

CZU: 341.123.043:305-055.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17627747>Liliana CREANGĂ¹

lilianacreanga28@gmail.com

IMPLEMENTAREA REZOLUȚIEI 1325 PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA – INTERDEPENDENȚĂ, EGALITATE ȘI NEDISCRIMINARE, RESPONSABILIZARE, PARTICIPARE ȘI ABILITARE

Abstract: Dimensiunea de gen în raport cu activitatea polițienească a cunoscut o serie de schimbări în ultimii zece ani. Axate inițial exclusiv pe femei, nenumărate politici și strategii naționale și instituționale legate de factorul de gen au evoluat pentru a lua în calcul modul în care masculinitatea stă la baza inegalității de gen. Dezbaterile privind reforma instituțională, inclusiv reforma poliției, s-au îndepărtat de cele mai bune practici și de formele instituționale ideale pentru a recunoaște necesitatea unor reforme mai progresive și mai realiste. Acest lucru înseamnă abordări bazate pe soluții și o mai mare implicare în procesele de schimbare la nivel local care se bazează pe lucrurile care funcționează deja. În loc să vizeze consolidarea generală a instituțiilor, abordările unei reforme a poliției se concentrează pe soluționarea problemelor. În ceea ce privește dimensiunea de gen în activitatea polițienească, părțile interesate se preocupă mai puțin de idealuri pentru a atrage mai multă atenție lucrurilor care pot fi realizate, precum și metodelor de lucru, deoarece mijloacele contează la fel de mult ca și finalul. (Sursa: „Activitatea polițienească și dimensiunea de gen”. Set de instrumente privind aspecte de gen și securitate. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019, 74 p. Disponibil: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2_Romanian.pdf, accesat la 07.03.2025)

Rățiunea de la care am pornit la realizarea acestui articol este aceea conform căreia comunicarea strategică reprezintă una dintre modalitățile prin care poate fi promovată și conștientizată Agenda Femeia, Pacea și Securitatea în societate. Ea poate să îi consolideze pe cetățeni într-o manieră durabilă și strategică, fortificând cooperarea și coeziunea în vederea realizării scopurilor strategice la nivel guvernamental și societal. În acest scop, ea trebuie să fie promovată în mod sistemic și divers, fiind identificate mai multe modalități de impact pentru a răspunde stereotipurilor existente.

Rezultatele științifice ale cercetării vor facilita conștientizarea importanței politicilor care promovează egalitatea și nediscriminarea, în contextul în care drepturile omului reprezintă nucleul valorilor universale și totodată constituie priorități de sine stătătoare în cadrul UE. Procesul de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană include și condiția alinierii la standardele europene, inclusiv în acest domeniu.

Cuvinte-cheie: stereotipuri, asigurarea egalității, femeia, pacea și securitatea, program național de implementare.

¹ Conferențiar universitar, doctor în drept, Catedra „Drept public”, Academia „Ștefan cel Mare” a MAI al Republicii Moldova (ROR: <https://ror.org/036kvxa54>); e-mail: academia@mai.gov.md; ORCID ID: 0000-0002-7118-9715, e-mail: lilianacreanga28@gmail.com

IMPLEMENTATION OF RESOLUTION 1325 ON WOMEN, PEACE AND SECURITY - INTERDEPENDENCE, EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION, PARTICIPATION AND EMPOWERMENT, ACCOUNTABILITY

Abstract: *Gender in policing has undergone a series of changes over the past decade. Originally focused exclusively on women, numerous national and institutional gender policies and strategies have evolved to take into account how masculinity underpins gender inequality. Debates on institutional reform, including police reform, have moved away from best practices and ideal institutional forms to recognise the need for more progressive and realistic reforms. This means solutions-based approaches and greater engagement with local change processes that build on what already works. Rather than aiming at general institution-building, approaches to police reform focus on problem-solving. In terms of gender in policing, stakeholders are less concerned with ideals and more focused on what is possible and how it works, the means matter as much as the end.* (Source: "Police Work and the Gender Dimension." Toolkit on Gender and Security Issues. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019, 74 p. Available at: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2_Romanian.pdf, accessed on March 7, 2025)

The rationale behind this article is that strategic communication is one of the ways in which the Women, Peace and Security Agenda can be promoted and raised awareness in society. It can strengthen citizens in a sustainable and strategic manner and strengthen cooperation and cohesion in achieving strategic goals at the governmental and societal levels. To this end, it must be promoted in a systemic and diverse way and several ways of impact must be identified to respond to existing stereotypes.

