

CZU: 316.46-055.2:351.86

IMAGINEA FEMEII LIDER ÎN SECTOARELE DE SECURITATE ȘI APĂRARE

Mariana PAVLENCU,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
șef al Catedrei „Drept public, securitate a frontierei, migrație și azil”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI
ORCID: 0000-0003-0074-5267*

Rezumat

În ultimii 30 de ani, femeile au făcut progrese la toate nivelurile, cu excepția leadershipului. Chiar dacă au reușit să obțină multe din diplomele universitare, dar progresul întârzie când vine vorba de asumarea posturii de lideri ce dețin poziții de conducere în sectorul de securitate, apărare sau în structurile de decizie publică. În ultimele decenii femeia a evoluat atât pe plan social cât și pe cel militar, integrarea perspectivei gender la nivel global fiind considerată instrumentul necesar pentru atingerea obiectivelor în mai multe documente internaționale. În același timp, problematica gender se dovedește a fi de cea mai mare actualitate și pe plan național, căci majoritatea armatelor se află în plin proces de reconsiderare și accentuare a rolului și statutului femeii în aceste structuri.

Cuvinte-cheie: femei, lider, leadership, integrare, gender, securitate, apărare.

Summary

In the last 30 years women have made progress at all levels - except leadership. Even though they managed to obtain many of the university degrees, but the progress is delayed when it comes to assuming the position of leaders who hold leadership positions in the security sector, defense or in public decision-making structures. In the last decades, women have evolved both socially and militarily, the integration of the gender perspective at the global level is considered the necessary tool to achieve the objectives in several international documents. At the same time, the gender issue proves to be of the greatest topicality on the national level as well, because most armies are in the process of reconsidering and emphasizing the role and status of women in these structures.

Keywords: women, leader, leadership, integration, gender, security, defense.

Introducere. Vom remarca adoptarea de către Consiliul de Securitate al ONU în 2000 a Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea

(Women, Peace and Security), aceasta fiind considerată o piatră de hotar în domeniul de promovare și integrare a perspectivei gender în sectorul de securitate și apărare. Pentru prima dată, Consiliul a admis într-o rezoluție că femeile sunt victimele principale ale conflictelor armate și că ar trebui să aibă un rol important în prevenirea și rezolvarea acestora.

Operațiile de menținere a păcii au evoluat de la rolul său tradițional de monitorizare a acordurilor de încetare a focului între state suverane la desfășurarea de operațiuni la scară largă de menținere a păcii, de multe ori acționând în vederea stopării războaielor civile. Misiunile noi au drept obiectiv facilitarea proceselor politice prin promovarea dialogului național și a reconcilierii, protejarea civililor, asistența pentru dezarmare, demobilizarea și re-integrarea combatanților, sprijinirea organizării alegerilor democratice, protejarea și promovarea drepturilor omului, promovarea reformei în domeniul securității interne și asistența pentru respectarea și aplicarea legii [6].

În ultimele decenii, rolul femeilor în domenii tradițional dominate de bărbați, cum sunt securitatea și apărarea, a evoluat considerabil. În contextul internațional actual, caracterizat de provocări complexe, de o interdependență tot mai mare între state și de o nevoie stringentă de adaptare la riscuri noi, rolul diversității și al perspectivelor variate devine crucial [1]. Femeile lider din aceste sectoare aduc nu doar o abordare unică în managementul echipelor și luarea deciziilor, dar contribuie și la crearea unui mediu de lucru mai incluziv și mai adaptabil.

Securitatea și apărarea sunt sectoare care implică adesea un grad ridicat de risc, unde deciziile luate sub presiune sunt vitale, iar munca în echipă și coeziunea reprezintă esența succesului. Totuși, aceste domenii rămân profund marcate de structuri și culturi organizaționale conservatoare, în care bărbații sunt de cele mai multe ori asociați cu pozițiile de putere și autoritate. În consecință, femeile care acced la funcții de conducere se confruntă cu numeroase provocări, de la stereotipuri de gen care le pun sub semnul întrebării abilitățile și aptitudinile, până la obstacole în echilibrarea vieții profesionale și personale. Aceste provocări sunt adesea amplificate de lipsa unor politici instituționale care să le susțină evoluția profesională și să le ofere sprijin real pentru a depăși barierele existente.

