALITATEA SALARIALĂ?

În contextul global actual, marcat de eforturi continue pentru promovarea egalității de gen și echitatea în remunerare, Republica Moldova se confruntă, la fel ca multe alte țări, cu provocarea persistentă a diferenței salariale între genuri și grupuri sociale. Această discrepanță nu doar că reflectă inegalități adânc înrădăcinate în piața muncii, dar și limitează progresul economic și social al țării, inhibând potențialul deplin al forței sale de muncă.

În cadrul Uniunii Europene, reducerea diferenței de remunerare între genuri constituie o prioritate majoră. Alături de alte documente menite să asigure egalitatea de șanse între femei și bărbați, în mai 2023, UE a adoptat [DIRECTIVA \(UE\) 2023/970](#) a Parlamentului European și al Consiliului de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Moldova a înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește asigurarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală, aprobând un set de măsuri care presupun: (a) reforma concediului de îngrijire a copilului, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților de a decide durata acestuia, modalitatea de partajare etc., dar și să stimuleze implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și îngrijirea copilului; (b) programe flexibile de muncă; (c) extinderea opțiunilor de îngrijire a copiilor; (d) mai multe concedii sociale pentru părinții care sunt în proces sau au adoptat un copil.

În vederea asigurării unei plăți egale, în anul 2022, autoritățile au aprobat o lege⁵ care prevede ajustarea legislației cu privire la transparența salarială. Aceasta din urmă reglementează o serie de măsuri, printre care: (i) au fost introduse în legislație definițiile: remunerație, nivel de salarizare, diferența de gen în salarizare, muncă egală, muncă de valoare egală; (ii) întreprinderile mari și mijlocii vor fi obligate să informeze periodic angajații despre nivelul salarizării în funcție de gen; (iii) angajatorii vor transmite autorităților, o dată pe an, informații despre remunerație medie bazată pe gen și funcție; (iv) salariații și salariatele pot obține la solicitare informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală.

În cadrul [Programului de accelerare a egalității de gen în Republica Moldova pentru perioada 2023-2027](#) și a Planului de acțiuni pentru implementarea acestuia, un accent deosebit este pus pe reducerea diferențelor salariale de gen pentru muncă egală sau muncă de valoare egală (Obiectivul 3). Acțiunile propuse sub acest obiectiv se îndreaptă către două direcții de intervenție principale: **Obiectivul specific 3.1** se axează pe informarea angajaților și angajatei despre drepturile lor în materie de asigurare a unei plăți egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Această inițiativă vizează creșterea gradului de conștientizare a drepturilor legale, asigurând că fiecare persoană este informată și împuternicită să solicite remunerarea corectă și echitabilă pentru munca prestată. **Obiectivul specific 3.2** se concentrează pe încurajarea și sprijinirea angajatorilor să adopte și să implementeze măsuri care să garanteze principiul de plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală. Prin acest obiectiv se urmărește o creștere semnificativă a numărului de angajatori care recunosc și promovează egalitatea de remunerare în practicile lor de afaceri, contribuind astfel la reducerea discrepanțelor salariale de gen.

Având în vedere evoluția pozitivă a Republicii Moldova în diminuarea discrepanței salariale și bazându-ne pe o evaluare detaliată a contextului curent, precum și pe directivele Uniunii Europene, inclusiv cea mai recentă adoptată în mai 2023, propunem un set de măsuri suplimentare pentru continuarea eforturilor autorităților moldovenești:

- **Adoptarea unor măsuri specifice pentru îmbunătățirea transparenței salariale înainte de angajare:** Aceasta presupune obligativitatea pentru angajatori de a furniza informații clare și detaliate despre structura salarială și criteriile de remunerare în cadrul ofertelor de muncă,

⁵ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131234&lang=ro

inclusiv intervalul salarial anticipat pentru poziția respectivă, precum și detaliile referitoare la posibilele bonusuri, beneficii și alte componente ale pachetului de remunerare. Aceste informații ar trebui furnizate în mod proactiv în anunțul de angajare sau înainte de interviul de angajare, pentru a facilita procesul de negociere a salariului.