The scientific results of the research will facilitate awareness of the importance of policies that reflect equality and non-discrimination, in the context in which human rights represent the core of universal values and at the same time constitute independent priorities within the EU. The process of accession of the Republic of Moldova to the European Union also includes the condition of alignment with European standards, including in this area.

Keywords: *stereotypes, ensuring equality, women, peace and security, national implementation program.*

INTRODUCERE

În 2025 se marchează 30 de ani de progres de când a fost adoptată Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing¹, cea mai vizionară foaie de parcurs privind drepturile femeilor. Raportul „Drepturile femeilor în retrospectivă la 30 de ani după Beijing”, care se bazează pe feedback-ul furnizat de 159 de guverne Secretarului General al Națiunilor Unite, arată progrese care trebuie recunoscute – din 1995, paritatea a fost atinsă în domeniul educației fetelor, iar mortalitatea maternă a scăzut cu o treime. Reprezentarea femeilor în parlamente s-a dublat, iar țările continuă să elimine legile discriminatorii, cu 1.531 de reforme legislative realizate în perioada 1995-2024, în 189 de țări și teritorii. Aceasta demonstrează că atunci când drepturile femeilor sunt pe deplin susținute în țările lor, familiile, comunitățile și economiile înfloresc. Cu toate acestea, sunt necesare eforturi semnificative pentru a atinge egalitatea de gen și pentru a ne aduce mai aproape de Agenda 2030 în vederea unei dezvoltări durabile. De aceea, când vorbim de egalitate și nediscriminare, ne raportăm și la noua Agendă de acțiune Beijing+30², o foaie de parcurs

¹ Women's Rights in Review 30 Years After Beijing. New York, 2025. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing>, accesat la 07.03.2025.

² <https://www.women.nl/en/what-we-do/beijing-30>, accesat la 7.03.2025

curajoasă, pentru a ne finaliza activitatea, concentrându-ne pe:

1. *O revoluție digitală pentru toate femeile și fetele.* Trebuie să asigurăm accesul egal la tehnologii, să echipăm femeile și fetele pentru a fi lideri în domeniul IA și al inovației digitale și să le garantăm siguranța și confidențialitatea online.

2. *Eliberarea de sărăcie.* Investițiile în protecție socială cuprinzătoare, acoperire universală de sănătate, educație și servicii de îngrijire solide sunt necesare pentru ca femeile și fetele să prospere și să poată crea milioane de locuri de muncă decente.

3. *Zero violență.* Țările trebuie să adopte și să implementeze legi care să pună capăt violenței împotriva femeilor și fetelor, în toate formele sale, cu planuri și resurse suficiente ce includ sprijinul pentru organizațiile comunitare din prima linie de răspuns și prevenire.

4. *Putere decizională deplină și egală.* Măsurile speciale temporare, cum ar fi cotele de gen, și-au dovedit eficacitatea în vederea creșterii rapide a gradului de participare a femeilor.

5. *Pace și securitate.* Finanțarea integrală a planurilor naționale privind femeile, pacea, securitatea și ajutorul umanitar sensibil la dimensiunea de gen sunt esențiale. Organizațiile de femei din prima linie, atât de des fiind primele care răspund la criză, trebuie să primească finanțare dedicată și susținută pentru a construi o pace durabilă.

6. *Justiția climatică.* Trebuie să acordăm prioritate drepturilor femeilor și fetelor pentru adaptarea la schimbările climatice, să le concentrăm conducerea și cunoștințele și să ne asigurăm că beneficiază de noi locuri de muncă.

