

CZU: [351.74+355]:305

**ROLUL ASOCIAȚIILOR PROFESIONALE DE FEMEI PENTRU
INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN TOATE STRUCTURILE
ȘI INSTITUȚIILE DIN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE**

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar
al Catedrei „Drept public, securitate a frontierei, migrație și azil”
ORCID: 0000-0002-7118-9715*

Mariana CARBANOV,

*ofițer principal al Direcției managementul proiectelor
a Inspectoratului General al Poliției al MAI
ORCID: 0000-0001-8527-9343*

Rezumat

În Republica Moldova, în ciuda eforturilor depuse, bărbații și femeile nu se bucură de aceleași avantaje în ceea ce privește accesul la oportunitățile de angajare, remunerare, participare la viața politică, implicare în afaceri, echilibrul dintre viața profesională și cea familială [1]. În studiul de față, ne-am propus să analizăm modul de integrare a egalității de gen în domeniile specifice unor politici [2], spre exemplu de securitate și apărare, venind cu recomandări atât pentru elaborarea politicilor la nivel național cât și la nivelul unor instituții. Aceasta se încadrează într-un efort susținut al Asociațiilor profesionale de femei și autorităților guvernamentale de a construi capacitatea autorităților publice pentru integrarea perspectivei de gen în toate domeniile de activitate, precum și de a conferi angajatorilor și angajaților informații utile privind aplicarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați, inclusiv în relațiile de muncă.

Cuvinte-cheie: sector de securitate și apărare, ordine publică, egalitate de gen, nediscriminare.

Summary

In the Republic of Moldova, despite the efforts made, men and women do not enjoy the same advantages in terms of access to employment opportunities, remuneration, participation in political life, involvement in business, balance between professional and family life [1]. In the present study, we aimed to analyze the way to integrate gender equality in specific areas of policies [2], for example security and defense sector, coming up with recommendations both for the development of policies at the national level and at the level of some institu-

tions. This is part of a sustained effort by professional women's associations and government authorities to build the capacity of public authorities to integrate the gender perspective in all areas of activity, as well as to provide employers and employees with useful information on the application of the principle of equal opportunities for women and men, including in labor relations.

Keywords: security and defense sector, public order, gender equality, non discrimination.

Introducere. Pe parcursul istoriei, problema egalității de gen s-a făcut mereu auzită. Odată cu modernizarea societății europene și a Belle Époque de la sfârșitul sec. XIX, femeile încep tot mai des să conștientizeze faptul că acestea trebuie să aibă drepturi politice (și nu doar) egale cu cele ale bărbaților [3]. Deși a trecut mai mult de un secol de la prima mișcare socială în acest sens, cunoscută drept „Mișcarea sufragetelor”, și femeile sunt practic egale cu bărbații, astăzi încă avem domenii unde ele sunt subreprezentate [4]. Numărul încă mic al femeilor, în comparație cu cel al bărbaților îl întâlnim în instituțiile din sectorul de securitate și apărare: poliție, armată, servicii de securitate, administrația penitenciarelor, pompieri și salvatori etc.

Având în vedere intensitatea discuțiilor asupra problemei asigurării egalității de gen în Republica Moldova, gradul de maturitate a societății civile în explorarea conținutului pe acest subiect, experiențele acumulate până acum, profesionalizarea organizațiilor de profil, precum și interesul sporit al comunității donatorilor pentru tema în cauză, considerăm că organizațiile non-guvernamentale dar și Asociațiile profesionale de femei sunt deja capabile să integreze această dimensiune, în mod constant și firesc, în activitățile lor [5].

Recunoaștem faptul că în ultimii ani Asociațiile profesionale de femei contribuie substanțial la incluziunea instituțională a dimensiunii de gen, în baza unor parteneriate de colaborare, având ca obiectiv general construirea unui proces de capacitate organizațională și de asumare a responsabilității pentru a realiza programarea, reorganiza structurile și revizui procedurile organizaționale sub aspecte de gen în cadrul dimensiunii interne a instituției. Astfel, în sectorul de securitate și apărare o politică publică a devenit relevantă pentru dimensiunea de gen atunci când indicatorii statistici arătau diferențe semnificative între femei și bărbați [6].

Scopul studiului constă în elucidarea aspectelor teoretice și practice, precum și a reglementărilor juridice ale egalității de gen și depășirea discriminării de gen în sectorul de securitate și apărare, precum și în comunitate.

Metode aplicate și materiale utilizate. În vederea realizării scopului

și a obiectivelor trasate ne-am ghidat de un complex de metode teoretice și empirice, care au permis cercetarea problemelor de gen în mod multiaspectual, în particular: metoda istorică, metoda sistematică, metoda comparativă, metoda sociologică, metoda logică. Rezultatele cercetării au ca bază actele normative, inclusiv reglementările constituționale în vigoare, actele internaționale, prevederile legii cu privire la asigurarea egalității.

