

**Analiza din perspectiva de gen
a Strategiei de dezvoltare comunitară
a satului Varnița din raionul Anenii Noi pentru 2020-2025**

Olga NICOLENCO,
traineră în gender, comunicare și strategii electorale

Declarație de declinare a responsabilității

Acest document a fost întocmit cu sprijinul financiar al Agenției Austriece pentru Dezvoltare și Agenției Suedeze pentru Dezvoltare și Cooperare Internațională, Sida. Conținutul acestui raport este exclusiv responsabilitatea autoarei și Asociației Obștești "Genesis" și nu împărtășește sau reflectă neapărat punctele de vedere și interpretările Agenției Austriece pentru Dezvoltare și Agenției Suedeze pentru Dezvoltare și Cooperare Internațională, Sida

Cuprins

INTRODUCERE	4
METODOLOGIA.....	4
CONSTATĂRI.....	6
Etapa I - Identificarea inegalităților de gen specifice Strategiei	6
Concluzii Etapă I:	8
Concluzii Etapa II:	11
Etapa III – Analiza Strategiei din perspectiva de gen	11
Concluzii Etapa III:	12
RECOMANDĂRI:	13

INTRODUCERE

În orice societate democratică egalitatea de gen trebuie să constituie un obiectiv strategic, fiind vitală pentru punerea în practică a drepturilor omului. Egalitatea dintre femei și bărbați constituie un drept fundamental, o valoare comună și o condiție necesară pentru atingerea obiectivelor privind creșterea economică, stabilitate politică și coeziunea socială. Administrației Publice Locale îi revine un rol foarte important în asigurarea egalității de gen în fiecare comunitate. "Problemele și provocările cu care se confruntă umanitatea sunt globale, dar survin și trebuie să fie abordate la nivel local. Femeile au dreptul egal de a fi libere de sărăcie, discriminare, degradare a mediului și insecuritate. Pentru a soluționa aceste probleme și pentru a face față provocărilor în calea dezvoltării umane durabile, este deosebit de important ca femeile să fie abilitate și implicate în guvernarea locală în calitate de factori de decizie, planificatori și manageri." (Articolul 9, Uniunea Internațională a Autorităților Locale. Declarația mondială cu privire la Guvernarea Locală din 1998.) Dacă femeile nu vor fi implicate în procesul decizional și în elaborarea politicilor la toate nivelele de guvernare, schimbările în statutul lor politic și socio-economic va fi minim.

Administrația publică locală din satul Varnița, raionul Anenii Noi, în 2020 a realizat o analiză a situației curente și și-a trasat direcțiile prioritare de dezvoltare a localității pe termen mediu. Astfel, Strategia de dezvoltare comunitară a satului Varnița pentru anii 2020-2025 a fost aprobată la ședința Consiliului local Varnița la 09 iulie 2020, prin decizia Nr. 04/03. Scopul Strategiei este *"îmbunătățirea condițiilor socio-economice de trai ale populației satului Varnița din raionul Anenii Noi, realizarea balanței aspectelor economice, sociale, ecologice și culturale în dezvoltarea satului ca bază a creșterii calității vieții și asigurării dezvoltării ascendente durabile a comunității pentru o perioadă îndelungată."*

Strategia conține cinci compartimente: 1) informații generale despre comunitate (profilul localității și analiza SWOT) cu aspectele demografice, situația social-economică și starea infrastructurii, date despre buget și managementul administrației publice locale, societatea civilă comunitară; 2) cadrul general, în componența căruia se regăsesc Viziunea, Misiunea, Valorile comunității și direcțiile de dezvoltare; 3) etapele de implementare a strategiei și perioada de monitorizare; 4) Planul de acțiuni și 5) listarea proiectelor comunitare prioritare.

În acest raport ne-am propus să evaluăm în ce măsură documentul strategic de dezvoltare locală integrează dimensiunea de gen, adică în ce măsură abordează necesitățile și prioritățile femeilor și bărbaților care urmează să beneficieze de intervențiile propuse în Strategie, precum și dacă identifică inegalitățile existente la nivel de localitate.

