** Republica Moldova Республика Молдова**

 **CONSILIUL СОВЕТ**

**MUNICIPAL BĂLŢI МУНИЦИПИЯ БЭЛЦЬ**

**DECIZIA**

**РЕШЕНИЕ**

**Nr. \_\_\_\_**

**„\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**2024

*Проект*

*Перевод*

Об утверждении Плана продвижения и обеспечения равенства между

женщинами и мужчинами в мун. Бэлць на 2024–2027 годы

В соответствии с п. о1) ч. (2) ст. 14 Закона РМ «О местном публичном управлении» № 436 от 28.12.2006, Постановлением Правительства РМ «Об утверждении Программы продвижения и обеспечения равенства между женщинами и мужчинами в Республике Молдова на 2023–2027 годы» № 203 от 12.04.2023, решением СМБ «Об инициировании процедуры публичного консультирования с гражданским обществом по проекту решения Совета муниципия Бэлць «Об утверждении Плана продвижения и обеспечения равенства между женщинами и мужчинами в мун. Бэлць на 2024–2027 годы»», а также с целью реализации на местном уровне запланированных целей и мероприятий в Программе продвижения и обеспечения равенства между женщинами и мужчинами в Республике Молдова на 2023–2027 годы, -

 Совет муниципия Бэлць РЕШИЛ:

1. Утвердить План продвижения и обеспечения равенства между женщинами и мужчинами в мун. Бэлць на 2024–2027 годы, согласно приложению.
2. Примару муниципия Бэлць, г-ну Петкову Александру, обеспечить мониторинг и разработку ежегодного отчета о внедрении Плана продвижения и обеспечения равенства между женщинами и мужчинами в мун. Бэлць на 2024–2027 годы, а также публиковать отчеты на официальный сайт примэрии.
3. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на специализированные консультативные комиссии по праву и дисциплине; по образованию, социально-культурной деятельности и здравоохранению.

Председательствующий на

заседании Совета мун. Бэлць

Контрассигнует:

Секретаръ Совета мун. Бэлць СЕРДЮК Ирина

Anexă

la decizia Consiliului municipal Bălţi

nr. \_\_\_\_\_\_\_\_din\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Planul de acțiuni pentru promovarea și asigurarea**

**egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027**

1. **CADRUL GENERAL**

Unul din rolurile de bază ale administrației publice locale este implementarea, la nivel local, a politicilor naționale. Planul de acțiuni reprezintă o inițiativă multianuală care asigură integrarea principiului de egalitate de șanse între femei și bărbați în politici, programe, proiecte, acte normative și în activitatea APL a municipiului Bălți, precum și alinierea la standardele europene și internaționale. Începând cu anul 2023, Primăria mun. Bălți a întreprins mai multe acțiuni în vederea implementării abordării complexe a egalității de șanse între femei și bărbați, cum ar fi: instruiri pentru funcționari, consilieri și angajați ai instituțiilor publice, și expertizarea unor documente de politici sau acte normative, prin prisma Obiectivelor de Dezvoltare Durabilă (Agenda ODD 2030), care să asigure legătura cu demersurile naționale și internaționale pe dimensiunea anticorupție și egalitatea de gen:

* Planul local anticorupție pentru anii 2023-2027;
* Strategia de dezvoltare social - economică a municipiului Bălți pentru anii 2021 - 2025.

Atât expertizele, cât și instruirile au fost realizate în cadrul proiectului EU4Gender Equality Reform Helpdesck, fondat de Uniunea Europeană și implementat de NIRAS. Cele 2 expertize conțin o serie de recomandări privind integrarea perspectivei de gen în politicile locale și au fost luate în considerare la elaborarea planului de față.

Planul de acțiuni reprezintă un instrument practic de integrare a aspectelor egalității de gen în politicile APL, având la bază atât activitățile de cartografiere a situației actuale prin colectarea datelor și formarea indicatorilor sensibili la gen, cât și acțiunile concrete de promovare și creșterea gradului de conștientizare privind inegalitățile și decalajele de gen existente în societatea noastră. Concomitent, documentul prevede transpunerea măsurilor prevăzute în Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 în conformitate cu angajamentele asumate la nivel național în domeniul egalității de gen, ca factori-cheie pentru o dezvoltare durabilă a comunităților din punct de vedere social, politic, economic și cultural, pentru a asigura respectarea egalității dintre femei și bărbați - drept fundamental pentru toți, care este o valoare esențială pentru orice democrație.

 Documentul este menit să ofere cadrul general de intervenție privind actualizarea politicilor publice în toate domeniile relevante prin prisma identificării nevoilor curente și strategice specifice femeilor și bărbaților. Cunoașterea adecvată a aspectelor de gen prin aprecierea nevoilor și a beneficiilor pentru femei şi bărbaţi, fete şi băieţi, va permite realizarea celor mai adecvate alegeri în cadrul elaborării politicilor locale privind asigurarea unor condiții concrete ale vieţii zilnice și prestarea unor servicii publice de calitate, cum sunt: infrastructura, siguranţa, transportul public, servicii sociale, mediul de lucru, sănătatea, etc.

La elaborarea Planului de acțiuni au fost utilizate datele studiului „Profilul demografic al municipiului Bălți”, realizat în anul 2022, de către experți din cadrul Centrului Analitic „Expert-Grup” și Centrului de Cercetări Demografice, Institutul Național de Cercetări Economice. Studiul a prezentat date dezagregate privind schimbările demografice din RM, permițând planificarea unor măsuri centrate pe oameni și ajustate la nevoile reale ale acestora. În acest mod, devine posibilă transformarea problemelor demografice în oportunități, pentru susținerea cetățenilor și promovarea rezilienței demografice.

Un rol considerabil în elaborarea planului de față revine EU4Gender Equality Reform Helpdesk, care a realizat „Situația demografică și soluții pentru asigurarea egalității de gen” – o analiză a datelor studiului „Profilul demografic al municipiului Bălți”, menționat mai sus, în baza căror constatări, a propus direcții de activitate concrete, reflectate în plan. (Anexa 1)

Planul de acțiuni a fost elaborat în corespundere cu un șir de acte legislative/ normative/ documente de politici, precum:

* Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați nr. 5 din 09.02.2006;
* Legea privind asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012;
* Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027 aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 203 din 12.04.2023 (în continuare PPAE);
* Strategia de Dezvoltare Social-Economică a municipiului Bălți pentru anii 2021-2025 (în continuare - SDSE)
* Carta Europenă pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală, CEMR, 2006 (în continuare - CEEVL)**.**
1. **SCOPUL ȘI OBIECTIVELE PLANULUI**

***Scopul*** Planului de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027 (în continuare - *Plan*)este diminuarea inegalităților de gen și crearea condițiilor pentru șansele și oportunitățile de participare egală a femeilor și bărbaților în viața politică, economică, culturală și socială a comunității.

***Obiectivul fundamental*** *al asigurării egalității de șanse între femei și bărbați*  constă în crearea unui mediu incluziv și echitabil în municipiul Bălți, în care femeile și bărbații au acces egal la oportunități și resurse, participă activ la procesele decizionale și beneficiază de condiții favorabile pentru dezvoltarea personală și profesională, contribuind astfel la consolidarea coeziunii sociale și a progresului durabil al comunității.

