



DECIZIA  
РЕШЕНИЕ

Nr. \_\_\_\_\_  
„\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2024

*Proiect*

Cu privire la aprobarea Planului de acțiuni  
pentru promovarea și asigurarea egalității între femei  
și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027

În conformitate cu art. 14, alin. (2), lit. o<sup>1</sup>) din Legea RM privind administrația publică locală nr. 436 din 28.12.2006, Hotărârea Guvernului RM cu privire la aprobarea Programului de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023 - 2027 nr. 203 din 12.04.2023, decizia CMB „Cu privire la inițierea procedurii de consultare publică cu societatea civilă la proiectul deciziei Consiliului municipal Bălți „Cu privire la aprobarea Planului de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027” nr. 14/8 din 21.12.2023 și în scopul realizării, la nivel local, a obiectivelor și activităților prevăzute în Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023 – 2027, -

Consiliul municipal Bălți DECIDE:

1. Se aprobă Planul de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027, conform anexei.
2. Se pune în sarcina Primarului municipiului Bălți, dlui Alexandr PETKOV, monitorizarea și raportarea anuală privind implementarea Planului de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027 și publicarea rapoartelor semestriale și anuale pe pagina-web oficială a primăriei.
3. Controlul asupra executării prezentei decizii se pune în sarcina comisiilor consultative de specialitate pentru drept și disciplină; pentru educație, activități social-culturale și sănătate publică.

Președintele ședinței  
Consiliului mun. Bălți

Contrasemnează:  
Secretarul Consiliului mun. Bălți

Irina SERDIUC

## **Planul de acțiuni pentru promovarea și asigurarea egalității între femei și bărbați în municipiul Bălți, pentru anii 2024 - 2027**

### **I. 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: instruirii 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 Helpdesk, 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 și bărbați, fete și băieți, va permite realizarea celor mai adecvate alegeri în cadrul elaborării politicilor locale privind asigurarea unor condiții concrete ale vieții zilnice și prestarea unor servicii publice de calitate, cum sunt: infrastructura, siguranța, 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 „Situția 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 Europeană pentru Egalitatea între Femei și Bărbați în Viața Locală, CEMR, 2006 (în continuare - CEEVL).

## II. 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 guvernantei 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 și 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 și utilități publice de calitate, inclusiv pentru femei, copii, bătrâni, persoane vulnerabile și cu dizabilități.**

**Obiectiv specific 3.1.** Dezvoltarea infrastructurii de utilități publice și 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 și 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 și bărbați de a se bucura de o sănătate bună, serviciile medicale și 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 și altor acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați la nivel local.

Planificarea acțiunilor se bazează pe crearea unui mediu eficient de comunicare cu cetățenii și pe colaborarea cu organizațiile necomerciale, fundațiile, sindicatele, patronatele și organismele internaționale care contribuie la implementarea egalității între femei și bărbați.

### III. PLANUL DE ACȚIUNI

Obiectiv specific	Acțiuni	Indicatori de monitorizare	Costuri estimative (mil. lei)	Sursa de finanțare	Termen de realizare	Instituții responsabile	Parteneri
<b>Obiectiv general 1.</b> Consolidarea guvernancei locale prin creșterea capacităților instituționale și a reprezentării în procesele decizionale							
<b>Obiectiv specific 1.1.</b> Consolidarea cadrului de politici sectoriale sensibile la dimensiunea de gen ale administrației publice locale	<b>1.1.1.</b> Elaborarea și implementarea inițiativelor multianuale de integrare a perspectivei egalității de gen în politicile sectoriale specific politicilor de dezvoltare locală	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de inițiative multianuale consultate și aprobate</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	Subdiviziunile structurale ale primăriei mun. Bălți	Experți Partenerii de dezvoltare; organizațiile societății civile; autoritățile administrației publice locale
	<b>1.1.2.</b> 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 cu implicarea organizațiilor non-guvernamentale și a experților în domeniul egalității de gen pentru a facilita aceste evenimente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul evenimentelor instructiv-educative;</li> <li>• numărul de persoane cu funcții de demnitate publică instruite;</li> <li>• număr de funcționari publici instruiți</li> </ul>	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
	<b>1.1.3</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de politici/ domenii/ direcții strategice analizate și completate cu indicatorii</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, finanțatori externi	Anual	Subdiviziunile structurale ale primăriei mun. Bălți	EU4Gender Equality Reform Helpdesk