Această analiză s-a realizat în cadrul proiectului GBWN "Rețeaua de monitorizare a bugetelor sensibile la gen în Balcanii de Vest și Republica Moldova". Proiectul este implementat de către Asociația Obștească Keystone Moldova cu suportul financiar al Agenției Austriece pentru Dezvoltare (ADA) și Agenției suedeze pentru dezvoltare și cooperare internațională (Sida). Keystone Moldova a subcontractat Asociația Obștească "Genesis" pentru realizarea inițiativei "Pledoarie pentru BSG în raionul Anenii Noi – model de consolidare a capacităților autorităților administrației publice locale privind importanța implementării bugetării sensibile la gen".

METODOLOGIA

Principalele metode utilizate în analiză sunt 4R și Fișa de pontaj (Scorecard).

Metoda 4R a fost elaborată în baza metodei 3R dezvoltată în 2007 de către Comitetul suedez de sprijin pentru integrarea perspectivei de gen în politici și practici. Metoda 4R este o metodă de analiză a diferitor activități/măsuri în scopul de a oferi o imagine de ansamblu asupra modului în care activitățile sunt

desfășurate și finanțate și cum ar trebui modificate pentru a reduce inegalitățile de gen. 4R derivă din Reprezentare, Resurse, Realitate și Realizare, fiecare aspect urmărind să răspundă la întrebări precum:

- R1 _ Reprezentare: Cum sunt reprezentate femeile și bărbații în diferite instituții și procese?
- R2 _ Resurse: Cum sunt distribuite resursele între femei și bărbați?
- R3 _ Realitate: În ce măsură reprezentarea și distribuția resurselor sunt afectate de normele de gen?
- R4 _ Realizare/Reacții: Ce noi obiective și măsuri ar trebui formulate pentru a realiza egalitatea de gen?

Metoda Fișa de pontaj (Scorecard) este o metodă de analiză a integrării perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice propusă ca parte componentă a metodologiei elaborate de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare¹. Aceasta presupune analiza documentului strategic prin prisma a 12 indicatori (a se vedea tabelul cu criteriile de analiză la Etapa 3), repartizați pe 3 dimensiuni ale Strategiei: 1) analiza și definirea problemei, 2) cadrul de elaborare a Strategiei, 3) cadrul de implementare a Strategiei.

Fiecare criteriu de analiză inclus în cele 3 dimensiuni poate fi evaluat pe o scală de la 0,5 la 4 puncte, unde 0,5 semnifică nivel incipient de integrare a dimensiunii de gen (politica publică poate conține anumite date relevante pentru analiza de gen, dar nu răspunde nevoilor specifice ale femeilor și bărbaților), iar 4 semnifică nivel avansat de integrare a dimensiunii de gen. În funcție de punctajul acumulat pe fiecare criteriu de analiză (cumulativ pe toate trei componente), Strategia poate fi clasificată ca o politică publică cu nivel incipient, intermediar, consolidat sau avansat de integrare a dimensiunii de gen, conform tabelului ce urmează:

Punctaj obținut	Nivelul de integrare a dimensiunii de gen
0,5 - 0,99 puncte	Nivel incipient
1 – 1,99 puncte	Nivel intermediar
2 – 2,99 puncte	Nivel consolidat
3 – 4 puncte	Nivel avansat

Rezultatul așteptat în urma analizei este încadrarea Strategiei în una din cele trei categorii, care relevă măsura în care abordarea integratoare de gen a fost utilizată în elaborarea documentului strategic:

1. Strategie insensibilă la gen (gender blind strategy).
2. Strategie neutră din punct de vedere a genului (gender neutral strategy).
3. Strategie sensibilă la gen (gender sensitive strategy).