În cadrul acestor șase acțiuni, plasarea femeilor tinere și a fetelor în centrul eforturilor noastre este cea mai bună modalitate de a garanta succesul. Aceste șase acțiuni au potențialul de a declanșa progrese în ceea ce privește drepturile femeilor. În Republica Moldova, mecanismul național de asigurare a egalității de gen este compus din mai multe componente, printre care menționăm următoarele structuri ale mecanismului național, în scopul asigurării egalității de șanse³:

- Platforma Femeilor Deputate din Parlamentul Republicii Moldova⁴, care constituie un cadru de cooperare și dialog intra-instituțional, menit să împuternicească femeile deputate în vederea promovării echității și egalității de drepturi în rândul tuturor femeilor, prevenirii și combaterii violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, promovării independenței și abilitării economice a femeilor și a politicilor prietenoase familiei prin inițiativă și sprijin legislativ.

- Consiliul pentru Egalitate are misiunea de prevenire și protecție împotriva discriminării, asigurarea egalității, promovarea oportunităților egale și a diversității. Printre principalele probleme relevate de cazuistica Consiliului pe parcursul perioadei de referință se numără următoarele: acțiuni bazate pe stereotipuri și prejudecăți legate de vârsta și sexul angajaților în raporturile de muncă; discriminarea în câmpul muncii pe criteriul de maternitate; materiale publicitare cu caracter sexist; declarații instigatoare la ură și discriminare pe criteriu de sex din partea persoanelor influente.

- Comisia specializată în cadrul Consiliului național pentru drepturile omului (co-

³ Raportul de țară privind implementarea angajamentelor Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune Beijing + 30. Ministerul Muncii și Protecției Sociale al RM Chișinău 2024. Disponibil: <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2024/05/Raportul-de-tara-privind-implementarea-angajamentelor-Declaratiei-de-la-Beijing-si-a-Platformei-de-actiune-Beijing30.pdf>, accesat la 07.03.2025.

⁴ <https://www.undp.org/ro/moldova/press-releases/parlamentul-republicii-moldova-lanseaza-platforma-femeilor-deputate-din-legislatura-xi> 17 iunie 2022, accesat la 08.03.2025.

ordonată de MMPS), responsabilă de monitorizarea Convenției asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei și dezvoltarea mecanismului instituțional în acest domeniu.

- Grupurile coordonatoare în domeniul gender sunt organe consultative și coordonatoare, constituite din unități gender din cadrul subdiviziunilor cu competențe privind elaborarea, promovarea și monitorizarea politicilor în domeniul de activitate a autorității administrației publice centrale de specialitate.

METODE ȘI MATERIALE APLICATE

La realizarea scopului și obiectivelor cercetării s-au utilizat metodele inducției, deducției, analizei, sintezei și comparării, necesare pentru a folosi procedeele și metodele statistice (analiza statistică). Rezultatele cercetării au ca bază actele normative, inclusiv reglementările constituționale în vigoare, acte internaționale, prevederile legii cu privire la asigurarea egalității. Pentru elaborarea articolului au fost sistematizate cunoștințele existente în 4 pași consecutivi care asigură o viziune integrată a problemei formulate, precum urmează mai jos: • Pasul 1: Promovarea și conștientizarea Agendei Femeia, Pacea și Securitatea în societate; • Pasul 2: Integrarea dimensiunii de gen în sectorul de securitate, apărare și ordine publică; • Pasul 3: Analiza perspectivei de gen în instituțiile de frontieră; • Pasul 4: Rolul managerului în prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității.

Listă de abrevieri:

Rezoluția 1325 FPS. – Rezoluția 1325 privind Femeia, Pacea și Securitatea

Sect. – Secțiune

Art. – Articol

RM – Republica Moldova

C.E. – Consiliul pentru Egalitate

Alin. – Alineat

SIS – Serviciul de Informații și Securitate

SV – Serviciul Vamal

IGSU – Inspectoratul General pentru Situații de Urgență

MA – Ministerul Apărării

ANP – Administrația Națională a Penitenciarelor

IGP- Inspectoratul General al Poliției

STI a MAI – Serviciul de Tehnologii informaționale a Ministerului Afacerilor Interne

IGC – Inspectoratul General de Carabinieri

CNA – Centrul Național Anticorupție

DISCUȚII

1. Responsabilizare în implementarea Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea

În ultimii cinci ani, autoritățile naționale au întreprins o serie de acțiuni pentru a construi și susține pacea, a promova societăți pașnice și incluzive pentru o dezvoltare durabilă, și a pune în aplicare agenda femeilor, păcii și securității.