Conform celor mai recente sondaje efectuate de Biroul național de statistică al Republicii Moldova, proporția bărbaților conducători de toate nivelurile este mai mare decât cea a femeilor în funcții de conducere. Astfel în anul 2022, din totalul conducătorilor de toate nivelurile, 55,4% au fost bărbați, iar 44,6% - femei [7]. De asemeni participarea femeilor la luarea deciziilor în Parlament relevă o reprezentare a femeilor în proporție de 40,4%, la începutul anului 2024 (din 99 deputați 40 erau femei), în comparație cu 31,6% la nivel european și 26,9% la nivel global [8].

Ponderea femeilor în numărul total al angajaților organelor de poliție, inclusiv din protecția civilă și grăniceri, la începutul anului 2023 a fost de 25,3%. Ponderea femeilor în numărul total al judecătorilor, la începutul anului 2024 a constituit 50,8% [8].

În ciuda acestor dificultăți, leadershipul feminin a demonstrat un impact pozitiv asupra eficienței organizaționale. Studiile arată că femeile aduc o gamă variată de abilități valoroase, precum empatia, abilitățile de comunicare și capacitatea de a gestiona conflictele, toate acestea fiind esențiale pentru stabilirea unui climat de încredere și colaborare [3]. În plus, diversitatea de gen în structurile de conducere contribuie la o abordare mai echilibrată a problemelor și deschide calea către inovație în rezolvarea provocărilor complexe de securitate.

Această prezentare explorează imaginea femeii lider din sectoarele de securitate și apărare, analizând nu doar provocările întâmpinate, dar și trăsăturile de leadership și impactul semnificativ pe care aceste femei îl au asupra organizațiilor. Înțelegerea rolului lor și identificarea măsurilor care ar putea să le sprijine este esențială nu doar pentru egalitatea de gen, ci și pentru crearea unor instituții de apărare și securitate mai eficiente și mai bine pregătite să răspundă provocărilor globale actuale.

În prezent capacitățile și posibilitățile femeilor de a participa în structurile și procesele unde se iau deciziile rămân a fi în continuare mici. Femeile continuă a fi prezente preponderent în cadrul funcțiilor de execuție și celor decizionale de nivel mediu și mai puțin ajung în funcțiile de conducere superioare. Astfel de-a lungul timpului se observă că pentru femei există numeroase provocări de a avansa în carieră cât și ascensiunea lor în funcții de conducere.

Vom remarca că sfera decizională continuă este privită ca o prerogativă exclusivă a bărbaților, care sunt percepuți ca persoane încrezătoare în propriile forțe, dominatori și rigizi. Pe când femeile sunt văzute mai curând ca mediatore, prietenoase și sociabile, având un cuvânt mai puțin de spus în luarea deciziilor. Regretabil este faptul că, uneori aceste stereotipuri sexiste sunt mai înrădăcinate în conștiința femeilor, care tind de a accepta mai curând lideri dominanți de sex masculin, decât de sex feminin. Aici intervin și miturile despre capacitățile mai reduse ale femeilor de a conduce și a ocupa funcții de decizie, de a activa într-un domeniu anumit, viziuni care rămân a fi destul persistente în societatea actuală.

Toate timpurile familia reprezintă mediul primar de interacțiune a femeii, care încurajează sau restricționează participarea acesteia la procesele decizionale la un nivel comparabil cu bărbații. Cercetările efectuate în domeniu relatează că, femeile din Republica Moldova sunt mai rar încurajate de către familii în candidarea/ concurarea pentru o poziție de conducere, în luarea unei decizii pentru acceptarea acesteia, sau în însușirea unor specialități considerate ca fiind masculine [2]. Stereotipurile, conform cărora

responsabilitățile ce țin de familie sunt cele ale femeii și că aceasta „trebuie să-și facă timp pentru familie și să renunțe la carieră”, continuă a fi destul de pronunțate în societate.