¹ Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Ghid pentru integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice <https://progen.md/ghid-pentru-integrarea-perspectivei-egalitatii-de-gen-in-procesul-de-elaborare-a-politicilor-publice/>

CONSTATĂRI

Pornind de la analiza poate celor mai importante aspecte într-o strategie – **viziunea, misiunea și valorile**, putem constata că:

- Viziunea strategiei este definită ca: *“Localitatea Varnița - o comunitate prosperă, cu o infrastructură social-economică dezvoltată, servicii publice de calitate, ecologică, tradiții culturale păstrate și obiceiuri promovate, cetățeni activi implicați în viața satului.”* Aceasta nu este sensibilă la gen și nu reflectă principiul egalității de gen.
- Pentru realizarea Viziunii strategice, misiunea comunității și a autorităților publice locale este: *“Dezvoltarea durabilă a satului Varnița în scopul creșterii calității vieții prin crearea unui mediu economic și social prosper, sănătos și participativ, capabil să asigure bunăstarea cetățenilor.* Principiul egalității de gen iarăși nu este inclus în viziune.
- Printre valorile care ghidează realizarea Strategiei nu se regăsesc nediscriminarea, egalitatea de șanse, non-violența. În documentul strategic se menționează că au fost respectate principiile egalității și echității de gen, incluziunii și reprezentativității tuturor grupurilor din cadrul comunității, dar lipsește informația privind numărul femeilor și bărbaților din diferite grupuri care au fost consultate și au participat la elaborarea Strategiei.

În urma analizei Obiectivelor strategice și specifice constatăm că:

- Există 6 obiective strategice care vizează: Asigurarea condițiilor pentru crearea unor activități economice rentabile, sporind totodată numărul locurilor de muncă în localitate; Dezvoltarea și eficientizarea infrastructurii de utilități publice de calitate pentru toți locuitorii; Modernizarea, dezvoltarea și eficientizarea sistemului de educație, sănătate și protecție socială; Reabilitarea, modernizarea infrastructurii culturale și de agrement prin valorificarea patrimoniului cultural și istoric al localității, Informarea și implicarea populației în vederea utilizării raționale a resurselor naturale și Implementarea în activitatea APL a unui sistem instituțional modern, transparent și participative.
- Obiectivele strategice și cele specifice nu sunt sensibile la gen și nu abordează necesitățile separate ale diferitor grupuri de bărbați și femei.
- Nu este abordat subiectul necesității unui număr sporit de femei la nivelul de luare a deciziilor (angajamentul R. Moldova fiind de 40% femei în consiliile locale);
- Lipsesc angajamente concrete care să vizeze aspecte de gen în măsurile propuse pentru dezvoltarea localității;
- Nu este luată în calcul perspectiva antreprenoriatului feminin și altele.

Etapa I - Identificarea inegalităților de gen specifice Strategiei

În această etapă vom descrie inegalitatea de gen, inclusiv prin **Metoda 4R** (1R - reprezentare, 2R - resurse, 3R - realitate și 4R - reacții). La acest capitol există multe discrepanțe de gen în Strategie. Spre exemplu, dacă luăm în calcul așa indicator ca reprezentarea (1R), observăm că unele date prezentate în Strategie nu sunt dezagregate pe gen, de exemplu:

Indicatori primari în Strategie (1R – reprezentare, metodă cantitativă)	Valoarea	Indicatori dezagregați pe gen
---	----------	----------------------------------

Gender Budget Watchdog Network in Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, North Macedonia, Montenegro, Serbia, Republic of Moldova