Prezentul plan se axează pe 4 obiective generale, din care reies mai multe obiective specifice, ce se vor implementa prin acțiuni, conform planului de față. Obiectivele sunt:

**Obiectiv general 1. Consolidarea guvernanței locale prin creșterea capacităților instituționale și a reprezentării în procesele decizionale.**

**Obiectiv specific 1.1.** Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale administrației publice locale.

**Obiectiv specific 1.2.** Promovarea participării egale și asigurării reprezentării în procesele decizionale.

**Obiectiv specific 1.3.** Asigurarea cooperării, accesului la informații, comunicării și raportării.

**Obiectiv specific 1.4.** Asumarea unui angajament public oficial pentru respectarea principiului egalității.

**Obiectiv general 2. Abilitarea economică și creșterea reprezentării femeilor în mediul de afaceri.**

**Obiectiv specific 2.1.** Îmbunătățirea statutului economic al femeilor prin remunerarea egală pentru muncă de valoare egală și condiții de muncă (inclusiv concedii, dreptul la formule flexibile de muncă)**.**

**Obiectiv specific 2.2.** Atragerea și realizarea programelor de instruire profesională inițială și de formare continuă, şi promovarea culturii antreprenoriale, inclusiv în rândul femeilor**.**

**Obiectiv specific 2.3.** Promovarea egalității de șanse și oportunități în procesele de recrutare, selecție, exercitare a profesiei, dezvoltare profesională și avansare în carieră.

**Obiectiv specific 2.4.** Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea personală.

**Obiectiv specific 2.5.** Dezvoltarea și promovarea culturii organizaționale bazate pe egalitatea de șanse între femei și bărbați.

**Obiectiv general 3. Asigurarea accesului la servicii şi utilități publice de calitate, inclusiv pentru femei, copii, bătrâni, persoane vulnerabile și cu dizabilități.**

**Obiectiv specific 3.1.** Dezvoltarea infrastructurii de utilități publice şi de acces la obiectele cu menire socială.

**Obiectiv specific 3.2.** Crearea serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie.

**Obiectiv specific 3.3** Furnizarea oportunităților de sprijinire şi promovare pentru cei care suferă din cauza izolării sociale (grupa de vârstă 65-74 ani, preponderent sunt femei).

**Obiectiv specific 3.4.** Asigurarea șanselor egale pentru femei şi bărbați de a se bucura de o sănătate bună, serviciile medicale şi de sănătate.

**Obiectiv general 4. Combaterea stereotipurilor de gen și sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen la nivel local**

**Obiectiv specific 4.1.** Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen.

**Obiectiv specific 4.2.** Încurajarea a bărbaților de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii.

**Obiectiv specific 4.3.** Desfășurarea campaniilor de sensibilizare și educație.

Majoritatea obiectivelor specifice includ acțiuni de colectare a datelor dezagregate pe sexe în vederea identificării inegalităților, dar și pentru formarea bazei de date pe domenii de intervenții, necesare elaborării indicatorilor de gen specifici, care vor permite monitorizarea, pe viitor, a implementării programelor, organizarea campaniilor de informare, a cercetărilor şi altor acţiuni privind egalitatea între femei şi bărbaţi la nivel local.

Planificarea acțiunilor se bazează pe crearea unui mediu eficient de comunicare cu cetățenii și pe colaborarea cu organizaţiile necomerciale, fundaţiile, sindicatele, patronatele şi organismele internaţionale care contribuie la implementarea egalităţii între femei şi bărbaţi.

