



CZU 342.7:305

ASIGURAREA EGALITĂȚII DE GEN – CONDIȚIE ESENȚIALĂ PENTRU CONSTRUIREA UNEI SOCIETĂȚI ECHITABILE

Liliana CREANGĂ,
dr. în drept, conf. univ.

Una dintre caracteristicile drepturilor omului constă în universalitatea lor. În această calitate, acestea trebuie să cunoască o aplicare egală și lipsită de orice discriminare, atât în ceea ce privește destinatarul, cât și modul în care sunt puse în practică. În procesul ajustării cadrului juridic național la standardele internaționale, legiuitorul a ținut să le încorporeze în legislația națională, începând cu legea fundamentală. Astfel, principiul nediscriminării s-a impus dreptat ca element esențial în eforturile pentru asigurarea respectării și promovării drepturilor omului. Art. 16 alin. (2) din Constituția Republicii Moldova statuează: „(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială”.

Cuvinte-cheie: drepturile și libertățile fundamentale, garanții juridice, egalitate de gen, sector de securitate și apărare.

ENSURING GENDER EQUALITY - AN ESSENTIAL CONDITION FOR BUILDING A FAIR SOCIETY

Liliana CREANGĂ,
PhD, associate professor

One of the human rights' characteristics is their universality. In this capacity, they must be applied equally and without discrimination, both as regards the recipient and the way in which they are implemented. In the process of adjusting the national legal framework to the international standards, the legislator wanted to incorporate them into the national legislation, starting with the fundamental law. Thus, the principle of non-discrimination has gradually become an essential element in efforts to ensure respect for and promotion of human rights. Article 16 para. (2) of the Constitution of the Republic of Moldova states: “(2) All citizens of the Republic of Moldova are equal before the law and public authorities, regardless of race, nationality, ethnic origin, language, religion, sex, opinion, political affiliation, wealth or social origin”.

Keywords: fundamental rights and freedoms, legal guarantees, gender equality, security and defense sector.

Introducere. Rațiunea de la care am pornit în realizarea acestui articol este aceea conform căreia introducerea perspectivei de gen în structurile polițienești va conduce către o îmbunătățire a serviciilor oferite în acest domeniu. Poliția joacă un rol important în societate, fiind responsabilă de protejarea siguranței publice și trebuie să își desfășoare activitățile ținând cont de diversitatea membrilor întregii comunități. O reprezentare mai echilibrată din punctul de vedere al genului, în care femeile și bărbații se completează reciproc prin modul diferit de abordare a problemelor întâlnite, va contribui la creșterea eficienței în îndeplinirea misiunilor de menținere și restabilire a ordinii publice.

Având în vedere faptul că cetățenii în-

tâmpină nevoi de siguranță diferite în funcție de dimensiunea de gen, am considerat că este importantă existența unei reprezentări echitabile la nivelul acestor instituții. Am presupus că femeile încadrate în structurile polițienești, apelează la o abordare diferită în desfășurarea misiunilor lor și în contactul cu cetățenii, o abordare ce se încadrează într-o etică a griji, ce pune accentul pe relațiile interpersonale, pe comunicare, pe responsabilitate și empatie [1].

Aderând la anumite instrumente internaționale (Declarația Universală a Drepturilor Omului, CEDO, Tratatul ONU) Republica Moldova și-a asumat obligația de a respecta demnitatea și drepturile omului pentru fiecare persoană ce se află sub jurisdicția sa și de a modifica legislația națională în conformitate



cu normele internaționale. Astfel, legislația națională are o serie de prevederi cu caracter expres antidiscriminatoriu sau care se referă la norme de egalitate pentru fiecare individ diferent de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială [2].

Art. 16 alin(2) din Constituția RM aduce și o clarificare în ceea ce privește garantarea dreptului la egalitate și anume că „toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială [3].

1. Norme legale generale privind nediscriminarea

Constituția Republicii Moldova oferă garanții juridice privind asigurarea egalității, dar ele nu sunt suficiente pentru prevenirea și combaterea faptelor de discriminare. În acest sens, legiuitorul a intuit necesitatea unor norme legale generale, adoptând, consecutiv, Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați [4] și Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012 [5].