		Femei/fete	Bărbați/băieți
Total populație	5144 persoane (100%)	2546 (49,5%)	2598 (50,5%).
Moldoveni	3907 persoane	lipsește	lipsește
Ruși	686 persoane	lipsește	lipsește
Ucraineni	233 persoane	lipsește	lipsește
Români	131 persoane	lipsește	lipsește
Bulgari	48 persoane	lipsește	lipsește
Romi	25 persoane	lipsește	lipsește
Găgăuzi	22 persoane	lipsește	lipsește
Copii de vârstă 0-6 ani	213 persoane	lipsește	lipsește
Copii de vârstă 6-18	495 persoane	lipsește	lipsește
Persoane în etate	860 persoane	465	395
Persoanele cu dizabilități fizice	72	38	34
Persoanele cu dizabilități mentale	10	6	4
Persoanele cu dizabilități fizice grave (care nu pot supraviețui fără ajutorul extern)	10	5	5
Persoanele cu dizabilități fizice medii (capabili pentru activități fără ajutorul extern)	32	21	11
Persoanele cu dizabilități fizice în etate	20	12	8
Copii cu dizabilități	15 persoane	lipsește	lipsește
Emigranți/emigrante	≈ 500 persoane	lipsește	lipsește
Cetățene/ni plecate/ți peste hotare 2014-2020	3199 persoane	1543	1656
Născuți 2014-2020 (cu o pronunțată tendință de descreștere)	213 persoane	lipsește	lipsește
Aparatul primăriei: primarul, secretarul consiliului, specialist în probleme funciare, contabili (3), perceptorul fiscal, specialist domeniul tineret și sport, polițist de sector, parajurist.	10 persoane	lipsește	lipsește
Consiliul local	15 consilieri	lipsește	lipsește
Elevi ai Liceului Teoretic Varnița	340 persoane	lipsește	lipsește
Copii care frecventează grădinița	162 copii	lipsește	lipsește
Medici de familie	6 persoane	lipsește	lipsește
Asistenți medicali	15 persoane	lipsește	lipsește
Asistenți sociali	2 persoane	lipsește	lipsește
Copii și tineri care frecventează Secțiile de sport (fotbal, box, judo, volei, baschet, tenis și atletică ușoară)	lipsește	lipsește	lipsește

Analiza continuă cu a doua parte a metodei 4R - 2R (resurse, metodă cantitativă)

--	--	--

Indicatori primari în Strategie (2R – resurse, metodă cantitativă)	Valoarea	Indicatori dezagregați pe gen	
		Bărbați	Femei
Populație activă	3642 persoane	lipsește	lipsește
Agenți economici	152	lipsește	lipsește
Salariați/te	662 persoane	lipsește	lipsește
Salariu mediu/lună	3000 lei	lipsește	lipsește
Gospodării țărănești (cap de gospodărie)	78	lipsește	lipsește
Persoane angajate în sat	420	lipsește	lipsește
Persoane angajate în Bender	520	lipsește	lipsește
Populație săracă în sat (datele din tabelul 5 sunt neclare)	≈ 1%	minoritar	majoritar
Deținătoare/ri de patentă	10 persoane	lipsește	lipsește
Lideri agricoli	5	lipsește	lipsește
SRL	2	lipsește	lipsește
Localuri de ceremonii, restaurant, cafenea (cine administrează businessul)	6	lipsește	lipsește
Locuințe individuale (cui aparțin)	1438	lipsește	lipsește

Metoda 3R (realitate), care este o metodă calitativă, nu poate fi realizată din cauza lipsei de informație asupra majorității indicatorilor enunțați mai sus. Din care cauză trecem la ultima parte a metodei 4R (reacții, metodă calitativă) – venim cu un set de concluzii în urma examinării din prima etapă.

Concluzii Etapă I:

- Înțelegem că în aparatul primăriei (vezi pag. 38) nu există o persoană responsabilă pentru monitorizarea politicilor publice din perspectiva egalității de gen, deși conform prevederilor legale secretarul consiliului local exercită atribuțiile unității gender la nivel local, garantând implementarea principiului egalității între femei și bărbați; (art. 39, lit. c¹, Legea 436/2006 privind administrația publică locală).
- Cheltuielile bugetului local (pag. 39-40) nu prezintă clar defalcări de la buget în scopul împuternicirii/abilitării politice, economice sau administrative a femeilor din localitate.
- Deși în Strategie se prevede deschiderea unor noi organizații obștești (vezi pag. 40), niciun domeniu, din cele enumerate, nu ține de dimensiunea de gen.
- Lăudabil faptul că s-au făcut analizate SWOT sectoriale (vezi pag. 43-48), pentru domeniile:

economie, infrastructură, social, cultură și turism, suprafața administrativă și fondul funciar, Administrația Publică Locală – din păcate nu și pentru așa domeniu vital cum ar fi drepturile omului.

5. În pozele privind participanții la competiții/secții sportive (vezi pag. 24), prezentate în Strategie, nu sunt prezente femei/fete. Centrul educațional-sportiv a fost realizat din fonduri europene, dare se pare că oferta tipurilor de sport nu ăținut cont de preferințele fetelor.