**III. PLANUL DE ACȚIUNI**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Obiectiv specific** | **Acțiuni** | **Indicatori de monitorizare** | **Costuri estimative (mil. lei)** | **Sursa de finanțare** | **Termen de realizare** | **Instituții responsabile** | **Parteneri** |
| **Obiectiv general 1.** Consolidarea guvernanței locale prin creșterea capacităților instituționale și a reprezentării în procesele decizionale |
| **Obiectiv specific 1.1.** Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale administrației publice locale  | **1.1.1.** Elaborarea și implementarea inițiativelor multianuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politicile sectoriale specific politicilor de dezvoltare locală | * Numărul de inițiative multianuale consultate și aprobate
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | Subdiviziunile structurale ale primăriei mun. Bălți | Experți Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile; autoritățile administrației publice locale |
| **1.1.2.** Creșterea capacităților funcționarilor publici pentru elaborarea și implementarea politicilor publice locale sensibile la dimensiunea de gen prin organizarea evenimentelor instructiv-educative, precum seminare, ateliere și conferințe cuimplicarea organizațiilor non-guvernamentale și a experților în domeniul egalității de gen pentru a facilita aceste evenimente | * Numărul evenimentelor instructiv-educative;
* numărul de persoane cu funcții de demnitate publică instruite;
* număr de funcționari publici instruiți
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, finanțatori externi | Anual  | Direcția resurse umane, Direcția relații cu publicul | Organizații necomerciale (în continuare - ON),experți în domeniul egalității de gen;partenerii de dezvoltare |
| **1.1.3** Colectarea datelor dezagregate pe sexe și formarea bazei de indicatori sensibili la gen pe domenii/ politici/ direcții strategice pentru integrarea acestora în elaborarea obiectivelor și a acțiunilor de dezvoltare locală, în vederea minimizării inegalităților și monitorizării progresului | * Numărul de politici/ domenii/ direcții strategice analizate și completate cu indicatorii sensibili la gen relevanți
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, finanțatori externi | Anual  | Subdiviziunile structurale ale primăriei mun. Bălți | EU4Gender Equality Reform Helpdesk |
| **Obiectiv specific 1.2. Promovarea participării egale și asigurării reprezentării în procesele decizionale** | **1.2.1.** Crearea platformelor online unde cetățenii pot să își exprime opiniile și să participe la consultări publice fără a fi nevoie să se deplaseze fizic | * Numărul platformelor online create
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, finanțatori externi | 2026 | Direcția administrație publică, Direcția - serviciul de presă, Direcția relații cu publicul | ON;parteneri de dezvoltare |
| **1.2.2.** Asigurarea șanselor egale de participare pentru femei și bărbați în cadrul consultărilor, la efectuarea sondajelor și a altor manifestări de informare de interes public, ținând cont de locul, ziua și ora) prin prezența a cel puțin 40% din ambele sexe | * Numărul consultărilor organizate;
* numărul de politici, proiecte, programe consultate cu cetățenii localității;
* ponderea reprezentării din ambele sexe la fiecare consultare
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | Direcția administrație publică, subdiviziunile primăriei | ON, societatea civilă, părți interesate |
| **1.2.3.** Aplicarea principiului reprezentării egale în luarea deciziilor sale în cadrul comisiilor/ grupurilor de lucru interne și în desemnarea organismelor sale externe *(Carta europeană art.2 pct 5)* | * Reprezentarea egală (cel puțin 40% din ambele sexe) sau acolo unde nu e posibil pe o bază nu mai puţin favorabilă sexului care este în minoritate
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | Consiliul mun. Bălți, Primăria mun. Bălți | Instituții publice, alți parteneri |
| **Obiectiv specific 1.3. Asigurarea cooperării, accesului la informații, comunicării și raportării** | **1.3.1** Intensificarea cooperării cu toţi partenerii, din sectoarele public şi privat şi cu organizaţiile societăţii civile pentru a promova o egalitate mai mare între femei şi bărbaţi sub toate aspectele vieţii din municipiu | * Numărul parteneriatelor încheiate cu integrarea aspectelor de gen
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | Consiliul mun. Bălți, Primăria mun. Bălți | ON, instituții publice, alți parteneri |
| **1.3.2.** Asigurarea accesului egal la informaţiile relevante şi a şanselor egale de a expune opinii prin diversificarea surselor de informare astfel, încât **aranjamentele pentru furnizarea de informaţii** să ia în considerare nevoile femeilor şi bărbaţilor, pentru diferite categorii/grupe sociale incluzând accesul lor la tehnologia informaţiilor şi comunicării | * Numărul și tipul surselor de informare;
* beneficiari de informații dezagregat pe sexe (în măsura posibilităților de estimare)
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | Direcția - serviciul de presă, alte subdiviziuni ale primăriei | instituții mass-media, instituții publice, alți parteneri |
| **1.3.3.** Realizarea și examinarea raportului anual asupra planului de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în mun. Bălți.Informarea periodică privind acțiunile realizate în domeniul egalității de șanse între bărbați și femei | * Rapoarte elaborate și examinate anual;
* numărul de informații elaborate/ publicate
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | subdiviziunile primăriei | - |
| **1.3.4.** Utilizarea sondajelor și chestionarelor pentru a evalua opinia publică asupra anumitor probleme/ decizii/ gradului de informare/ comunicare etc. privind egalitatea de șanse între bărbați și femei în diferite domenii | * Numărul sondajelor/chestionarelor;
* reprezentarea egală a participanților la sondaje
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Anual  | subdiviziunile primăriei | ON, instituții publice, alți parteneri |
| **1.3.5** Prevenirea practicării şi folosirii unui limbaj şi a imaginilor sexiste de către funcționarii publici (comunicarea internă și externă) prin organizarea instruirilor, evenimentelor și a campaniilor de informare | * Numărul instruirilor, manifestărilor și a campaniilor organizate
* includerea componentei de gen în codul de etică și în regulile de comunicare internă și externă
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | 2024-2025 | Direcția resurse umane, Direcția relații cu publicul, alte subdiviziuni ale primăriei | - |
| **Obiectiv specific 1.4. Asumarea unui angajament public oficial pentru respectarea principiului egalității** | 1.4.1. Semnarea Cartei Europene pentru egalitate între femei și bărbați în viața locală | * Carta semnată și transmisă instituției responsabile
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | 2024-2025 | Primăria mun. Bălți | Consiliul Municipiilor șI Regiunilor Europene |
|  **Obiectiv general 2. Abilitarea economică și creșterea reprezentării femeilor în mediul de afaceri** |
| **Obiectiv specific 2.1.** Îmbunătăţirea statutului economic al femeilor prin remunerarea egală pentru muncă de valoare egală și condiții de muncă (inclusiv concedii și dreptul la formule flexibile de muncă) | **2.1.1.** Desfășurarea campaniei de informare a angajatorilor și a salariaților (în domenii cu cele mai semnificative decalaje salariale în funcție de gen) cu privire la drepturile legate de plata egală pentru munca egală sau munca de valoare egală | * Numărul de manifestări/ activități realizate;
* număr de angajatori/ salariați informați direct despre drepturile cu privire la munca egală sau munca de valoare egală
 |  În limita bugetului alocat | Mijloace externe de finanțare | Anual | Direcția teritorială de ocupare a forței de muncă (în continuare - DTOFM) | ON, societatea civilă, părți interesate |