Art.1 al legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați ne informează că „scopul prezentei legi constă în asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex”.

Iar la art. 2 găsim definiția noțiunii de discriminare după criteriul de sex – „orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului”.

Art. 6 reglementează accesul egal la ocuparea funcțiilor publice „Conducătorii autorităților administrației publice centrale și

locale, alte persoane cu funcție de răspundere sunt obligați să asigure accesul egal la ocuparea unei funcții publice în conformitate cu exigențele profesionale, fără diferențiere după criteriul de sex a candidaților”.

Cel mai complet act normativ care reglementează fenomenul combaterii și prevenirii discriminării și asigurarea egalității este Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012.

În art. 1 alin(1) legiuitorul a stabilit că: „Scopul prezentei legi este prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferile politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar”.

Art. 2 oferă definiția discriminării ca fiind „orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de prezenta lege sau pe criterii presupuse...”.

Un alt document important este Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.259 din 27 aprilie 2017 [6], unul din obiectivele generale fiind promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.

2. Modalități concrete de aplicare a Rezoluției nr.1325 cu referire la conceptul „Femeile, pacea și securitatea”

Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021, adoptat prin Hotărârea Guvernului nr.259 din 28.03.2018 [7], prevede o abordare complexă a problemelor ce țin de realizarea principiului egalității între femei și bărbați. Documentul conține prevederi menite să evidențieze impactul conflictelor asupra femeilor și fetelor, recunoscând rolul important al acestora în instaurarea păcii și asigurarea



securității. Rezoluția 1325 prevede încorporarea perspectivei de gen în operațiunile de pace, extinderea rolului și contribuției femeilor, în special în rândul observatorilor militari, al poliției civile și al personalului pentru drepturile omului și personalului umanitar.

Un fundament pentru elaborarea prezentului Program național a fost autoevaluarea interinstituțională pe dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare națională în perioada anilor 2015-2016. Analiza procesului de participare a femeilor în sectorul de securitate și apărare a reliefat două probleme semnificative: 1) rata mică de reprezentare a femeilor în acest sector; 2) faptul că sectorul de securitate nu este suficient de incluziv.

Pentru sporirea reprezentării femeilor în sectorul de securitate și apărare au fost identificate mai multe soluții sau obiective în Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021.

Pentru realizarea celor cinci obiective care susțin reprezentarea femeilor în sectorul de securitate și apărare este necesar să fie eliminate următoarele bariere [8]:

Bariera 1. În cadrul sectorului (dar și în afara acestuia) persistă stereotipuri de gen despre participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare

1. Domeniile securității și asigurării ordinii publice sunt percepute ca fiind masculinizate. Aproximativ 20% dintre cetățeni consideră că funcțiile din sectorul de securitate sunt mai potrivite pentru bărbați. În cazul armatei, ponderea celor care consideră că armata este un sector doar pentru bărbați este mai mare comparativ cu ponderea celor care optează pentru reprezentarea egală a femeilor și bărbaților.

2. Ocuparea unei funcții în Poliție este percepută ca fiind cea mai periculoasă și, totodată, majoritatea consideră că este potrivită atât bărbaților, cât și femeilor. Gradul perceput al nivelului de pericol al funcțiilor din Armata Națională este considerat mai mic și, în

același timp, aceste funcții sunt socotite ca fiind mai puțin potrivite pentru o reprezentare echitabilă a femeilor.

3. În medie, cetățenii consideră că încadrarea mai multor femei în sectorul de securitate și apărare va aduce o valoare adăugată acestuia, va spori încrederea populației și va îmbunătăți procesul de lucru. Cele mai evidente beneficii sunt legate de combaterea corupției și menținerea ordinii publice.

Bariera 2. Sectorul de securitate și apărare nu permite bărbaților și femeilor să îmbine viața profesională cu cea de familie

1. Cea mai importantă barieră care determină subreprezentarea femeilor în sectorul de securitate și apărare este povara responsabilităților casnice. Alte motive ce determină subreprezentarea femeilor sunt cele de natură psihologică: neîncrederea în sine a femeilor, dar și faptul că sectorul este dominat de bărbați și ar fi neprietenos și închis femeilor.