Rezultatele obținute și discuții. O primă condiție pentru facilitarea unui parteneriat durabil între Asociațiile profesionale de femei și instituțiile din sectorul de securitate și apărare pe dimensiunea de gen și pentru integrarea aspectului dat în activitatea lor este înțelegerea și conștientizarea multiplelor implicații ale dimensiunii de gen [7]. Or, conștientizarea genului este crucială: nu putem rezolva o problemă dacă nu știm că ea există.

Activitățile desfășurate până acum, de ONG-uri de profil sau de experți independenți, au demonstrat că nu este rezonabil și eficient ca aspectele vizând echitatea de gen să rămână doar în aria lor de interes. Calea optimă este de a transforma problema echilibrului de gen și implicațiile dimensiunii de gen în subiect de interes major și implicit al societății civile în ansamblu [8], iar cea mai indicată soluție este integrarea paradigmei de gen în activitatea curentă, managementul, proiectele instituțiilor. Anume astfel se realizează promovarea eficientă a echilibrului de gen [9].

Provocările cu care ne confruntăm, însă, în ceea ce privește egalitatea de gen sunt la fel de variate ca și contextele în care apar și necesită răspunsuri specifice contextului. Nicio țară din lume nu este aproape de atingerea, până în 2030, a obiectivului privind realizarea egalității de gen și emanciparea tuturor femeilor și fetelor [10]. Odată ce Republica Moldova a obținut statutul de candidat de aderare la Uniunea Europeană, este esențial ca UE să lucreze în parteneriat cu rețelele și ministerele naționale pentru egalitatea de gen. Ori de câte ori este posibil, aceasta va sprijini strategiile naționale și sectoriale relevante privind egalitatea de gen, întrucât acest lucru este important pentru durabilitatea pe termen lung a acțiunilor UE [11].

UE ar trebui să mențină un dialog periodic și să lucreze în cooperare cu o gamă largă de actori, precum autoritățile locale și organizațiile societății civile, activiștii pentru drepturile femeilor, apărătorii drepturilor omului, tinerii, precum și organizațiile religioase și cu profil religios. Foile de parcurs ale fiecărei țări pentru colaborarea UE cu societatea civilă vor integra perspectiva de gen și vor asigura o participare semnificativă a organizațiilor femeilor și fetelor și a organizațiilor de bază [12].

Pentru o schimbare reală și de durată, integrarea dimensiunii de gen în sectorul de securitate și apărare, este introdus ca și un obiectiv al reformelor sectorului de securitate; el include schimbarea percepțiilor și atitudi-

nilor sociale, angajarea cu societatea civilă pentru a dezvolta, implementa și monitoriza politicile și programele de securitate. Aceasta înseamnă o transformare culturală în care grupurile până acum neglijate, cum ar fi femeile și minoritățile religioase, sunt incluse în forțele de securitate și responsabilizează instituțiile cu privire la nevoile lor.

Politicile și mecanismele legate de gen sunt esențiale, dar nu suficiente. Ele nu vor funcționa decât dacă există o schimbare, în primul rând, a factorilor structurali și instituționali care creează inegalitatea. Aceasta înseamnă sesiuni de instruire pe dimensiunea de gen cu liderii comunității, inclusiv lideri tradiționali, culturali și religioși, pentru a-i sensibiliza la problemele de gen [13].

Asociațiile profesionale de femei în parteneriat cu instituțiile de stat responsabile contribuie esențial la împuternicirea femeilor pentru operaționalizarea agendei privind femeile, pacea și securitatea, asigură aplicabilitatea practică a legilor și politicilor care le protejează drepturile și conduc la schimbarea vieții lor. Este important să se conștientizeze că prin acțiunile, atitudinile și comportamentele comunității, în general, și a instituțiilor în particular, construim o societate lipsită de prejudecăți, capabilă să genereze capacitatea privind drepturile femeilor și consolidarea păcii.

În scopul sporirii vizibilității femeilor în sectorul de securitate și apărare, prin Hotărârea Guvernului nr. 259/2018, în Republica Moldova a fost aprobat primul Program național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de Acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia [14].

În procesul de implementare a primului document de politici prenotat au fost atestate anumite dinamici pozitive, dar și unele problematici privind agenda femeile, pacea și securitatea [15]. Urmare a elaborării Raportului de evaluare au fost evidențiate bunele practici, printre care: crearea asociațiilor de femei în cadrul instituțiilor de aplicare ale legii, intensificarea cooperării între sectorul de securitate și apărare și societatea civilă, sprijinirea implementării activităților din surse externe, extinderea agendei femeia, pacea și securitatea la nivel local, consolidarea capacităților unităților de gen din cadrul instituțiilor și autorităților naționale, creșterea nivelului de conștientizare față de fenomenul hărțuirii, prin acțiuni de mediatizare și sensibilizare, etc. [16].