	dezvoltare locală, în vederea minimizării inegalităților și monitorizării progresului	sensibili la gen relevanți					
<b>Obiectiv specific 1.2. Promovarea participării egale și asigurării reprezentării în procesele decizionale</b>	<b>1.2.1.</b> Crearea platformelor online unde cetățenii pot să își exprime opiniile și să participe la consultări publice fără a fi nevoie să se deplaseze fizic	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul platformelor online create</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, finanțatori externi	2026	Direcția administrație publică, Direcția - serviciul de presă, Direcția relații cu publicul	ON; parteneri de dezvoltare
	<b>1.2.2.</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul consultărilor organizate;</li> <li>• numărul de politici, proiecte, programe consultate cu cetățenii localității;</li> <li>• ponderea reprezentării din ambele sexe la fiecare consultare</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	Direcția administrație publică, subdiviziunile primăriei	ON, societatea civilă, părți interesate
	<b>1.2.3.</b> Aplicarea principiului reprezentării egale în luarea deciziilor sale în cadrul comisiilor/ grupurilor de lucru interne și în desemnarea organismelor sale externe ( <i>Carta europeană art.2 pct 5</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprezentarea egală (cel puțin 40% din ambele sexe) sau acolo unde nu e posibil pe o bază nu mai puțin favorabilă</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	Consiliul mun. Bălți, Primăria mun. Bălți	Instituții publice, alți parteneri

		sexului care este în minoritate					
<b>Obiectiv specific 1.3. Asigurarea cooperării, accesului la informații, comunicării și raportării</b>	<b>1.3.1</b> Intensificarea cooperării cu toți partenerii, din sectoarele public și privat și cu organizațiile societății civile pentru a promova o egalitate mai mare între femei și bărbați sub toate aspectele vieții din municipiu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul parteneriatelor încheiate cu integrarea aspectelor de gen</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	Consiliul mun. Bălți, Primăria mun. Bălți	ON, instituții publice, alți parteneri
	<b>1.3.2.</b> Asigurarea accesului egal la informațiile relevante și a șanselor egale de a expune opinii prin diversificarea surselor de informare astfel, încât <b>aranjamentele pentru furnizarea de informații</b> să ia în considerare nevoile femeilor și bărbaților, pentru diferite categorii/grupe sociale incluzând accesul lor la tehnologia informațiilor și comunicării	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul și tipul surselor de informare;</li> <li>• beneficiari de informații dezagregat pe sexe (în măsura posibilităților de estimare)</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	Direcția - serviciul de presă, alte subdiviziuni ale primăriei	instituții mass-media, instituții publice, alți parteneri
	<b>1.3.3.</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapoarte elaborate și examinate anual;</li> <li>• numărul de informații elaborate/publicate</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	subdiviziunile primăriei	-
	<b>1.3.4.</b> Utilizarea sondajelor și chestionarelor pentru a evalua opinia publică asupra anumitor probleme/ decizii/ gradului de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul sondajelor/chestionarelor;</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	subdiviziunile primăriei	ON, instituții publice, alți parteneri

	informare/ comunicare etc. privind egalitatea de șanse între bărbați și femei în diferite domenii	<ul style="list-style-type: none"> <li>● reprezentarea egală a participanților la sondaje</li> </ul>					
	1.3.5 Prevenirea practicării și folosirii unui limbaj și a imaginilor sexiste de către funcționarii publici (comunicarea internă și externă) prin organizarea instruirilor, evenimentelor și a campaniilor de informare	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Numărul instruirilor, manifestărilor și a campaniilor organizate</li> <li>● includerea componentei de gen în codul de etică și în regulile de comunicare internă și externă</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2025	Direcția resurse umane, Direcția relații cu publicul, alte subdiviziuni ale primăriei	-
<b>Obiectiv specific 1.4. Asumarea unui angajament public oficial pentru respectarea principiului egalității</b>	1.4.1. Semnarea Cartei Europene pentru egalitate între femei și bărbați în viața locală	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Carta semnată și transmisă instituției responsabile</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2025	Primăria mun. Bălți	Consiliul Municipiilor și Regiunilor Europene
<b>Obiectiv general 2. Abilitarea economică și creșterea reprezentării femeilor în mediul de afaceri</b>							
<b>Obiectiv specific 2.1. Îmbunătățirea statutului economic al femeilor prin remunerarea egală pentru muncă de valoare</b>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Numărul de manifestări/ activități realizate;</li> <li>● număr de angajatori/ salariați informați direct despre drepturile</li> </ul>	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