2. Lipsesc politici specifice care să sprijine echilibrul dintre viața profesională și viața personală a angajaților din sector.

Bariera 3. Sectorul de securitate și apărare nu are capacitatea deplină de a preveni și combate discriminarea, hărțuirea sexuală și violența pe bază de gen

1. Mecanismele interne de prevenire și combatere a hărțuirii, discriminării și violenței din cadrul sectorului de securitate și apărare trebuie eficientizate. La momentul actual nu există strategii cuprinzătoare pentru a preveni hărțuirea sexuală și abuzul sexual în cadrul Armatei Naționale și al altor instituții din sectorul de securitate și apărare. Cu toate acestea, există programe legate de prevenirea hărțuirii sexuale. Acest subiect este inclus în programul anual de pregătire a personalului armatei.

2. În plus, personalul forțelor armate care se pregătește pentru participarea la misiuni este instruit să adopte un comportament specific în raport cu femeile. Aceasta presupune un set de reguli și cerințe care trebuie respectate pentru a evita acuzațiile de hărțuire sexuală. Deși nu există persoane desemnate care să se ocupe de investigarea situațiilor



de hărțuire sexuală, există proceduri formale prin care victimele pot raporta hărțuirea.

3. Sporirea numărului de femei în sectorul de securitate și apărare fără a asigura proceduri interne de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii sexuale implică riscuri semnificative. Persistența stereotipurilor de gen și specificul structurilor de forță care au, mai mult sau mai puțin, un caracter închis, determină necesitatea pregătirii psihologice a bărbaților în ceea ce privește acceptarea femeilor în sector, fapt ce va diminua riscurile apariției unor situații de discriminare și hărțuire sexuală.

Bariera 4. Sectorul de securitate și apărare nu dispune de un sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane

1. Cu excepția Ministerului Afacerilor Interne, un efort proactiv de a angaja femei în sectorul de securitate și apărare, practic, lipsește.

2. În mare parte, motivele pentru care femeile tind să părăsească structurile forțelor armate și alte instituții din sectorul de securitate și apărare sunt dificultățile în ceea ce privește echilibrarea vieții profesionale și a celei de familie, pensionarea și mărimea salariului sau starea de sănătate.

Bariera 5. Sectorul de securitate și apărare nu aplică acomodarea rezonabilă și măsurile pozitive pentru a permite o reprezentare mai largă a femeilor

1. Cerințele de pregătire fizică nu sunt în total justificate. Aceste cerințe sunt diferite pentru bărbați și femei în cadrul pregătirii militare.

2. Infrastructura fizică nu este ajustată nevoilor femeilor din sistem. Echipamentul din dotare este la fel pentru femei și bărbați. Majoritatea încăperilor destinate muncii, studiilor și recuperării nu sunt adaptate nevoilor specifice ale bărbaților și ale femeilor.

Pentru asigurarea unui sector de securitate incluziv au fost identificate trei obiective, prin realizarea lor sectorul de securitate și apărare va fi accesibil în mod egal bărbaților și femeilor, iar următoarele bariere vor fi eliminate:

Bariera 6. Sectorul de securitate și apărare nu este suficient de transparent și deschis față de participarea societății civile și a organizațiilor de femei

1. Nivelul de transparență a procesului decizional este funcțional, dar participarea părților interesate din exterior poate fi amplificată.

2. Cooperarea cu societatea civilă și prezența în comunitate a sectorului de securitate, în general, este redusă.

3. Colaborarea cu organizațiile societății civile preocupate de egalitatea de gen poate fi extinsă.

Bariera 7. Politicile din sectorul de securitate și apărare sunt insensibile la dimensiunea egalității de gen

1. Nevoile de securitate ale femeilor și ale bărbaților diferă. Aceștia au priorități distincte în contextul unor amenințări specifice de securitate. Există tendința ca femeile să fie mai puternic afectate de distrugerea structurilor de asistență socială și a sistemelor de sprijin. Lipsa accesului la resurse pe timp de pace tinde să agraveze situația în perioada de criză sau conflict.