6. În scop educativ se desfășoară concursul de desen "Apărătorii Patriei noastre", ce întărește stereotipul de gen că doar bărbații pot fi apărători, pe când istoria are suficiente exemple când femeile au fost apărătoare devotate ale patriei; din aceeași suită de stereotipuri face parte și activitatea cu genericul "Mărțișoare pentru domnișoare"; sau activitățile cu bunicii grijulii și

nepoții, excluzând din titlu bunicii/bunicele și nepoatele.

7. Utilizarea pluralului masculin domină aspectul lingvistic al Strategiei: cetățeni, migranți, pensionari, elevi..., fără a folosi și forma la feminin.

8. Lipsește, în multe cifre prezentate în Strategie, dezagregarea datelor pe gen.

9. În unele cazuri nu sunt prezentate datele separate pentru diverse categorii de cetățeni și cetățene: copii, pensionari și pensionare, șomere și șomeri.

10. În toată Strategia niciodată nu a fost abordată așa o problemă majoră de gen în comunitățile Moldovei cum ar fi – violența împotriva femeilor, și ce măsuri ar putea planifica și realiza APL pentru contracararea acestui flagel.

11. Nu vedem în Strategie dacă cetățenele și cetățenii din comunitate au fost, întrebați/te, interviate/ți sau chestionați/te asupra problemelor comunitare, drept confirmare a celor relatate la pag. 8. Mai ales nu este clară cât de reprezentativă a fost prezența femeilor în aceste interviuri, sondaje, chestionare, adunări etc.

12. Nu pot fi făcute concluzii la capitolul ce resurse financiare, materiale, imobiliare etc. dețin separat femeile și bărbații, pentru că nu este indicat cine deține – femeia sau bărbatul - dreptul de a administra oficial afacerea în cazul agenților economici sau agenților economici, gospodăria țărănească, deținerea de patentă, cine sunt liderii agricoli sau liderii agricole, SRL, locații de agrement, pe numele cui sunt înregistrate locuințele individuale etc.

13. Din cauza lipsei multiple a datelor dezagregate pe gen, dar și a informațiilor despre ponderea economică a fiecărui grup separat – femei și bărbați - nu pot fi făcute nici estimările cu privire la decalajele de gen (gender gaps).

14. La etapa actuală, luând în calcul că nu toate dintre datele statistice sunt dezagregate pe gen, putem formula că **Strategia este neutră din punct de vedere a genului (gender neutral strategy)** și, deocamdată, produce o dezagregare a datelor pe gen, dar nu într-o măsură deplină. Dar încă nu sunt luate în calcul necesitățile diferite pe care le au femeile și bărbații aparte.

Etapă II – Cauzele inegalităților de gen în Strategie

Odată stabilită Strategia ca fiind neutră la dimensiunea de gen, este important să clarificăm care sunt cauzele acestei stări. În această etapă purcedem la analiză cu ajutorul **arborelui cauzal, analiza căruia se va axa pe:**

- **Dimensiunea orizontală** - prin prisma tridimensională: 1) decidenți și decidente (de ex. reprezentanți/te ai APC, APL); 2) beneficiare și beneficiari (femeile și bărbații) și 3) piața (instituții și persoane, altele decât decidentele/ții sau beneficiarii/le).
- **Dimensiunea verticală** va fi reprezentată de diferite tipuri de cauze.

Luând în calcul inegalitatea și insensibilitatea de gen depistate (chiar și pe baza indicatorilor secundari), putem reprezenta următoarea schemă a cauzelor insensibilității și inegalității de gen din Strategia analizată. Drept exemplu vom lua una din problemele identificate în Strategie: "Lipsa fetelor/femeilor în imaginile de la activitățile sportive din comunitate".