La 22 martie 2023 a fost aprobat Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, care vine să încurajeze extinderea numărului asociațiilor de femei din domeniul de securitate și apărare [17]. Actualmente, în Republica Moldova sunt câteva asociații profesionale

de femei, care contribuie la integrarea dimensiunii de gen și promovarea femeilor în sectorul de securitate și apărare.

➤ **Asociația Femeilor din Sistemul Afacerilor Interne** a fost creată și înregistrată oficial la Ministerul Justiției la 30 noiembrie 2015, în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților și promovarea femeilor în sistemul afacerilor interne”. Asociația reprezintă o comunitate pentru femeile active și de succes din cadrul subdiviziunilor Ministerului Afacerilor Interne [18]. Prin intermediul Asociației s-a dezvoltat o rețea care oferă femeilor din sistem oportunități de dezvoltare personală și profesională prin consolidarea capacităților de leadership, motivare, sporirea încrederii, promovarea imaginii pozitive a femeilor în sistemul afacerilor interne, etc.

➤ **Asociația Femeilor din Poliție** a fost creată la 14 iunie 2017, în contextul implementării Suportului Bugetar pentru Reforma Poliției, pentru anii 2017-2020. De-a lungul celor peste 6 ani de activitate, Asociația s-a implicat activ în cadrul mai multor activități în domeniul abilitării femeilor din domeniul păcii și securității, susținute financiar de Ambasade acreditate la Chișinău și organizații internaționale, precum și ONG-uri locale: workshop-uri organizate și desfășurate la nivel regional în ultimii ani; dezvoltarea de materiale informative (ghiduri); studii/chestionare efectuate în domeniul hărțuirii sexuale în cadrul poliției și consultării angajatei cu privire la problemele cu care se confruntă; avize; dar și multe alte activități relevante [19].

➤ **Asociația Femeilor din Armata Națională** a fost creată la 6 iunie 2019 și oferă sprijin femeilor încadrate cu funcții militare și angajatele civile din Armata Națională în soluționarea problemelor cu care se confruntă. Asociația facilitează dezvoltarea profesională a femeilor din Armata Națională, contribuie la combaterea stereotipurilor privind rolul femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare, realizarea acțiunilor pentru majorarea nivelului de participare a femeilor din Armata Națională la toate nivelurile ierarhice și în toate domeniile de specialitate, inclusiv în procesul decizional, precum și susținerea participării în mod egal a femeilor și bărbaților în misiuni și operații internaționale [20].

De asemenea, este important să menționăm despre implicarea bărbaților în schimbarea structurilor de putere și în promovarea egalității de gen în cadrul comunităților. Bărbații controlează în mod obișnuit structurile instituționale, de guvernare și societale, prin urmare, sunt aliați importanți pentru femei în creșterea accesului lor la putere și la luarea deciziilor. Un număr mai mare a bărbaților într-o comunitate care sprijină femeile le permite să servească drept modele pentru schimbarea dinamicii familiei, educarea semenilor lor cu privire la problemele legate de gen și drepturile femeilor și sprijinirea autonomiei economice a femeilor, ceea ce în cele din urmă îmbu-

nătățește siguranța familiilor și comunităților.

Concluzii. În încheiere, menționam că securitatea incluzivă este singura cale adevărată către pace și securitate durabilă [21], iar integrarea dimensiunii de gen în toate sectoarele și instituțiile din sectorul de securitate și apărare prin intermediul Asociațiilor profesionale de femei va contribui la:

1. Identificarea problemelor și provocărilor femeilor, care pot fi trecute cu vederea de către autorități, iar prin utilizarea resurselor umane proprii, a datelor locale și capacității lor organizatorice pot monitoriza activitatea instituțiilor și le pot sprijini în integrarea dimensiunii de gen. Astfel, pot fi realizate studii, sondaje și consultări, iar rezultatele lor, precum și posibilele soluții să fie înaintate conducerii instituțiilor.

2. Oferirea sprijinului femeilor din aceste instituții. Femeile din sectorul de securitate și apărare, întotdeauna au avut provocări specifice domeniului în care activează, legate de stereotipuri, concilierea vieții profesionale cu cea personală, prevenirea și combaterea discriminării de gen, raportarea cazurilor de hărțuire sexuală, dezvoltare profesională și promovarea la funcții de conducere, etc. [22]. Astfel, asociațiile de femei oferă, în măsura posibilităților, suport în soluționarea problemelor care apar.

3. Susținerea și promovarea femeilor din sectorul de securitate și apărare. În mare parte, promovarea intensă a femeilor din sectorul de securitate și apărare se datorează implicării active a asociațiilor, care prin intermediul rețelelor de socializare prezintă profesia din perspectiva unor femei care inspiră și motivează.