egală și condiții de muncă (inclusiv concedii și dreptul la formule flexibile de muncă)		cu privire la munca egală sau munca de valoare egală					
	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 și siguranță la locul de muncă	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de manifestări/ activități realizate;</li> <li>• numărul de angajatori informați;</li> <li>• număr de salariați informați direct despre șanse și oportunități în domeniul muncii</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Mijloace externe de finanțare	Anual	DTOFM	ON, societatea civilă, părți interesate
<b>Obiectiv specific 2.2.</b> Atragerea și realizarea programelor de instruire profesională inițială și de formare continuă, și promovarea culturii antreprenoriale,	2.2.1 Proiecte și programe de educație antreprenorială și leadership în rândul femeilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul femeilor instruite în programele de educație antreprenorială</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Mijloace externe de finanțare	Anual	ON cu activitate în domeniu	ON, formatori externi
	2.2.2 Programe de dezvoltare și 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul tinerilor instruiți (femei și bărbați) în programele de educație antreprenorială</li> </ul>	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

inclusiv în rândul femeilor	2.2.3 Desfășurarea cursurilor de formare profesională pe specialități căutate de angajatori – învățământ dual sau cursuri specializate (de ex. femei în IT; baieti – asistența socială ), cu implicarea tinerilor NEET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul tinerilor instruiți (femei și bărbați) pe categorii de cursuri/ tematici</li> </ul>	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
	2.2.4 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de campanii de informare;</li> <li>• numărul de antreprenori informați (F/B);</li> <li>• nr de beneficiari de tehnologii noi (F/B)</li> <li>• numărul de întreprinderi noi (F/B);</li> <li>• ponderea antreprenorilor care aplică standarde de calitate SM</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Mijloace externe de finanțare	Anual	ON cu activitate în domeniu, Direcția generală financiar economică	formatori externi
	2.2.5 Organizarea manifestărilor, târgurilor, expozițiilor tematice cu produsele artizanate, hand-made pentru femei cu potențial antreprenorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul manifestărilor organizate;</li> <li>• numărul femeilor participante</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse de finanțare externă	Anual	Direcția comerț, ON cu activitate în domeniu	ON; parteneri de dezvoltare

	2.2.6 Cartografierea situației privind potențialul antreprenorial al femeilor din municipiul Bălți prin realizarea studiului/ analizei datelor pentru identificarea nevoilor acestora și a oportunităților de dezvoltare	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Studiul realizat;</li> <li>● bază de date formată, privind antreprenoriatul feminin în mun. Bălți</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Surse de finanțare externă	2024-2026	ON cu activitate în domeniu	ON; parteneri de dezvoltare
	2.2.7 Ajustarea cadrului normativ local la nevoile categoriilor de cetățeni defavorizate (mamele singure ș.a.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● acte normative actualizate.</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Surse de finanțare externă	2024-2026	Primăria mun. Bălți, DTOFM	ON; parteneri de dezvoltare
<b>Obiectiv specific 2.3.</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Anunțuri publicate</li> </ul>	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborarea matricei de evaluare și a altor instrumente relevante</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Program e de formare și dezvoltare;</li> <li>● numărul participanților (F/B)</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse de finanțare externă	2024-2027	Direcția resurse umane	-