| **2.1.2.** Realizarea evenimentelor și a manifestărilor cu angajatorii și salariații cu privire la promovarea drepturilor legate de formule flexibile de muncă și schimbările legislative privind nediscriminarea (inclusiv hărțuirea sexuală), egalitatea de șanse și oportunități la locul de muncă, demnitate şi siguranţă la locul de muncă | * Numărul de manifestări/ activități realizate;
* numărul de angajatori informați;
* număr de salariați informați direct despre șanse și oportunități în domeniul muncii
 |  În limita bugetului alocat | Mijloace externe de finanțare  | Anual | DTOFM | ON, societatea civilă, părți interesate |
| **Obiectiv specific 2.2.** Atragerea și realizarea programelor de instruire profesională inițială și de formare continuă, şi promovarea culturii antreprenoriale, inclusiv în rândul femeilor | * + 1. Proiecte şi programe de educație antreprenorială și leadership în rândul femeilor
 | * Numărul femeilor instruite în programele de educaţie antreprenorială
 |  În limita bugetului alocat | Mijloace externe de finanțare  | Anual | AO „Asociația femeilor de afaceri”, AO „AFINA”; Asociația Națională a Companiilor din Domeniul TIC, alte ON cu activitate în domeniu | ON, formatori externi |
| * + 1. Programe de dezvoltare şi promovare a afacerilor în rândul tinerilor (din grupul NEET), ținându-se cont de situația și nevoile femeilor tinere și a bărbaților tineri în mod separat
 | * Numărul tinerilor instruiți (femei şi bărbaţi) în programele de educaţie antreprenorială
 |  În limita bugetului alocat | Mijloace externe de finanțare  | Anual | Centre de tineret, Direcția învățământ, tineret și sport, ON cu activitate în domeniu | ON, formatori externi |
| * + 1. Desfășurarea cursurilor de formare profesională pe specialități căutate de angajatori – învățământ dual sau cursuri specializate (de ex. femei in IT; baieti – asistența socială ), cu implicarea tinerilor NEET
 | * Numărul tinerilor instruiți (femei şi bărbaţi) pe categorii de cursuri/ tematici
 |  În limita bugetului alocat | Mijloace externe de finanțare  | Anual | Centre de tineret, Direcția învățământ, tineret și sport, ON cu activitate în domeniu | ON, formatori externi |
| * + 1. Desfășurarea anuală a campaniilor de informare sau a proiectelor/ granturilor pentru antreprenori privind: dezvoltarea afacerii, oportunități de finanțare, marketing și branding, cooperare și asociere, comercializare și export, tehnologii și inovații pe domenii, standardele de calitate, agricultura intensivă/ extensivă /organică, responsabilitatea de mediu.
 | * Numărul de campanii de informare;
* numărul de antreprenori informați (F/B);
* nr de beneficiari de tehnologii noi (F/B)
* numărul de întreprinderi noi (F/B);
* ponderea antreprenorilor care aplică standarde de calitate SM
 |  În limita bugetului alocat | Mijloace externe de finanțare  | Anual | ON cu activitate în domeniu, Direcția generală financiar economică | formatori externi |
| * + 1. Organizarea manifestărilor, târgurilor, expozițiilor tematice cu produsele artizanate, hand-made pentru femei cu potențial antreprenorial
 | * Numărul manifestărilor organizate;
* numărul femeilor participante
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse de finanțare externă | Anual | Direcția comerț, ON cu activitate în domeniu | ON;parteneri de dezvoltare |
| * + 1. Cartografierea situației privind potențialul antreprenorial al femeilor din municipiul Bălți prin realizarea studiului/ analizei datelor pentru identificarea nevoilor acestora și a oportunităților de dezvoltare
 | * Studiul realizat;
* bază de date formată, privind antreprenoriatul feminin în mun. Bălți
 |  În limita bugetului alocat | Surse de finanțare externă | 2024-2026 | ON cu activitate în domeniu | ON;parteneri de dezvoltare |
| **Obiectiv specific 2.3.** Promovarea egalității de șanse și oportunități în procesele de recrutare, selecție, exercitare profesiei, dezvoltare profesională și avansare în carieră a angajaților  | **2.3.1** Asigurarea că anunțurile de angajare sunt redactate într-un mod neutru din punct de vedere al genului și nu conțin termeni sau formulări care ar putea induce stereotipuri de gen. | * Anunțuri publicate
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | Permanent | Direcția resurse umane  | DTOFM |
| **2.3.2** Asigurarea șanselor egale pentru participare la concurs prin utilizarea instrumentelor relevante pentru a evalua calificările și aptitudinile candidaților, evitând preferințele subiective sau stereotipurile de gen. | * Elaborarea matricei de evaluare și a altor instrumente relevante
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal  | 2024-2027 | Direcția resurse umane  | - |
| **2.3.2** Furnizarea de programe de formare și dezvoltare care să fie accesibile și relevante pentru toți angajații, indiferent de gen | * Programe de formare și dezvoltare;
* numărul participanților (F/B)
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse de finanțare externă | 2024-2027 | Direcția resurse umane  | - |
| **Obiectiv specific 2.4.** Asigurarea echilibrului între viațaprofesională și cea personală | **2.4.1** Oferirea angajaților a posibilității de a alege programul de lucru în funcție de nevoile lor personale și profesionale. Aceasta ar putea include ore de a lucra la distanță, program de lucru specializat | * Formule flexibile de muncă oferite;
* numărul beneficiarilor de formule flexibile (F/B)
 |  În limita bugetului alocat | În limita bugetului alocat | 2024-2027 | Direcția resurse umane  | - |
| **2.4.2** Organizarea și desfășurarea atelierelor educative pentru angajați, care ar ajuta să gestioneze mai eficient stresul | * Numărul de ateliere educative;
* numărul beneficiarilor (F/B)
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse de finanțare externă | 2024-2027 | Direcția resurse umane  | ON,formatori externi |
| **Obiectiv specific 2.5.** Dezvoltarea și promovarea culturii organizaționale bazată pe egalitatea de șanse între femei și bărbați | **2.5.1** Organizarea și desfășurarea sesiunii de sensibilizare și formare pentru toți angajații, pentru a promova conștientizarea și înțelegerea importanței egalității de gen în mediul de lucru | * Sesiune/i de sensibilizare desfășurate;
* numărul beneficiarilor (B/F)
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse de finanțare externă | 2024-2027 | Direcția resurse umane  | - |
| **2.5.2** Crearea unor canale de comunicare, transparente și accesibile, pentru a permite angajaților să-și exprime feedback-ul, preocupările și ideile legate de egalitatea de șanse și nediscriminare la locul de muncă | * Numărul canalelor de comunicare
* numărul adresărilor (femei/bărbați)
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse de finanțare externă | 2024-2027 | Direcția resurse umane  | - |
| **Obiectiv general 3.** **Asigurarea accesului la servicii şi utilități publice de calitate, inclusiv pentru femei, copii, bătrâni, persoane vulnerabile și cu dizabilități** |
| **Obiectiv specific 3.1.** Dezvoltarea infrastructurii de utilități publice şi de acces la obiectele cu menire socială  | 3.1.1. Realizarea sondajului privind gradul de satisfacție a cetățenilor privind infrastructura și servicii publice (transport public, drumuri și accesul în spitale, policlinici, școli, grădinițe) cu acces sporit de către beneficiari: femei, copii, bătrâni, persoane cu dizabilități | * Sondajul realizat (F/B, grupe de vârsta, categorii sociale);
* nevoile identificate pe categorii de beneficiari
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal,  | 2024-2027 | Direcția relații cu publicul | ON, Societatea civilă |
| 3.1.2 Estimarea numărului necesar de locuri pentru beneficiarii de servicii de îngrijire a copiilor (creșe, centre de recreere) pe termen mediu și asigurarea acoperirii nevoilor | * Numărul de copii care necesită servicii de îngrijire instituționalizate