Inegalitatea de gen depistată în Strategie “Lipsa fetelor/femeilor în imaginile de la activitățile sportive din comunitate”						
Dimensiune a orizontală ▶	▼		▼		▼	
	Autoritățile locale (decidente și decidenți)		Beneficiarii și beneficiarele (femei/fete și bărbați/băieți din comunitate)		Piața (instituții și persoane, aștele decât autoritățile, femeile/fetele și bărbații/băieții din comunitate)	
Dimensiunea verticală ▶	▼ ▼		▼ ▼		▼ ▼	
	Cauze	Dezinteresul APL pentru dimensiunea de gen în activitățile tineretului și sportul comunitar	Lipsa educației de gen a cetățenilor și cetățenelor referitor la drepturile omului și egalitatea de gen	Activism redus al tinerelor și tinerilor comunității față de abordarea integratoare de gen în comunitate și societate	Perpetuarea în societate a stereotipurilor de gen referitor la noțiunea de “timp liber” pentru fete și băieți	Societatea percepe femeile/fetele potrivite doar pentru sportul distractiv, nu și performant

Prin așa fel de arbore cauzal pot fi analizate inegalitățile de gen și stabilite cauzele acestor inegalități. Cu cât mai detaliat va fi arborele cauzal, cu atât mai clare vor fi direcțiile de acțiune pentru asigurarea egalității de gen pe domenii în localitate.

Vom explica unele cauze ale inegalităților de gen prin exemple concrete, preluate din Strategie.

1) Exemplu de inegalitate de gen și cauzele acesteia, provocată de decidenți și decidente din administrația locală. În compartimentul poziționării geografice (vezi pag. 11), fraza “Așezat de secole pe malul drept al Nistrului, la mică depărtare de cetatea Tighina, satul Varnița, în vremuri demult apuse, a stat bărbătește la marginea de est a Moldovei străbune aidoma unei pietre de hotar.” - este sexistă și perpetuează

stereotipurile de gen. Nu trebuie neapărat să fii bărbat, ca să fii gata să-ți aperi patria și poporul.

Concluzie: fiecare persoană din comunitate trebuie să depună efort pentru depistarea și eliminarea stereotipurilor de gen în acte și documente, manuale și surse mass-media etc.

2) Exemplu de inegalitate de gen și cauzele acesteia, provocată de beneficiare și beneficiari (femeile și bărbații).

În Strategie este prezentată o listă cu ONG din comunitate (vezi tab. 15). Tot acolo sunt indicate domeniile de activitate ale acestor organizații neguvernamentale. Nici la una din aceste reprezentante ale societății civile, la capitolul domeniului de activitate, nu este scris expres obiectivul de asigurare a egalității de gen.

Concluzie: Femeile și bărbații din comunitate trebuie să manifeste mai multă inițiativă și spirit civic în promovarea valorilor drepturilor omului și egalității de gen.

3) Exemplu de inegalitate de gen și cauzele acesteia, provocată de piață (instituții și persoane, altele decât decidentele/ții sau beneficiarii/le din comunitate, de ex. angajatori/oare din central raional, parteneri/ri internaționali etc).

În Strategie găsim așa o constatare: “Pe parcursul anilor 2013 - 2019 în cadrul Satului Varnița au fost demarate și finisate în termen, 41 proiecte majore.” Problema este că, dintr-o listă prezentată de 25 proiecte realizate, conform tab. 16 – nici unul nu are ca obiectiv egalitatea de gen.

Concluzii Etapa II:

1. Analiza Strategiei scoate în evidență lipsa unor investigații, care ar contribui la realizarea arborelui causal pentru depistarea cauzelor inegalităților de gen.
2. Perpetuarea stereotipurilor de gen cauzează inegalitatea de gen.
3. Lipsa activismului gender din partea cetățenilor și cetățenelor pune bariere în eliminarea inegalităților de gen și promovarea egalității de gen.
4. Lipsa sensibilizării de gen a femeilor și bărbaților, dar și promovarea politicilor publice oarbe din perspectiva de gen din partea Administrației Publice Centrale și Administrației Publice Locale, duce la inegalități de gen la nivel de comunitate.

Etapa III – Analiza Strategiei din perspectiva de gen

Pentru a realiza analiza Strategiei vom folosi indicatori de analiză, cumulați în trei compartimente/dimensiuni: 1) analiza și definirea problemei, 2) cadrul de elaborare a Strategiei, 3) cadrul de implementare a Strategiei.