Începând cu anul 2018, Guvernul implementează Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securi-

tatea. Rezoluția 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.

Spre exemplu, în perioada de raportare a Agendei femeile, pacea și securitatea (FPS), eforturile au fost structurate pe două etape. Cea dintâi vizează realizarea primului 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. În 2021-2022, Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne și Administrația Națională a Penitenciarelor din Republica Moldova cu suportul UN Women au dezvoltat și operaționalizat mecanismele interne pentru a preveni și combate cazurile de hărțuire sexuală și discriminare la locul de muncă. De asemenea, au fost create asociațiile de femei în sectorul apărării și securității (suport UN Women), fiind consolidate capacitățile acestora și eforturile de pledoarie pentru avansarea egalității de gen în aceste sectoare ⁵.

În contextul direcționării eforturilor autorităților publice spre abordarea convingerilor și măsurilor corespunzătoare, menite să elimine sau să reducă stereotipurile legate de rolul femeii în sectorul de securitate și apărare, atitudinea populației față de femeile care vor să activeze în acest sector, modul cum aceste femei sunt acceptate în sistem, cum este perceput rolul femeilor în domeniile date, a devenit o practică firească.

Societatea moldovenească continuă să impună problematica inegalității de gen prin menținerea unor prejudecăți „transmise ereditară” privind rolul bărbatului și femeii în planul familial și, respectiv, prin educarea tinerelor generații. Acest fapt se răsfrânge nemijlocit asupra personalității individului în perspectiva evoluției sale ulterioare, precum și orientării în carieră. Această situație rezidă și din faptul acceptabilității de către societate a rolurilor predestinate nemijlocit între persoanele de gen feminin și masculin.⁶

Totuși, prin promulgarea de către Parlamentul Republicii Moldova a Legii Nr. 121 din 25 mai 2012, cu privire la asigurarea egalității, s-a urmărit „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”.⁷ Legea respectivă, precum și alte documente de politici, au ca menire facilitarea integrării personalului calificat în cadrul sistemului de securitate. Mai mult, această acțiune tinde să amelioreze situația din R. Moldova cu privire la dimensiunea egalității de gen definită ca „drepturi egale pentru bărbați și femei la oportunități și resurse, indiferent de genul lor sau sexul cu care s-au născut”, dar în același timp eliminarea discriminării în cadrul societății per ansamblu, aceasta fiind definită drept „tratarea decentă a oamenilor, fără prejudecăți sau stereotipuri”. În ambele cazuri, sarcina primordială rezidă din funcționalitatea siste-

⁵ Bodrug-Lungu Valentina, Drăgulean Alexandru, Țarălungă Elena. Valorificarea dimensiunii de gen în domeniul apărării naționale. Chisinau 2021, p. 25. Disponibil: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/md/04_02_21_Valorificarea_Dimensiunii_Gen_Ghid.pdf, accesat la 08.03.2025.

⁶ Covrig Natalia, Buzu Alexei, Ivașcu Rodica. O analiză a percepțiilor generale despre reprezentarea femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Chișinău, 2019, 10 p. Disponibil: https://progen.md/wpcontent/uploads/2021/08/6529_cpd_femei_in_securitate_perceptii_2019.pdf, accesat la 08.03.2025.

⁷ Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro, accesat la 09.03.2025.

mului managerial al instituției, prin urmare a managerului organizației.