 | - | - | 2024-2027 | ATAS, Direcția sănătate | Centrul de plasament a copiilor în situaţie de risc ”Drumul spre casă”, Centrul de plasament temporar și reabilitare pentru copii Bălți, VoluntariON specializate în domeniul dat |
| 3.1.3 Organizarea campaniilor de informare a angajatorilor privind dreptul de crearea a serviciilor de îngrijire la locul de muncă și condițiile prevăzute de legislație (angajatori mari sau asociații de angajatori) | * Numărul manifestărilor de informare organizate
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | Anual  | DTOFM | ON, formatori externi |
| **Obiectiv specific 3.2.** Crearea serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie | **3.2.1.** Realizarea analizei de adecvare a serviciilor de suport destinate persoanelor care au grijă de membrii lor de familie  | * Studiu/analiza realizată
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse externe | 2024-2027 | Direcția sănătate | ATAS |
| **3.2.2**. Desfășurarea campaniilor:* campanii de informare a persoanelor care îngrijesc pe termen lung membrii familiei despre noile prevederi legislative și despre modalitatea de a beneficia de acestea;
* **campanii** împotriva stereotipului care presupune că îngrijirea dependenţilor este în primul rând responsabilitatea femeilor
 | * Numărul de manifestări organizate;
* numărul de persoane informate în mod direct
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | 2024-2027 | Direcția sănătate | ATAS, ON în domeniu |
| **3.2.3** Realizarea unui studiu de nevoi în comunitate pentru a identifica numărul de persoane care furnizează îngrijire pe termen lung, nevoile specifice ale acestora și resursele disponibile | * Numărul persoanelor aflate sub monitorizarea ATAS
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | 2024-2027 | Direcția sănătate | ATAS, ON în domeniu |
| **3.2.4** Crearea unui centru de informare, unde persoanele implicate în îngrijirea pe termen lung pot obține informații utile despre resursele locale, programele de sprijin, drepturile și facilitățile disponibile sau înființarea unei linii de asistență telefonică | * Numărul de persoane informate;
* numărul persoanelor care au participat la sondaj
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | 2024-2027 | Direcția sănătate | ATAS, ON în domeniu |
| **3.3 Obiectiv specific** Furnizarea oportunităților de sprijinire şi promovare pentru cei care suferă din cauza izolării sociale (grupa de vârstă 65-74 ani, preponderent sunt femei) | 3.3.1. Analiza **nevoilor** acestor femei si bărbați și deschiderea posibilităților de voluntariat pentru ei. | * servicii de suport și tipurile acestora;
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | 2024-2027 | Centrele sociale | ATAS, ON în domeniu |
| **3.3.2** Dezvoltarea și facilitarea funcționării centrelor de zi pentru vârstnici, oferindu-le un loc sigur și prietenos pentru a socializa și participa la activități recreative, artistice și educaționale | * Numărul de persoane care au beneficiat de serviciile centrelor de zi
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | 2024-2027 |  | ATAS;ON în domeniu și centrele sociale în domeniu |
| **3.3.2** Furnizarea serviciilor de consiliere și suport psihosocial pentru cei care se confruntă cu sentimente de izolare, anxietate sau depresie, cu accent special pe categoria de vârstă 65-74 ani, în special femei. | * Numărul de persoane care au primit consiliere și suport psihosocial
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | 2024-2027 |  | ATAS;ON în domeniu și centrele sociale în domeniu |
| **Obiectiv specific 3.4.** Asigurarea şanselor egale pentru femei şi bărbaţi de a se bucura de o sănătate bună, servicii medicale şi de sănătate | 3.4.1. Organizarea evenimentelor de informare (cu angajatori și salariați) privind necesitatea controlului medical anual și prevenirea anumitor boli în rândul bărbaților*p.s. – numărul deceselor in rândul bărbatilor din cauza bolilor ”mute” – cancer, ficat, cardio vasculare – este foarte înalt. După 65 de ani, rămân doar 60 de barbați la 100 de femei.* | * Numărul manifestărilor;
* numărul bărbaților informați
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | Anual | Direcția sănătate, DTOFM | Voluntari;ATAS |
| 3.3.2. Organizarea evenimentelor de informare a băieților (la toate nivelele de educație) privind necesitatea controlului medical anual și privind modul sănătos de viață | * Numărul manifestărilor;
* numărul elevilor, studenților informați
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, din surse externe | Anual | Direcția învățământ, tineret și sport, Direcția sănătate | ATAS;ON în domeniu |
|
| **Obiectiv general 4.** Combaterea stereotipurilor de gen și sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen la nivel local  |
| **Obiectiv specific 4.1.** Prevenirea și combaterea stereotipurilor de gen | **4.1.1**. Realizarea unor materiale de informare, afișe, broșuri, care să evidențieze consecințele stereotipurilor de gen și să ofere informații despre modul de combatere a acestora. | * Materiale de informare elaborate
 |  În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse externe | Permanent |  Direcția învățământ, tineret și sport | ON în domeniu,Voluntari |
| **4.1.2.** Organizarea evenimentelor instructiv-educative, precum seminare, ateliere și conferințe pentru funcționarii publici pentru a-i informa și conștientiza cu privire la stereotipurile de gen și impactul lor în comunitate | * Evenimente instructiv-educative desfășurate
* Numărul de beneficiari
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal, surse externe | Permanent | Direcția resurse umane, Direcția relații cu publicul | ONExperți în domeniul egalității de gen |
| **Obiectiv specific 4.2.** Încurajarea a bărbaților de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii  | **4.2.1.** Organizarea campaniilor anuale de comunicare cu privire la bărbați ca promotori ai egalității de gen. | * Număr de persoane informate în mod direct
 | În limita bugetului alocat | Surse externe | 2024 - 2026 | ON în domeniu | - |
| **4.2.2.** Extinderea inițiativelor de implicare a taților/ bărbaților/ bunicilor în îngrijirea și educația copiilor/ nepoților, în Clubul taților și activități de voluntariat*(inclusiv încurajarea bărbaţilor de a prelua dreptul de concediu pentru îngrijirea dependenţilor)* | * Număr de tați implicați
 | În limita bugetului alocat | Surse externe | 2024 - 2026 | ON în domeniu | Voluntari, alte instituții interesate |
| **4.2.3.** Organizarea anuală a Zilei Familiei | * Număr evenimente de organizate cu prilejul Zilei Familiei, cu estimarea numărului de bărbați participanți
 | În limita bugetului alocat | Bugetul municipal | Anual  | subdiviziunile primăriei | ATAS, ON în domeniu, alte instituții interesate |
|
| **Obiectiv specific 4.3.** Dezvoltarea campaniilor de sensibilizare și educație  | **4.3.1.** Eradicarea stereotipurilor privind implicarea bărbaților în prestarea muncii în domenii ”feminizate” și a femeilor în cele ”bărbătești” | * Numărul manifestărilor de sensibilizare
 | - | Surse externe | 2024-2027 | ON în domeniu,  | ON interesate |
| **4.3.2** Lansarea campaniilor de sensibilizare privind prevenirea discriminării și violenței bazate pe gen. Oferirea resurselor și suport pentru victimele violenței de gen  | * Numărul de persoane, victime a discriminării și violenței;
* Numărul de persoane care au primit suport
 | - | Surse externe | Anual | ON în domeniu, ATAS | Voluntari |
| 4.3.3 Asigurarea accesului echitabil al femeilor și fetelor la educație și formare profesională. Dezvoltarea programelor care să încurajeze abordarea stereotipurilor de gen în alegerea carierei și să sprijine femeile în dezvoltarea abilităților necesare pentru a-și atinge potențialul maxim | * Numărul de instruiri realizate;
* Numărul de femei instruite
 | - | Surse externe | Anual | ON în domeniu | - |
|
|