- **Interzicerea angajatorilor să solicite informații despre salariul actual sau istoricul salarial al candidaților**, asigurând astfel că ofertele de salarizare se bazează pe criterii obiective și echitabile. În practica din Republica Moldova există cazuri în care unii angajatori solicită încă completarea unui formular la aplicarea pentru un job, cerând candidaților să descrie ultimele locuri de muncă și salariile primite anterior pentru munca similară cu cea la care aplică. Această practică nu doar că perpetuează disparitățile salariale existente, dar și contravine principiilor de echitate și transparență în procesul de angajare și creează un obstacol major în calea creșterii salariale și a dezvoltării profesionale a angajaților.
- **Instituirea unui mecanism de monitorizare și sancționare** pentru asigurarea respectării măsurilor menționate anterior, inclusiv interzicerea solicitării de către angajatori a informațiilor despre salariul actual sau istoricul salarial al candidaților. Aceasta ar implica extinderea mandatului unei instituții existente, cum ar fi Consiliul pentru Egalitate și/sau Inspectoratul de Stat al Muncii, care ar avea autoritatea de a primi, evalua și investiga plângerile legate nu doar de solicitarea informațiilor despre salariul anterior al candidaților, dar și de alte aspecte cruciale ale transparenței salariale. Aceasta ar putea include verificarea respectării obligației angajatorilor de a afișa informații despre remunerație în anunțurile de angajare, asigurarea că descrierile locurilor de muncă sunt neutre din punct de vedere al genului și monitorizarea practicilor de raportare salarială pentru a identifica și corecta discrepanțele de gen. În plus, acest mecanism ar putea oferi orientări și asistență angajatorilor pentru implementarea celor mai bune practici în domeniul egalității de remunerare, contribuind astfel la crearea unui mediu de lucru mai inclusiv și echitabil. Pentru a fi cu adevărat eficient, mecanismul ar trebui să fie înzestrat cu puteri adecvate de sancționare, capabile să impună măsuri corective și penalități angajatorilor care încalcă legislația. Aceste sancțiuni ar putea varia de la amenzi până la restricții în participarea la licitații publice sau alte forme de penalizare economică, menite să descurajeze nerespectarea normelor de transparență și echitate salarială.
- **Interzicerea clauzelor de confidențialitate a salariului în contractele de muncă.** Această măsură vizează promovarea transparenței salariale și încurajarea unui dialog deschis între angajați și angajatori privind remunerația. Prin eliminarea acestor clauze, angajații vor avea libertatea de a discuta despre salariile lor fără teama de represalii sau consecințe negative, facilitând astfel identificarea și corectarea potențialelor inegalități salariale.
- **Introducerea măsurilor de protecție a salariaților care se consideră nedreptățiți** ca urmare a nerespectării principiului egalității de remunerare și care se adresează instanțelor de judecată. Conform directivei, în astfel de cazuri, sarcina probei se va transfera către angajator, care va fi obligat să demonstreze că politicile și practicile de remunerare sunt conforme cu principiile de egalitate și non-discriminare. Adicional, trebuie introdus în legislație dreptul la despăgubiri, care să cuprindă nu doar recuperarea integrală a plăților restante, ci și a primelor sau plăților în natură aferente. Despăgubirile ar trebui să reflecte, de asemenea, compensații pentru oportunitățile pierdute și prejudiciile morale suferite, precum și pentru orice alt prejudiciu relevant, incluzând dobânzi de întârziere.
- **Introducerea conceptului de discriminare intersecțională în cadrul legislativ.** Discriminarea salarială intersecțională se referă la situația în care două sau mai multe criterii de discriminare acționează simultan și interacționează într-un mod inseparabil, producând forme distincte și specifice de discriminare. Aceasta implică o intersecție de caracteristici personale, cum ar fi genul, etnia, vârsta sau statutul social, care, atunci când sunt combinate, amplifică inegalitatea și nedreptatea în stabilirea remunerației, conducând la disparități salariale complexe și profund înrădăcinate. În domeniul de aplicare a noilor norme din directivă a fost inclusă, pentru prima dată, discriminarea intersecțională și dispoziții care asigură luarea în considerare a nevoilor lucrătorilor cu dizabilități.