Compartimentul/ dimensiunea	Nr. d/o	Indicatorul de analiză	Realizarea în Strategie (Da / Nu)	Punctaj
Analiza și definirea problemei	1.	Datele utilizate sunt dezagregate pe criteriul de gen	Da, parțial	0,5
	2.	Sunt identificate nevoile/preocupările specifice de gen	Nu	0
	3.	Este realizată o analiză a cauzelor, care determină inegalitatea de gen	Nu	0
	4.	Procesul de definire a problemei a permis participarea echitabilă a bărbaților și femeilor	Nu	0
Subtotal 1	-	-	-	0,5
Cadrul de elabora re	5.	Obiectivele strategice ale documentului sunt sensibile la dimensiunea egalității de gen	Nu	0
	6.	Sunt prevăzute măsuri pozitive menite să asigure egalitatea de gen	Nu	0

Gender Budget Watchdog Network in Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, North Macedonia, Montenegro, Serbia, Republic of Moldova

	7.	Planul de acțiuni determină realizarea obiectivelor egalității de gen	Da, parțial	0,5
	8.	Planul de acțiuni prevede măsuri speciale pentru femeile din grupurile vulnerabile	Nu	0
Subtotal 2		-	-	0,5
Cadrul de implementare	9.	Există cadrul de monitorizare și evaluare sensibil la dimensiunea de gen	Nu	0
	10.	Există alocații financiare specific și suficiente pentru realizarea obiectivelor egalității de gen	Nu	0
	11.	Planul de acțiuni conține inițiative specifice de implementare care abordează disparitățile de gen	Nu	0
	12.	Există susținere politică pentru implementarea obiectivelor egalității de gen	Nu	0
Subtotal 3		-	-	0
TOTAL				1,0

Concluzii Etapa III:

- Utilizarea terminologiei și aspectelor de gen în Planul de acțiuni este net superior, comparativ cu restul Strategiei. Practic, la o treime (33%) dintre toate acțiunile enumerate în plan, sunt indicate femeile/fetele la indicatorii de performanță. Dar, trebuie menționat că sunt apreciați acei indicatori, care includ date/cifre concrete spre realizare, nu doar formulări vage, care uneori apar în plan, de genul: "... 50 beneficiari, inclusiv femei..."

Program Acțiuni/Proiecte	Perioada de implementare	Cost, mii lei	Sursa potențială de finanțare	Responsabil	Indicatori de performanță
1.1. Diversificarea micului business					
1.1.1. Accesarea unor surse de finanțare sub formă de grant sau proiect investiționale	2020 - 2025	1000,0	Surse atrase	Agenți economici	<ul style="list-style-type: none"> Cel puțin 2 proiecte scrise și implementate pentru dezvoltarea business-ului rural
1.1.2. Stimularea dezvoltării sectorului servicii	2020 - 2025	800,0	Surse atrase	Agenți economici	<ul style="list-style-type: none"> 3 servicii noi create (reparația încălțămintei, îmbrăcăminte) Cel puțin 2 angajați
1.1.3. Stimularea dezvoltării sectorului de creștere, păstrare și prelucrare a producției agricole	2020 - 2025	5000,0	Agenți economici, Surse atrase	Agenți economici	<ul style="list-style-type: none"> 1 hangar construit 1 frigider construit Cel puțin 50 de beneficiari, inclusiv femei
1.1.4. Antrenarea tineretului în activități antreprenoriale prin intermediul Fondului de antreprenariat pentru tineri pentru "Varnița"	2020 - 2025	3000,0	Donatori, alte surse	Agenți economici	<ul style="list-style-type: none"> 3 afaceri lansate 6 afaceri dezvoltate
1.1.5. Înființarea de noi asociații agricole, grupuri de producători locali	2020 - 2025	100,0	Capital privat, surse atrase	GT, Agenți economici	<ul style="list-style-type: none"> Cel puțin o asociație create Cel puțin 1 antreprenor tânăr implicat
1.2. Dezvoltarea infrastructurii agricole					
1.2.1. Stimularea folosirii tehnologiilor moderne în agricultură	2020 - 2025	5,0	Surse atrase	GT, ACSA, Lideri locali	<ul style="list-style-type: none"> 2 instruirii organizate Cel puțin 10 producători informați, inclusiv 1 femeie
1.2.2. Informarea producătorilor agricoli despre fondurile disponibile pentru reabilitarea sistemelor de irigare a	2020 - 2025	5,0	FIDA, FEN, FISM, alte surse	GT, Agenți economici	<ul style="list-style-type: none"> 2 instruirii organizate Cel puțin 6 producători informați, inclusiv femei