1. **MONITORIZAREA, MODIFICAREA ȘI RAPORTAREA LOCALĂ**

Scopul şi obiectivele planului se realizează prin implementarea acțiunilor prevăzute. Planul dat va fi monitorizat și asupra implementării se va raporta anual, pentru a stabili progresul în promovarea și asigurarea egalității de gen în municipiul Bălți. Implementarea planului este monitorizată de către Direcția relații cu publicul din cadrul Primăriei mun. Bălți, care va elabora raportul anual de implementare a planului, în baza informațiilor prezentate de subdiviziunile Primăriei mun. Bălți și celelalte instituții responsabile și parteneri. Rapoartele anuale se prezintă conducerii Primăriei mun. Bălți și, la solicitare, Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

 Prezentul Plan local de acțiuni în promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați poate fi supus modificărilor:

* la orice modificare în legislația din domeniu, care vizează în mod direct acțiunile din Plan;
* după analizarea rezultatelor monitorizării pentru a identifica aspecte care necesită ajustări sau modificări, pentru a răspunde la schimbările din societate și la nevoile emergente ale comunității.

Prezentul plan, precum și toate rapoartele vor fi făcute publice pe pagina oficială a primăriei.

*Lista de abrevieri:*

CMB – Consiliul municipal Bălți;

APL – administrația publică locală;

ON - organizații necomerciale;

AO - asociații obștești;

RM – Republica Moldova;

SDSE - Strategia de Dezvoltare Social-Economică a municipiului Bălți pentru anii 2021-2025;

PPAE - Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027;

CEEVL - Carta Europenă pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală, CEMR, 2006;

ATAS - Agenția Teritorială de Asistență Socială Nord-Nord-Vest;

DTOFM - Direcția teritorială de ocupare a forței de muncă;

F/B - femei/ bărbați.

Anexă la

Planul de acțiuni pentru promovarea și asigurarea

egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027

**Situația demografică și soluții pentru asigurarea egalității de gen**

Pentru elaborarea Planului de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 – 2027, s-a pornit de la starea reală demografică, utilizând rezultatele studiului „Profilul demografic al municipiului Bălți”, realizat în anul 2022, de către experți din cadrul Centrului Analitic „Expert-Grup” și Centrului de Cercetări Demografice, Institutul Național de Cercetări Economice.

În baza rezultatelor studiului menționat, s-au făcut unele constatări, de la care s-au formulat direcțiile de activitate posibile, pentru înlăturarea problemelor întâmpinate în asigurarea egalității de gen, prin intermediul planului de acțiuni.

Situația demografică și soluții pentru asigurarea egalității de gen este elaborată de experta EU4Gender Equality Reform Helpdesk, dr. Angela David.

1. **STRUCTURA DEMOGRAFICĂ**

|  |
| --- |
| **Date din Studiu** Populație - 98.2 mii persoane (**98 158 persoane**) la începutul anului 2022.Populația urbană a prevalat cu 95.7% din total.Numărul femeilor a însumat **52 798 persoane** – 53,8% (-4.3% comparativ cu 2014), iar cel al bărbaților – **45 360** **persoane** – 46,2 (-1.2%), la 100 de bărbați revenind 116 femei.În structura pe vârste, cel mai numeros grup, este cel de 35-49 ani, pentru ambele sexe:* bărbați cu o pondere **de 10,8%**;
* femei cu o cotă **de 11,6%**.

Pentru persoanele în grupă de vârstă ”65 de ani și peste”:* bărbați cu o pondere **de 4,67%**;
* femei cu o cotă **de 8,72%**.

Văduvia în rândul femeilor este mult mai răspândită decât în rândul bărbaților, în legătură cu durata medie mai lungă a vieții. Ea începe să se înregistreze mai devreme, de la vârsta de 45-49 de ani, **ponderea văduvelor crescând până la 53.8% în grupa de vârstă de 65-79 de ani****Procesul de îmbătrânire continuă:** la începutul anului 2022, în mun. Bălți locuiau **20 130 persoane** (sau **20,5%,**) în vârstă de 60 de ani și peste, din care, 7,42 mii bărbați (**36.8%) și 12,71 mii femei (63.2%)** (**sau 16% de bărbați din numărul total al bărbaților din municipiu si 24% de femei din numărul total al femeilor municipiului)** |
| **Constatări:**Inegalități de gen identificate pe structura demografică:1. în grupa de vârstă de 65 de ani și peste – numărul femeilor este aproape dublu
2. în grupul de vârsta 65-79 de ani ponderea văduvelor crescând până la 53.8%

Probleme:1. femeile pensionare au pensii mai mici și nivelul de trai mai scăzut,
2. femeile pot suferi din cauza izolării sociale.
 |
| **Recomandări de Acțiuni posibile:*** organizarea cluburilor de interese/ organizațiilor/ asociaților pentru femei și bărbați în vârstă – pe cartiere. Este important ca distanța să fie redusă de la locul de trai;
* implicarea acestor categorii de persoane – și femei și bărbați – în anumite evenimente, manifestări tematice, activități de voluntariat, sportive, de amenajarea teritoriilor etc.
* realizarea sondajului in randul acestor persoane și femei, și bărbați – pentru identificarea nevoilor lor concrete de servicii publice;
* pentru categoria de tineret NEET cursuri de asistență socială și implicarea în ajutor acestor categorii de persoane;
* implicarea ON-urilor, voluntariatului în susținerea persoanelor izolate social;
* extinderea **serviciilor de îngrijire** pe termen lung a persoanelor în vârstă, in funcție de nevoile specifice femeilor și cele specifice bărbaților.
 |

**2. SĂNĂTATEA POPULAȚIEI**

|  |
| --- |
| **Date din Studiu** * media mortalității a constituit 17.2 decedați la 1 000 de locuitori;
* media mortalității mai **accentuată pentru populația masculină** (18.2 de decedați la 1 000 de persoane de gen masculin) decât la cea feminină (16.2);
* mortalitatea a fost mai **mare printre băieți** (1.7 decedați la 1 000 de băieți de 0-4 ani) comparativ cu fetele (0.3).

Decedaţi pe grupe de vârstă şi sexe **la 1 000 de persoane**:**50-64ani*** Bărbați – **28**
* Femei – 13,6

**65ani si peste*** Bărbați – **105**
* Femei – 77,1

Serviciile de sănătate: mun. Bălți este mai bine dotat cu paturi în spitale decât țara în medie (66 de paturi la 10 000 locuitori).Dotarea cu medici este mai proastă decât în medie pe republică. În anul 2021, în mun. Bălți lucrau **388 de medici**, cu 15% mai puțini decât în anul 2014, la 10 000 de locuitori revenind 39 de medici (media pe țară – 47). |
| **Constatări:**1. Mortalitatea în rândul băieților și bărbaților este ridicată, mai ales începând **cu vârsta de la 50 de ani**.
2. Printre cauzele mortalității: stresul ridicat din cauza stereotipului că barbații aduc bani în casă; femeile sunt mai mult ocupate cu îngrijirea copiilor si respectiv locurile de muncă sunt mai puțin plătite și sunt, în mare parte, salariate; bolile care se dezvoltă în rândul bărbaților sunt cele „mute” fără dureri acute (ficat, cardio-vasculare, cancer); rata redusă a controlului medical anual și a acțiunilor preventive din partea bărbaților; lipsa timpului sau timpul redus acordat sportului, odihnei active și relaxării.
3. Numărul redus de medici și servicii medicale pentru prevenirea bolilor la bărbați.
4. Lipsa culturii sportului, odihnei active, competițiilor, plimbărilor etc.
 |
| **Recomandări privind Acțiuni posibile:*** campanii de informare în rândul băieților (control anual la medici si sport) si bărbaților, angajatorilor si salariaților;
* acțiuni de prevenire prin crearea secțiilor sportive, amenajarea locurilor de odihnă – o politică bine gandită și indreptată spre creșterea sănătății bărbaților;
* promovarea deschiderii serviciilor medicale destinate bărbaților;
* continuarea eforturilor **de motivare a medicilor**.
 |