În acest sens, un indicator important de percepție cercetat în cadrul acestui articol este legat de opinia comunității vis-a-vis de cât de potrivite sunt funcțiile în sectorul de securitate și apărare pentru femei și bărbați. Cu cât mai mare este ponderea celor care consideră că doar bărbații trebuie să activeze în aceste domenii, cu atât mai stereotipizată se arată a fi percepția generală a populației. Pilonul de bază pentru atragerea femeilor în sectorul de securitate și apărare vizează eliminarea stereotipurilor legate de rolul femeilor și bărbaților. Acest lucru este fundamental: atâta timp cât încă mai persistă convingeri că femeile nu sunt potrivite pentru sectorul securității și apărării, atâta timp cât există reticență față de femeile aflate deja în sistem, atragerea altor femei în aceste funcții va deveni o misiune greu de realizat⁸.

Împlinirea obiectivelor Programului Național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, are loc sub auspiciile Ministerului Afacerilor Interne, care asigură coordonarea întregului mecanism de implementare a Planului Național de Acțiune, iar schimbarea percepțiilor devine esențială, având ca efect, pe de o parte, creșterea numărului de femei în sistem, iar pe de altă parte, sporirea atitudinii pozitive față de femeile aflate deja în sistem.

În contextul bunei realizări a Programului Național de Implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, pentru a contribui cât mai eficient la procesul de asigurare a egalității de șanse a femeilor și bărbaților în sectoarele de securitate și apărare, este necesară o abordare cât mai specifică în ceea ce vizează intervențiile propuse spre implementare de către aceste instituții⁹.

Sistemul de aplicare a legii din Republica Moldova își asumă rolul de furnizor de pace, concentrându-se pe principiile securității și apărării și devenind o parte integrantă a segmentului de promovare a păcii și securității, datorită experienței anterioare de implementare a Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”.

În vederea realizării mult mai eficiente a angajamentelor din cadrul Rezoluției 1325, Programul Național pentru implementarea acesteia își propune un parteneriat cu UN Women în Moldova. De asemenea, se va susține teoria schimbării politicii publice și contribuții din partea părților interesate în domeniul egalității de gen. Un aspect important este alinierea cu Strategia Consiliului European pentru Egalitatea de Gen¹⁰, Strategia UE pentru Egalitatea de Gen¹¹, Planul Strategic UN Women¹², Agenda de Asociere Moldova

⁸ Brighidin Andrei, Vieru Vadim, Iordache Romanița, Buzu Alexei. Studiu de fezabilitate cu privire la implementarea măsurilor speciale temporare și de acomodare rezonabilă pentru promovarea egalității de gen în sectorul Afacerilor Interne și Apărării. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Chișinău, 2020, 52 p. Disponibil: https://progen.md/wpcontent/uploads/2020/12/7023_studiul_de_fezabilitate_mai_si_ma__final.pdf, accesat la 09.03.2025.

⁹ Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025. Disponibil: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro, accesat la 09.03.2025.

¹⁰ Planul strategic UN Women 2022-2025. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/un-women-strategic-plan-2022-2025>, accesat la 09.03.2025.

¹¹ Agenda de Asociere dintre Uniunea Europeană și Republica Moldova 2021-2027 (ultima actualizare 21 octombrie 2022). Disponibil: <https://mf.gov.md/ro/content/documente-strategice-0>, accesat la 10.03.2025.

¹² Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, semnată la Istanbul la data de 11.05.2011. Disponibil: <https://rm.coe.int/168046253e>, accesat la 10.03.2025.

UE¹³, Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și violenței domestice¹⁴, recomandările CEDAW și alte instrumente juridice internaționale. Pe plan național, ne propunem ancorarea în principiile Strategiei Moldova Europeană 2030¹⁵ și a Strategiei de Dezvoltare a Afacerilor Interne 2022-2030¹⁶.

Nivelul egalității de gen în Republica Moldova a înregistrat progrese semnificative, avansând de pe locul 26 în anul 2015, pe 19 în 2023, din 146 de țări, fiind prima în regiunea Eurasiei și Asiei Centrale cu o valoare de 0,788 din 1. Printre cele mai importante realizări în domeniul asigurării și promovării egalității de gen este de menționat adoptarea Programului de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru perioada 2023-2027 (Hotărârea Guvernului nr. 332/2023), dar și inițierea procesului de transpunere a directivelor Uniunii Europene în domeniul egalității de gen¹⁷.