- Analiza realizată permite să facem concluzia că, combaterea inegalităților de gen și asigurarea egalității de gen în Strategia prezentată se află la un **nivel intermediar** cu un total de 1,5 p., conform scalei de evaluare a nivelului de integrare a dimensiunii de gen:

Punctaj	Nivelul de integrare a dimensiunii de gen
0,5 - 0,99 puncte	Nivel incipient
1 – 1,99 puncte	Nivel intermediar
2 – 2,99 puncte	Nivel consolidat
3 – 4 puncte	Nivel avansat

Acest fapt confirmă concluzia făcută mai sus că Strategia este neutră din punct de vedere a genului (gender neutral strategy).

RECOMANDĂRI:

Reieșind din constatările de mai sus, recomandăm următoarele acțiuni, care urmează a fi întreprinse în procesul de revizuire a Strategiei, astfel încât aceasta să fie una sensibilă la dimensiunea de gen:

- Instruirea grupului de lucru privind abordarea integratoare de gen în procesele de dezvoltare locală.
- Realizarea unei analize de gen la nivelul localității, care să documenteze și să descrie provocările și oportunitățile specifice femeilor și bărbaților, fetelor și băieților, în diferite sectoare și domenii de activitate. Colectarea atât a datelor calitative, cât și cantitative va contribui la o înțelegere detaliată a rolului femeilor și bărbaților în economia locală și a oportunităților și barierelor legate de gen care au impact asupra dezvoltării locale.
- Identificarea disparităților (inegalităților) de gen la nivelul localității și abordarea proceselor și circumstanțelor care le provoacă. În mod special necesită a fi analizate din perspectivă de gen aspecte precum: participarea femeilor și bărbaților în luarea deciziilor la nivel de localitate, numărul femeilor și bărbaților în funcții de conducere în instituții publice și private, salarizarea/veniturile femeilor și bărbaților pe domenii de activitate, rata șomajului în rândul bărbaților și femeilor, terenurile și locuințele deținute de femei și respectiv de bărbați, afacerile deținute de femei și bărbați, accesul femeilor și bărbaților la servicii sociale, la servicii de sănătate, la oportunități de afaceri, la evenimente sociale și culturale, distribuirea muncii și a responsabilităților familiale între femei și bărbați, inclusiv îngrijirea copiilor, violența de gen.
- Identificarea și evaluarea impactului de gen sau a efectelor asupra femeilor și bărbaților ale măsurilor propuse pentru dezvoltarea localității pentru asigurarea faptului că nevoile femeilor și ale bărbaților sunt luate în considerare și deservite în mod egal și că nu sunt perpetuate inegalitățile existente.
- Stabilirea unor obiective specifice măsurabile și a țintelor pentru fiecare domeniu de intervenție al Strategiei.
- Stabilirea unor indicatorii de monitorizare a Strategiei sensibili la gen pentru a oferi perspective asupra contribuției femeilor și bărbaților la dezvoltarea localității, precum și măsurarea progresului în diminuarea inegalităților de gen în sectoarele în care acestea au fost identificate.
- Evaluarea impactului colectării veniturilor la nivel de primărie asupra femeilor și bărbaților în corelare cu capacitățile lor de plată.
- Planificarea și repartizarea resurselor pentru realizarea măsurilor de dezvoltare locală astfel încât să vizeze în mod egal nevoile băieților și fetelor, bărbaților și femeilor.
- Evaluarea cheltuielilor planificate pentru anumite măsuri ținând cont de beneficiarii acestor măsuri: fete/băieți, femei/bărbați