Studiile arată că în special femeile din sectoarele securității și apărării se confruntă cu o serie de obstacole care împiedică avansarea lor în carieră și ocuparea unor funcții de conducere de nivel înalt. Printre acestea se enumeră:

– **Stereotipurile de gen.** Imaginea tradițională a unui lider în securitate și apărare este de cele mai multe ori asociată cu trăsături percepute ca „masculine”: autoritate, rigiditate, forță fizică și încredere. Într-o cultură organizațională dominată de bărbați, femeile sunt deseori percepute ca fiind „prea emoționale” sau „insuficient de rezistente” pentru a face față presiunii ridicate și responsabilităților decizionale din aceste sectoare.

Aceste stereotipuri perpetuează ideea că femeile nu sunt potrivite pentru roluri de conducere în structurile militare, de poliție sau în agențiile de securitate. În consecință, instituțiile din domeniu sunt mai reticente în a promova femeile în funcții de leadership, preferând să aleagă bărbați pentru aceste poziții-cheie.

– **Echilibrul între viața profesională și cea personală.** O altă provocare este echilibrarea vieții profesionale cu cea personală. Domeniul securității implică adesea ore lungi de lucru, misiuni și responsabilități care pot pune o presiune semnificativă asupra angajaților, în special asupra femeilor care au și roluri familiale. Conform studiilor, femeile sunt mai des așteptate să își asume responsabilitățile de îngrijire a familiei și ale casei, iar acest lucru le poate limita capacitatea de a avansa în carieră sau de a accede la poziții de conducere.

– **Discriminarea și lipsa sprijinului instituțional.** În anumite contexte, femeile din aceste sectoare se confruntă cu hărțuire și discriminare, ceea ce le afectează moralul și dorința de a rămâne în aceste profesii. Lipsa unor politici clare și a măsurilor instituționale care să ofere sprijin adecvat femeilor din aceste domenii face ca ascensiunea lor în carieră să fie mai dificilă. Instituțiile de securitate și apărare sunt de multe ori percepute ca fiind structuri rigide, unde egalitatea de gen este limitată la nivel formal.

În ciuda obstacolelor, femeile care reușesc să accedă în roluri de conducere în domeniul securității și apărării demonstrează o serie de calități care contribuie la succesul lor profesional. Caracteristicile lor sunt esențiale pentru schimbarea percepțiilor și pentru promovarea unor modele de leadership incluzive și eficiente. Angajatele din sistemele nominalizate au suficientă forță, profesionalism, curaj, determinare și putere de predictibilitate și intervenție în rezolvarea situațiilor de criză. Femeile din sectorul de securitate și apărare astăzi luptă cu determinare să diminueze crizele generate în societate, și tot ele au grijă să construiască mecanisme durabile care să apere pe semenele noastre ce sunt supuse abuzului în familie, la serviciu

sau în mediul social.

În continuare ne propunem să evidențiem anumite trăsături specifice care ar determina ascensiunea femeilor în funcțiile de conducere.

Una dintre cele mai apreciate trăsături ale liderilor din domeniile de securitate și apărare este considerată *integritatea*. Femeile lider se remarcă adesea printr-un angajament profund față de valorile etice și integritate, ceea ce le oferă credibilitate și le ajută să inspire încredere în echipele pe care le conduc. Aceste trăsături contribuie la formarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și transparență.

O altă trăsătură definitorie a femeilor lider în securitate poate fi considerat *curajul*, în special curajul de a lua decizii ferme, chiar și în situații de risc. Aceasta fiind însoțită de o rezistență remarcabilă la stres, caracteristică necesară într-un domeniu în care se lucrează adesea sub presiunea timpului și în contexte tensionate. În fața provocărilor specifice din aceste sectoare, femeile demonstrează că pot menține o abordare calmă și rațională, necesară pentru a lua decizii corecte.

Femeile lider sunt adesea recunoscute pentru empatia și abilitățile de *comunicare*. Într-un mediu militar sau de securitate, unde încrederea și cooperarea sunt esențiale, capacitatea de a înțelege și de a conecta cu membrii echipei poate face o diferență semnificativă. Empatia le permite să abordeze provocările într-un mod uman și să inspire echipele să se alinieze unui scop comun [4, p. 16].