2. Politicile relevante sectorului de securitate și apărare trebuie evaluate și din perspectiva impactului asupra egalității de gen. Această problemă este abordată într-un mod îngust, sub aspectul reprezentării femeilor, și nu abordează inegalitățile și nevoile specifice ale bărbaților și ale femeilor în domeniul securității.

3. Cadrul legislativ național oferă tuturor cetățenilor șanse egale, indiferent de sex, însă există obstacole structurale implicite sau atitudini publice care împiedică participarea egală a bărbaților și femeilor în sectorul de securitate și apărare. De exemplu, promovarea femeilor în anumite funcții necesită deplasare de lungă durată pentru instruire. Pentru unele femei, care au rolul de întreținător al copiilor, deplasările de durată nu sunt posibile. Deși promovarea este deschisă pentru bărbații și femeile care au participat la instruire, aceasta poate constitui o provocare pentru femei.

Bariera 8. Politici limitate privind asi-



gurarea participării egale în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii

1. Se atestă absența femeilor în cadrul negocierilor de pace și în procesul de consolidare a păcii. În mare parte, accesul limitat al femeilor la procesele de pace și negocieri, precum și la procesul decizional este determinat de faptul că nu există o abordare ce ar asigura conexiunea dintre *prezență și influență*.

2. Participarea femeilor în cadrul misiunilor și operațiunilor de menținere a păcii trebuie încurajată. Studiile arată că atunci când femeile reprezintă cel puțin 30% din componența misiunii de menținere a păcii, femeile locale sunt mai predispuse să se alăture comitetelor de pace [9]. Acest lucru contribuie la creșterea credibilității forțelor de menținere a păcii, raportarea mai mare a crimelor de gen și reducerea cazurilor de exploatare sexuală și de abuz din partea pacificatorilor.

Concluzii. *În concluzie, menționăm că eliminarea discriminărilor de gen reprezintă condiția esențială pentru construirea unei societăți echitabile în cadrul căreia fiecare să-și aducă contribuția la dezvoltarea unui parteneriat atât în familie, cât și în societate, parteneriat în care respectul și recunoașterea valorii fiecăruia să devină principii de bază care să concure la dezvoltarea armonioasă a fiecărei persoane, indiferent de gen.*

Prin urmare, procesul integrării femeilor în sectorul de securitate și apărare, în ansamblu, precum și în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în particular, este ireversibil și se dovedește a fi un succes. Acest proces nu este însă pe deplin complet și sunt necesare eforturi susținute de continuare a politicilor și acțiunilor pentru sprijinirea egalității de gen.

Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în sistemul afacerilor interne poate

duce la o coeziune socială mai bună și poate spori încrederea în instituția însăși.

Surse bibliografice

1. Andreea Braga, *Abordarea integratoare a egalității de gen în forțele de ordine publică*. Lucrare de dizertație, Coordonatoare științifică: conf. univ. dr. Liliana Popescu, Masteratul Politici de Gen și Minorități, Școala Națională de Studii Politice și Administrative, București, 2010;
2. Gheorghe Zugravu, *Manual anti-discriminare pentru judecători*, sub ghidarea Consilierului pentru Drepturile Omului (OHCHR), Oficiul Coordonatorului Rezydent ONU, Republica Moldova, Chișinău 2014;
3. Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29 iulie 1994;
4. Legea nr. 5 din 09.02.2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați;
5. Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25.05.2012;
6. Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.259 din 27 aprilie 2017;
7. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 adoptat prin Hotărârea Guvernului nr.259 din 28.03.2018;
8. Lex.justice.md/md/374810/
9. Henry F. Carey. *Women and peace and security: The politics of implementing gender sensitivity norms in peacekeeping*. In: *International Peacekeeping*, vol. 8, 2001, p. 53

Despre autor

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
șef al Catedrei „Drept public și securitate a frontierei”,
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI
e-mail: creanga_liliana@gmail.ru
tel.: 069313116*