<b>Obiectiv specific 2.4.</b> Asigurarea echilibrului între viața profesională și cea personală	<b>2.4.1</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formule flexibile de muncă oferite;</li> <li>• numărul beneficiarilor de formule flexibile (F/B)</li> </ul>	În limita bugetului alocat	În limita bugetului alocat	2024-2027	Direcția resurse umane	-
	<b>2.4.2</b> Organizarea și desfășurarea atelierelor educative pentru angajați, care ar ajuta să gestioneze mai eficient stresul	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de ateliere educative;</li> <li>• numărul beneficiarilor (F/B)</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse de finanțare externă	2024-2027	Direcția resurse umane	ON, formatori externi
<b>Obiectiv specific 2.5.</b> Dezvoltarea și promovarea culturii organizaționale bazată pe egalitatea de șanse între femei și bărbați	<b>2.5.1</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesiune/i de sensibilizare desfășurate;</li> <li>• numărul beneficiarilor (B/F)</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse de finanțare externă	2024-2027	Direcția resurse umane	-
	<b>2.5.2</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul canalelor de comunicare</li> <li>• numărul adresărilor (femei/bărbați)</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse de finanțare externă	2024-2027	Direcția resurse umane	-
<b>Obiectiv general 3.</b>							
<b>Asigurarea accesului la servicii și utilități publice de calitate, inclusiv pentru femei, copii, bătrâni, persoane vulnerabile și cu dizabilități</b>							
<b>Obiectiv specific 3.1.</b> Dezvoltarea infrastructurii de utilități publice și	3.1.1. Realizarea sondajului privind gradul de satisfacție a cetățenilor privind infrastructura și servicii publice (transport public, drumuri și accesul în	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondajul realizat (F/B, grupe de vârstă, categorii sociale);</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal,	2024-2027	Direcția relații cu publicul	ON, Societatea civilă

de acces la obiectele cu menire socială	spitale, policlinici, școli, grădinițe) cu acces sporit de către beneficiari: femei, copii, bătrâni, persoane cu dizabilități	<ul style="list-style-type: none"> <li>● nevoile identificate pe categorii de beneficiari</li> </ul>					
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Numărul de copii care necesită servicii de îngrijire instituționalizate</li> </ul>	-	-	2024-2027	ATAS, Direcția sănătate	Centre sociale, Voluntari ON 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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Numărul manifestărilor de informare organizate</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	Anual	DTOFM	ON, formatori externi
<b>Obiectiv specific 3.2.</b> Crearea serviciilor de suport destinate persoanelor implicate în îngrijirea pe termen lung a membrilor de familie	<b>3.2.1.</b> Realizarea analizei de adecvare a serviciilor de suport destinate persoanelor care au grijă de membrii lor de familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Studiu/a naliza realizată</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse externe	2024-2027	Direcția sănătate	ATAS
	<b>3.2.2.</b> 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; - <b>campanii</b> împotriva stereotipului care presupune că îngrijirea dependenților este în primul rând responsabilitatea femeilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Numărul de manifestări organizate;</li> <li>● numărul de persoane informate în mod direct</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2027	Direcția sănătate	ATAS, ON în domeniu

	<b>3.2.3</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul persoanelor aflate sub monitorizarea ATAS</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2027	Direcția sănătate	ATAS, ON în domeniu
	<b>3.2.4</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de persoane informate;</li> <li>• numărul persoanelor care au participat la sondaj</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2027	Direcția sănătate	ATAS, ON în domeniu
<b>3.3 Obiectiv specific</b> Furnizarea oportunităților de sprijinire și promovare pentru cei care suferă din cauza izolării sociale (grupa de vârstă 65-74 ani, preponderent sunt femei)	3.3.1. Analiza <b>nevoilor</b> acestor femei și bărbați și deschiderea posibilităților de voluntariat pentru ei.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• servicii de suport și tipurile acestora;</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse externe	2024-2027	Centrele sociale	ATAS, ON în domeniu
	<b>3.3.2</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de persoane care au beneficiat de serviciile centrelor de zi</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2027	Primăria mun. Bălți	ATAS;ON în domeniu și centrele sociale în domeniu
	<b>3.3.2</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul de persoane care au primit consiliere și suport psihosocial</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal	2024-2027	Centrele sociale	ATAS;ON în domeniu și centrele sociale în domeniu

<b>Obiectiv specific</b> <b>3.4.</b> Asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați de a se bucura de o sănătate bună, servicii medicale și 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 <i>p.s. – numărul deceselor în rândul bărbaților din cauza bolilor "mute" – cancer, ficat, cardio vasculare – este foarte înalt. După 65 de ani, rămân doar 60 de bărbați la 100 de femei.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul manifestărilor;</li> <li>• numărul bărbaților informați</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numărul manifestărilor;</li> <li>• numărul elevilor, studenților informați</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, din surse externe	Anual	Direcția învățământ, tineret și sport, Direcția sănătate	ATAS; ON în domeniu
<b>Obiectiv general 4.</b> Combaterea stereotipurilor de gen și sporirea numărului de bărbați care promovează egalitatea de gen la nivel local							
<b>Obiectiv specific</b> <b>4.1.</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material de informare elaborate</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evenimente instructiv-educative desfășurate</li> <li>• Numărul de beneficiari</li> </ul>	În limita bugetului alocat	Bugetul municipal, surse externe	Permanent	Direcția resurse umane, Direcția relații cu publicul	ON Experți în domeniul egalității de gen