- **Adoptarea unei cote de reprezentare de 40% pentru membrii din sexul subreprezentat în consiliile de administrație și în poziții de lider.** Această măsură este inspirată de practica internațională⁶ și de Directiva⁷ Uniunii Europene
- e privind îmbunătățirea echilibrului de gen pe consiliile de administrație ale corporațiilor. Implementarea cotelor de reprezentare este un pas concret către eliminarea „plafonului de sticlă” și asigurarea accesului egal la oportunități de avansare pentru toate talentele dintr-o organizație, indiferent de gen. Până în prezent, nouă State Membre au introdus legi privind cotele de gen pentru consiliile de administrație ale companiilor. Prima țară care a introdus o astfel de cotă a fost Norvegia în 2003. Spania a fost primul Stat Membru al UE care a introdus o cotă în 2007. A fost urmată de Belgia, Franța, Italia și Țările de Jos în 2011. Germania a urmat patru ani mai târziu, în 2015.

Aceste recomandări sunt menite să consolideze progresele înregistrate și să asigure o aliniere și mai strânsă la standardele internaționale în domeniul echității de remunerare dintre fete și băieți.

ANEXĂ. STUDII CPD PRIVIND DIFERENȚA SALARIALĂ DE GEN

1. Inegalitățile salariale de gen în Moldova. Cum fiecare femeie din Moldova pierde un venit anual de 7620 de lei; 2015, <https://progen.md/inegalitatile-salariale-de-gen-in-moldova-cum-fiecarefemeie-din-moldova-pierde-un-venit-anual-de-7620-de-lei/>
2. Principiul plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală în Republica Moldova. O analiză a legislației naționale; 2018, <https://progen.md/principiul-plata-egala-pentru-munca-egalasau-munca-de-valoare-egala-in-republica-moldova/>
3. Cum asigurăm în practică o plată egală pentru o muncă de valoare egală; 2018, <https://progen.md/cum-asiguram-in-practica-o-plata-egala-pentru-o-munca-egala/>
4. Prețul inegalității din Moldova. Cum femeile pierd anual 11 417 lei; 2018, <https://progen.md/prețul-inegalității-din-moldova-cum-femeile-pierd-anual-11-417-lei/>
5. Inegalitățile de salarii și pensii dintre femei și bărbați în 2018; 2019, <https://progen.md/inegalitatile-de-salarii-si-pensii-dintre-femei-si-barbati-in-2018/>
6. Raportul de analiză privind compatibilitatea legislației naționale cu principiul transparenței în salarizare, 2019, https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/9466_raport_analitic_transparenta_in_salarizare_final.pdf
7. Inegalitatea de gen în salarizare: cum și de ce femeile pierd financiar în fața bărbaților, 2020, https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/8947_cpd_inegalitati_salariale_2019.pdf
8. Inegalitatea salarială între femei și bărbați în 2020. E timpul să reducem diferența!; 2021, https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/CPD_Inegalitatile-salariale-2020.pdf
9. (In)egalitatea în salarii și pensii între femei și bărbați în 2022
https://progen.md/wp-content/uploads/2023/02/CPD_Equal-Pay_2023_FINAL.pdf

⁶ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU\(2021\)700556_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/700556/IPOL_STU(2021)700556_EN.pdf)

⁷ Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului european și a consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe. Prezenta directivă nu se aplică microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>

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 acestora, 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 plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul "Parteneriat pentru Dezvoltare"

str. Armenească 13

Chișinău, MD-2012, Republica Moldova

Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58

Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57

www.progen.md

e-mail: cpd@progen.md