Prezența femeilor în funcțiile de conducere contribuie la diversificarea stilurilor de leadership și aduce o abordare mai incluzivă. Acestea au capacitatea de a aduce perspective variate și de a crea o cultură organizațională bazată pe colaborare și inovare.

Studiile arată că diversitatea în leadership poate contribui la îmbunătățirea procesului decizional. Prezența femeilor în echipele de conducere aduce noi perspective și abilități de negociere, ceea ce poate duce la soluții mai eficiente și mai inovatoare. Abilitățile lor empaticе și comunicative contribuie la consolidarea coeziunii în echipă și la creșterea încrederii dintre membrii acesteia [5, p. 21].

Prezența femeilor în funcții de conducere în domeniul de securitate și apărare promovează o imagine modernă și incluzivă a acestor sectoare, sporind astfel atractivitatea acestora pentru tinerele generații. Instituțiile care reușesc să integreze eficient liderii femei sunt mai bine pregătite să facă față schimbărilor sociale și să răspundă nevoilor unei societăți diverse.

Concluzii. În concluzie vom menționa că într-un context global marcat de schimbări rapide și de noi tipuri de amenințări, rolul femeilor în sectoarele de securitate și apărare devine din ce în ce mai relevant. Implicarea femeilor lider în aceste domenii aduce o perspectivă complexă și valoroasă, contribuind la dezvoltarea unor structuri organizaționale mai echilibrate și

mai capabile să răspundă diverselor provocări. Este binevenit să fie încurajate toate femeile, fetele, care nu au avut încă curajul să încerce, să sară cu parașuta, să împuște la tir, să piloteze, să facă ceea ce poate de mult tip își doresc dar li se pare că e ceva bărbătesc. Nu există profesii pentru femei și profesii pentru bărbați, trebuie să existe doar dorință.

Deși progresele în creșterea participării femeilor în roluri de conducere sunt evidente, aceste domenii continuă să fie afectate de provocări culturale și structurale care necesită măsuri eficiente și de lungă durată. Pentru a accelera procesul de integrare și a maximiza impactul pozitiv al femeilor lider, instituțiile de securitate și apărare ar fi binevenit de a oferi numeroase investiții în strategii de incluziune și de a încuraja diversitatea de gen la toate nivelurile. Aceste măsuri vor include crearea unor politici de recrutare care să fie promovat accesul egal la obținerea funcțiilor, organizarea unor programe de mentorat și sprijin, dezvoltarea unor cursuri de leadership adaptate pentru femei și îmbunătățirea măsurilor de prevenire a hărțuirii și discriminării la locul de muncă.

Referințe bibliografice

1. Portretul femeii puternice. <https://alephnews.ro/reindragosteste-te/portretul-femeii-puternice-ce-calitati-are-femeia-lider/> (accesat la 29.10.2024).
2. Vasile Cristina Mădălina. *Femei vs. bărbați în leadership*. În: Revistă de cercetare științifică, nr. 3/2014, p. 60-67.
3. Femeia lider, un alergător de cursă lungă înțelept. <https://revistacariere.ro/leadership/contribuitori/femeia-lider-un-alergator-de-cursa-lunga-intelept/> (accesat la 01.11.2024).
4. Leadership feminin într-o lume în schimbare. <https://www.cag.ro/leadership-feminin-intr-o-lume-in-schimbare/> (accesat la 30.10.2024).
5. Cherpec Mariana, Gavrilenco Natalia ș.a. *Leadershipul feminin în profesiile juridice: studiu*. Chișinău: Editura UNU, 2024, 109 p.
6. Albu Natalia, Mârzac Elena. *Implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea: între angajament și necesitate*. Notă analitică. https://pisa.md/wp-content/uploads/2024/01/NOTA-ANALITICA-AGENDA-FEMEILE-PACEA-SI-SECURITATEA-Linii-direc-torii-pentru-implementarea-eficienta_2024-1.pdf (accesat la 18.11.2024).
7. Proporția bărbaților conducători de toate nivelurile este mai mare decât cea a femeilor în funcții de conducere. https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_61008.html (accesat la 20.11.2024).
8. Femeile continuă să fie subreprezentate în funcțiile de luare a deciziilor. https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9617_61008.html (accesat la 20.11.2024).