**3. FORMAREA FAMILIEI ȘI PLANIFICAREA FAMILIALĂ**

|  |
| --- |
| **Date din Studiu** În mun. Bălți s-a înregistrat o pondere înaltă a persoanelor divorțate. Astfel, în rândul bărbaților cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani cei divorțați **constituie 23.9%,** iar în rândul femeilor – 15.1%. Totodată, circa **14%** din bărbați și femei în vârstă de până la 35 de ani sunt divorțați.Repartizarea cu vârste cuprinse între 15 și 79 de ani după statutul marital actualCăsătoriți:* Bărbați - 52,9% ; divorțați – 22,3; vaduv -5,8
* Femei – 45,3%; divorțate - 14.1; văduve - **19.5**
 |
| Din totalul populației intervievate în mun. Bălți în cadrul GGS, **91.1% au declarat** **că sunt satisfăcuți de relația cu partenerul lor** (nota 8-10 din 10)**Bărbații sunt mulțumiți de relația** **cu partenera** mai frecvent decât femeile (94.7% și respectiv **89.1%**,  |
| **Recomandări privind Acțiuni posibile:*** campanii pentru susținerea familiilor, Ziua Familiei;
* instruiri și mese rotunde privind cultura comunicării și relaționare în familie prin intermediul: ON-urilor, partenerilor externi, voluntarilor, etc.
 |

**4. ECHILIBRUL DINTRE MUNCĂ ȘI FAMILIE**

|  |
| --- |
| **Date din Studiu** Îmbinarea rolurilor profesionale și familiale deseori se asociază cu unele dificultăți. Astfel, **fiecare a doua persoană (56.2%)** în vârstă de 15-64 de ani încadrată în câmpul muncii a declarat că în ultimele 3 luni, de cel puțin câteva ori pe săptămână/ lună, i-a fost greu să-și îndeplinească sarcinile în familie din cauza că petrece prea mult timp la serviciu.În funcție de statutul marital, pentru ambele sexe, prezența familiei se asociază cu o frecvență mai mare a dificultăților în îndeplinirea sarcinilor casnice din cauza duratei prea mari a timpului de lucru. Astfel, persoanele singure acuză mai rar (40.9%) astfel de dificultăți decât **persoanele căsătorite (63.6%). La femei, această diferență fiind mai accentuată.**Femeile tinere (15-34 de ani) se evidențiază **prin frecvența mare (34.6%)** a dificultăților în activitatea de muncă, generate de starea de oboseală, ca urmare a realizării treburilor casnice. Totodată, **22.9% au raportat că la serviciu erau prea obosite**, din cauza treburilor casnice, ca să poată lucra eficient. Îngrijirea copiilor de către soțiRolurile tradiționale de gen continuă să se manifeste în distribuirea responsabilităților de îngrijire a copiilor între părinți:* în majoritatea familiilor (57.5%) această sarcină este îndeplinită de ambii părinți împreună și în multe cazuri (**41.1%) – de obicei de femei sau numai de femei și în 1,4% cazuri – doar de bărbați;**
* **î**n 54.8% din gospodării ambii părinți, în măsură egală, stau cu copilul acasă atunci când acesta este bolnav. Î**n 43.8% de familii acasă cu copilul rămâne doar sau în principal femeia** și numai în 1.4% de cazuri – bărbatul;
* la salariați, responsabilitatea de a rămâne acasă cu copilul bolnav tinde să fie distribuită mai egalitar între părinți decât în celelalte grupuri (**împreună în 65% de cazuri**);
* în circa 2/3 din gospodării, ajutatul copiilor **la temele de acasă** este responsabilitatea comună a părinților 68%, în **28.9% din familii responsabili primari sunt femeile** și numai în 2.2% de cazuri – bărbații
 |
| **Constatări** * **fiecare a doua persoană (56.2%)** în vârstă de 15-64 de ani încadrată în câmpul muncii a declarat că prezența familiei se asociază cu o frecvență mai mare a dificultăților în îndeplinirea sarcinilor casnice din cauza duratei prea mari a timpului de lucru;
* dificultăți mai ridicate se identifică la **persoanele căsătorite (63.6%), la femei această diferență fiind mai accentuată;**
* sarcina de îngrijire revine femeilor sau numai femeilor **- 41-43% sau ambilor (54-57%%), doar bărbaților – 1,4%;**
* cel mai scăzut grad de angajare în munci remunerate se evidențiază în rândul femeilor tinere (15-34 de ani) – 36.1%, ceea ce se explică prin îndeplinirea muncii neplătite de îngrijire a copiilor.

Persistența distribuirii inechitabile a responsabilităților de îngrijire a copiilor între bărbați și femei reprezintă **un impediment în valorificarea deplină a potențialului profesional al femeilor și realizarea intențiilor reproductive.** |
| **Recomandări privind Acțiuni posibile:*** Campanii de prevenirea si combaterea a stereotipurilor;
* Promovarea echilibrului dintre muncă și familie;
* Organizarea evenimentelor pentru familii si locurilor de odihnă, sport, activități culturale.
 |

**5. ÎNVĂȚĂMÂNT. SERVICII DE EDUCAȚIE EXTRAFAMILIALĂ**

|  |
| --- |
| **Date din Studiu** Educația timpurie: în anul 2021 în mun. Bălți au existat **35 de instituții de educație** timpurie (număr neschimbat din 2014), din care 33 – în or. Bălți și câte una în s. Elizaveta și s. Sadovoe.**E**ste destul de dezvoltat, la 100 de locuri revenind 96 copii înscriși (anul 2021). * copiii cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani constituie 91.6%,
* iar cei până la 3 ani – **8.4%.**

Părinții antrenați în câmpul muncii sunt beneficiarii principali ai serviciilor de educație timpurie. Utilizarea serviciilor formale și informale de îngrijire a copiilor:* **29.7% di**n părinții cu copii de 0-6 ani din mun. Bălți au primit ajutor instituțional regulat în îngrijirea copiilor;
* 18.9% din părinți au primit ajutor regulat pentru îngrijirea copiilor **de la o creșă** sau o instituție preșcolară;
* 10.8% din părinți au primit ajutor regulat pentru îngrijirea copiilor de **la un centru de îngrijire după școală;**
* **25.2%** din părinți au beneficiat de suportul sistematic din partea bunicilor.
* Părinții mai tineri (20-34 de ani) sunt mai frecvent ajutați de bunici **(28.1%);**
* părinții de 35-54 de ani mai des folosesc serviciile instituționale de îngrijire a copiilor **(38.9%);**
* părinții salariați (32.1%) și lucrători pe cont propriu (50.0%) mai des apelează la serviciile instituțiilor formale de îngrijire a copiilor și decât părinții șomeri (8.3%);
* părinții salariați tind să conteze mai des pe ajutorul oferit de bunici (28.6%).
 |
| **Constatări:*** Frecvența scăzută a utilizării serviciilor formale este specifică gospodăriilor sărace și persoanelor neangajate în câmpul muncii, ceea ce subminează dezvoltarea educațională a copiilor din familii social vulnerabile.
* Copiii cu vârsta cuprinsă până la 3 ani constituie **8.4% î**n educație timpurie.
* Disponibilitatea redusă a oportunităților de educație timpurie ar putea **explica gradul foarte scăzut de implicare în muncă plătită a femeilor tinere** din mun. Bălți.
* Părinții salariați și lucrători pe cont propriu mai des apelează la serviciile instituțiilor formale de îngrijire a copiilor.
* Părinții mai tineri (20-34 de ani) sunt mai frecvent ajutați de bunici.
 |
| **Recomandări privind Acțiuni posibile:**1. sp**orirea accesului familiilor cu copii la serviciile de educație timpurie**, în special a celor din categoriile social vulnerabile, pentru facilitarea îmbinării de către părinți și copii a rolurilor profesionale și familiale și realizarea deplină a intențiilor reproductive;
2. integrarea copiilor (fete și băieți) din familii nevoiașe, în frecventarea cercurilor de creație, dans, secțiilor sportive;
3. investiții publice și private pentru îmbunătățirea accesului populației la serviciile creșelor și grădinițelor, inclusiv prin stimularea creării lor în cadrul întreprinderilor;
4. informarea angajatorilor privind dreptul și condițiile de crearea serviciilor de îngrijire a copiilor conform modificărilor din Codul Muncii.
 |