	privire la stereotipurile de gen și impactul lor în comunitate						
<b>Obiectiv specific 4.2.</b> Încurajarea a bărbaților de a se implica în inițiative de îngrijire, educație și alte domenii feminizate de pe piața muncii	<b>4.2.1.</b> 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	-
	<b>4.2.2.</b> Extinderea inițiativelor de implicare a taților/ bărbaților/ bunicilor în îngrijirea și educația copiilor/ nepoților, în Clubul taților și activități de voluntariat <i>(inclusiv încurajarea bărbaților de a prelua dreptul de concediu pentru îngrijirea dependenților)</i>	● Număr de tați implicați	În limita bugetului alocat	Surse externe	2024 - 2026	ON în domeniu	Voluntari, alte instituții interesate
	<b>4.2.3.</b> Organizarea anuală a Zilei Familiei	● Număr de evenimente 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
<b>Obiectiv specific 4.3.</b> Dezvoltarea campaniilor de sensibilizare și educație	<b>4.3.1.</b> 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
	<b>4.3.2</b> Lansarea campaniilor de sensibilizare privind prevenirea	● Numărul de persoane,	-	Surse externe	Anual	ON în domeniu,	Voluntari



	discriminării și violenței bazate pe gen. Oferirea resurselor și suport pentru victimele violenței de gen	victime a discriminării și violenței; ● Numărul de persoane care au primit suport				ATAS	
	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 instruiți realizate; ● Numărul de femei instruite	-	Surse externe	Anual	ON în domeniu	-

#### IV. MONITORIZAREA, MODIFICAREA ȘI RAPORTAREA LOCALĂ

Scopul și 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 Europeană 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.

### **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 și 24% de femei din numărul total al femeilor din municipiu).

### **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 vârstă 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/ asociațiilor 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 în rândul 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, în 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 băieții (1.7 decedați la 1 000 de băieți de 0-4 ani) comparativ cu fetele (0.3).

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:

- Mortalitatea în rândul băieților și bărbaților este ridicată, mai ales începând **cu vârsta de la 50 de ani.**
- Printre cauzele mortalității: stresul ridicat din cauza stereotipului că bărbații aduc bani în casă; femeile sunt mai mult ocupate cu îngrijirea copiilor și 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.
- Numărul redus de medici și servicii medicale pentru prevenirea bolilor la bărbați.
- Lipsa culturii sportului, odihnei active, competițiilor, plimbărilor etc.

### Recomandări privind Acțiuni posibile:

- campanii de informare în rândul băieților (control anual la medici și sport) și bărbaților, angajatorilor și salariaților;
- acțiuni de prevenire prin crearea secțiilor sportive, amenajarea locurilor de odihnă – o politică bine gândită și îndreptată 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 actual

Căsătoriți:

- Bărbați - 52,9% ; divorțați – 22,3; văduv -5,8
- Femei – 45,3%; divorțate - 14.1; văduve - 19.5

### **Constatări:**

- 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;
- instruirii 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 soți

Rolurile 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;
- în 54.8% din gospodării ambii părinți, în măsură egală, stau cu copilul acasă atunci când acesta este bolnav. În 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, ajutorul copiilor la teme 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 prevenire și combaterea a stereotipurilor;
- promovarea echilibrului dintre muncă și familie;
- organizarea evenimentelor pentru familii și locurile 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. Este 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% din 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% în 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:**

- sporirea 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;
- integrarea copiilor (fete și băieți) din familii nevoiașe, în frecventarea cercurilor de creație, dans, secțiilor sportive;
- investiții publice și private pentru îmbunătățirea accesului populației la serviciile creșelor și grădinițelor, inclusiv prin stimularea creării lor în cadrul întreprinderilor;
- 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 semnaleză 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 gospodăriile 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%.

Nu 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 vârstă 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.
- Nemulțumirile de statutul ocupațional 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 asigurarea respectării 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 facilitarea instruirilor și a cursurilor privind antreprenoriatul în rândul femeilor și 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 și implicarea în activitățile municipiului (copii implicați de la grădiniță, școală, în ajutorul primăriei în majoritatea activităților, ca să sporească patriotismul și spiritul civic).