4. Promovarea egalității de gen la toate nivelele și un parteneriat cu instituțiile statului în acest proces. Membrele asociațiilor, sunt angajate/funcționare publice cu statut special/militar, care integrează dimensiunea de gen în cadrul unităților în care activează, fapt ce oferă plus valoare instituției [23]. De multe ori, membrele asociațiilor sunt o sursă de informații care poate și trebuie să fie consultate.

5. **Whatchdog** – pentru a semnală problemele în mod public și pentru a mobiliza comunitatea pentru soluționarea lor [24]. Ținând cont de specificul instituțiilor, asociațiile pot semnală unele probleme identificate conducerii instituțiilor în care activează, prin intermediul unor demersuri.

6. **Advocacy și expertiza pentru politici publice**, fie atunci când sunt consultate, fie atunci când își propun să schimbe o politică publică sau o lege și depun eforturi intense în acest sens pe lângă autoritățile competente. Prin campanii de advocacy, asociațiile de femei reușesc să convingă părțile interesate relevante de importanța primordială a asigurării egalității de șanse și drepturi pentru bărbați și femei, contribuind la schimbarea socială pozitivă [25].

Asociațiile de femei pot ajuta instituțiile din sectorul de securitate să abordeze aspectele de gen. Multe instituții din sectorul de securitate se angajează să integreze aspectele de gen în activitatea lor, astfel încât toate programele și politicile să abordeze necesitățile și preocupările specifice ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților. Pentru a integra dimensiunea de gen și a asigura că politicile și programele sale reflectă necesitățile fiecărui grup, o instituție trebuie să organizeze consultarea și atragerea femeilor (dar și a bărbaților). De asemenea, organizațiile nonguvernamentale axate pe dimensiunea de gen pot oferi informații esențiale despre impactul programelor și politicilor asupra femeilor și familiilor acestora și pot ajuta la proiectarea și implementarea proceselor de consultare în comunități. De exemplu, acestea pot oferi sugestii privind recrutarea și păstrarea femeilor cu calificare mai bună [26, p. 111].

Referințe bibliografice

1. https://particip.gov.md/ro/download_attachm... (accesat la 19.12.2023).
2. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...> (accesat la 19.12.2023).
3. De ce sunt importante ONG-urile? Scurt ghid pe înțelesul tuturor, <https://express.adobe.com/page/hh3zTf51y79s/> (accesat la 19.12.2023).
4. https://shsfeapi1.pdc-gate2.com/get_doc.ph... (accesat la 19.12.2023).
5. <https://www.consilium.europa.eu/ro/press/p,re...> (accesat la 20.12.2023).
6. Buzu A., Ivașcu R., Covrig N., Andronache A., Ermolenco A., Gîscă F. Ghid pentru integrarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor publice. Chișinău, 2020.
7. <https://pisa.md/studii/> (accesat la 20.12.2023).
8. <https://moldova.unwomen.org/ro/munca-noa...> (accesat la 20.12.2023).
9. file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/ghidul_cum_promovam_egalitatea_degen_in_ong.pdf (accesat la 20.12.2023).
10. <https://www.unwomen.org/en/docs/2000/10/un-security-council-resolution-1325> (accesat la 20.12.2023).
11. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...> (accesat la 20.12.2023).
12. https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf (accesat la 22.12.2023).
13. <http://connections-qj.org/ru/article/gendernaya-tematika-i-se->

- ktor-bezopasnosti-k-bolee-bezopasnomu-budushchemu (accesat la 20.12.2023).
14. <https://anes.gov.ro/aprobarea-strategiei-natio...> (accesat la 20.12.2023).
15. <https://ipp.md/wp-content/uploads/2020/12/b...> (accesat la 20.12.2023).
16. https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/su-biect-14-nu-85-mai-2023_0.pdf (accesat la 20.12.2023).
17. <https://social.gov.md/wp-content/uploads/202...> (accesat la 20.12.2023).
18. <https://unimedia.info/ro/news/8b5be88048d7...> (accesat la 21.12.2023).
19. <https://tdh.ro/ro/realizarea-drepturilor-fetelor-...> (accesat la 21.12.2023).
20. https://particip.gov.md/ro/download_attachm... (accesat la 21.12.2023).
21. <https://unimedia.info/ro/news/8b5be88048d7...> (accesat la 21.12.2023).
22. https://gov.md/sites/default/files/un_women_... (accesat la 21.12.2023).
23. <https://www.europarl.europa.eu/doceo/docum...> (accesat la 21.12.2023).
24. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocume...> (accesat la 21.12.2023).
25. <https://pisa.md/studii/> (accesat la 21.12.2023).
26. Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Manual. Modulul III: Abordarea integratoare a egalității de gen în sectorul de apărare. Chișinău, 2017, 160 p.