**6. SITUAȚIA ECONOMICĂ: VENITURILE POPULAȚIEI, PIAȚA MUNCII**

|  |
| --- |
| **Date din Studiu** Structura populației cu reședința obișnuită a mun. Bălți, la începutul anului 2022 populația în vârstă de:* 0-19 ani a constituit 24.3%,
* **20-64 de ani – 62.0%,**
* 65 de ani și peste – 13.6%.

Conform datelor GGS, doar puțin peste jumătate **(53%) din populația în vârstă de 15-64 de ani este implicată în muncă plătită,** ceea ce semnalează subvalorificarea brațelor de muncă.* Implicarea în muncă pentru plată/salariu este mai mare în cazul bărbaților **(66.7%)**, decât al **femeilor (46.6%).**
* Cel mai scăzut grad de angajare în munci remunerate se evidențiază în rândul femeilor tinere (15-34 de ani) – 36.1%, ceea ce se explică prin îndeplinirea muncii neplătite de îngrijire a copiilor.

**Aranjamentele de muncă:*** Peste ¾ din persoanele de 15-64 de ani implicate în câmpul muncii (77.8%) din mun. Bălți au aranjamentele **de muncă cu ore fixe de început și sfârșit.**
* **Persoanele tinere (15-34 de ani) tind să aibă un program cu orar fix mai puțin frecvent.**

**Suficiența veniturilor** pentru a acoperi necesitățile de bază:* **Doar 19.1% din gospodăriil**e din mun. Bălți au afirmat că își **pot acoperi necesitățile** de bază ușor sau foarte ușor.
* Diferență semnificativă se observă în funcție de sex, ponderea bărbaților cu venituri suficiente fiind de 24.8%, în timp ce ponderea femeilor – **de doar 16.4%.**

După statutul marital, venituri suficiente tind mai des să aibă persoanele căsătorite (22.2%) sau aflate în concubinaj (26.3%), **văduvele fiind cele mai dezavantajate (8.8%).**Numărul de copii aflați la îngrijire de asemenea influențează suficiența veniturilor: * dacă printre gospodăriile cu 1 copil rata celor cu venituri suficiente **este de 29.4%,**
* atunci pe măsura creșterii numărului de copii această rată scade până la **15.0% (2 copii) și 11.1% (3 sau mai mulți copii).**

**Satisfacția în muncă**Sunt mulțumite de statutul lor ocupațional aproximativ o **jumătate (56.9%)** din totalul de persoane cu vârsta de 15-64 de ani.* Bărbații tind să fie mai mulțumiți (62.5%) decât **femeile (52.8%).**
* **În** rândul tinerilor de 15-34 de ani ponderea celor satisfăcuți este de 72.0%, atunci în totalul de 20-64 de ani aceasta este de 56.6%.

**Nuu** sunt mulțumite de statutul lor ocupațional **o mare parte (43.1%)** din persoanele cu vârsta de 15-64 de ani din mun. Bălți implicate în câmpul muncii: intră în conflict cu viața de familie; nivelul remunerării. Implicarea în câmpul muncii nu reprezintă o garanție împotriva sărăciei: **Doar 27.9%** din persoanele salariate din mun. Bălți au afirmat că își pot acoperi cu ușurință necesitățile de bază. |
| **Constatări:*** Ponderea majoră a populației este din categoria de vîrstă **20-64 de ani – 62.0%.**
* În cadrul grupei **de 15-34 de ani**, fiecare al patrulea tânăr (25.2%) intenționează să plece din țară, în special, femeile tinere (27.8%).
* Implicarea în muncă pentru plată/salariu este mai mare în cazul bărbaților **(66.7%)**, decât al femeilor (46.6%).
* Cel mai scăzut grad de angajare în munci remunerate se evidențiază în rândul femeilor tinere (15-34 de ani) – 36.1%, ceea ce se explică prin îndeplinirea muncii neplătite de îngrijire a copiilor.
* Gradul de satisfacție de statutul ocupațional este mai mare la bărbați și la tineri.
* Nemultumirile de statutul ocupational sunt legate de: dezechilibrul între muncă și familie; nivelul de remunerare.
* Ponderea redusă a utilizării formulelor flexibile de muncă (22,2%) și mai mult în rândul tinerilor.
* **Se constată diferențe de abilitare economică între bărbați și femei,** decalaje semnificative fiind prezente la vârstele apte de muncă și aproape pentru toate nivelurile de studii.
* Diferențe privind suficiența veniturilor: ponderea bărbaților cu venituri suficiente este 24.8%, în timp ce ponderea femeilor – **de doar 16.4%.**
* După statutul marital, venituri suficiente tind mai des să aibă persoanele căsătorite (22.2%) sau aflate în concubinaj (26.3%), **văduvele fiind cele mai dezavantajate (8.8%).**
* Numărul de copii aflați la îngrijire de asemenea influențează suficiența veniturilor la **15.0% (2 copii) și 11.1% (3 sau mai mulți copii).**
 |
| **Recomandări privind Acțiuni posibile:*** Campanii de informare despre modificările legislative privind formule flexibile, servicii de îngrijire a copiilor la locul de muncă, condiții de muncă.
* Verificarea condițiilor de muncă la întreprinderi și instituții și să asigure respectarea prevederilor stabilite în Codul muncii în ceea ce ține de durata timpului de muncă și de odihnă și protecția muncii.
* Creșterea ratei de ocupare generale și, în special, în rândul femeilor tinere, prin atragerea investițiilor în tehnologii de producție mai performante și creșterea productivității, astfel încât agenții economici să poată oferi o remunerare adecvată a muncii.
* Asigurarea și facilitatea instruirilor și a cursurilor privind antreprenoriatul în randul femeilor si accesul la granturi, finanțări și proiecte.
* Dezvoltarea ramurilor mai performante ale economiei, așa ca **serviciile în domeniul IT, cu scopul de a crea oportunități pentru tineri, inclusiv femei.**
* Analiza aspectelor nefinanciare ale vieții, cum ar fi accesul la servicii și un spațiu urban confortabil, sport, comunicarea si implicarea în activitățile municipiului (copii implicati de la grădiniță, scoală, în ajutorul primăriei în majoritatea activităților, ca să sporească patriotismul și spiritul civic).
 |