Avansarea pe indicatorul egalității de gen, vorbește despre faptul că în Republica Moldova sunt respectate standarde minime ale drepturilor omului, pentru o viață în egalitate și în demnitate. De asemenea, avem un cadru normativ care reglementează modul în care trebuie să ne comportăm unii cu ceilalți, dar și modul în care statul trebuie să se asigure de respectarea și protejarea drepturilor noastre¹⁸.

Egalitatea de șanse și combaterea discriminării sunt esențiale pentru progres. Integrarea egalității de gen și promovarea acestora ar trebui inclusă în orice hotărâre luată de factorii de decizie. Pentru ca egalitatea de gen și respectarea drepturilor femeilor să devină realități, politicile publice din toate sectoarele trebuie să cuprindă o perspectivă de gen și să asigure oportunitățile și resursele necesare. Politicile au efecte diferite asupra femeilor și a bărbaților, precum și a persoanelor cu diferite identități de gen. Nevoile acestor grupuri diferă și pot necesita diferite soluții la nivelul politicilor. Modul în care sunt proiectate, revizuite și implementate politicile poate perpetua sau elimina inegalitățile de gen și dezechilibrele de putere cu efecte în direcții cruciale pentru femei¹⁹.

Pentru atingerea obiectivelor generale ale Planului de acțiuni al Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, au fost planificate și realizate de către organele de aplicare a legii numeroase activități, inclusiv cu parteneri de cooperare, actori

¹³ Legea nr. 315 din 17-11-2022 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134582&lang=ro, accesat la 10.03.2025.

¹⁴ Hotărârea Guvernului Nr. 658 din 23-09-2022 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a domeniului afacerilor interne pentru anii 2022-2030. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133800&lang=ro, accesat la 10.03.2025.

¹⁵ Cheianu-Andrei Diana, Angelina Zaporozjan-Pîrgari. Tendințe, bune practici și inițiative de impact în contextul studiului internațional bărbații și egalitatea de gen. Centrul de Drept al Femeilor. Chișinău 2024, 94 p. Disponibil: <https://cdf.md/wp-content/uploads/2024/12/cercetare-calitativa-egalitate-de-gen-imagines-2024-1.pdf>, accesat la 11.03.2025.

¹⁶ Rolul poliției în prevenirea și combaterea discriminării. Ghid. 36 p. Disponibil: <https://rm.coe.int/guide-the-role-of-police-in-prev-and-comb-discrimination/1680ae687e>, accesat la 11.03.2025.

¹⁷ Realizarea drepturilor fetelor și egalității de gen. Document de poziție, 2020, 12 p. Disponibil: <https://www.tdh.ro/ro/realizarea-drepturilor-fetelor-si-egalitatii-de-gen-documentul-de-pozitie-child-rights-now>, accesat la 11.03.2025.

¹⁸ Raportul de progres cu privire la realizarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, pentru anul 2023. Disponibil: <https://mai.gov.md/sites/default/files/ONU/Raportul%20de%20progres%202023.pdf>, accesat la 11.03.2025.

¹⁹ Inovatie și calitate în sectorul public. Ghid de bune practice. București, 2011. Disponibil: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Conferin%C8%9B%C4%83%20%20Competi%C8%9Bie%20bune%20practici/Arhive%20vechi/2011/ghid_2011.pdf, accesat 12.03.2025.

internaționali și regionali, societatea civilă, reieșind din standardele cu privire la drepturile omului:

- sprijinul și promovarea participării reale a angajaților la formularea politicilor și luarea deciziilor la toate nivelurile și în toate contextele;
- identificarea, contestarea și schimbarea normelor sociale dăunătoare;
- asigurarea resurselor și competențelor adecvate, astfel încât toate politicile, programele, legile și practicile administrative să fie bazate pe egalitatea de gen atât în proiectare, cât și în implementare;
- cooperarea pentru dezvoltare și programe naționale și internaționale de răspuns umanitar, care să integreze în promovarea egalității de gen o abordare bazată pe drepturi în toate aspectele intervențiilor, punând accentul pe cele mai sărace și mai marginalizate femei, precum și pe cele expuse unor riscuri sporite din cauza crizelor umanitare și de mediu;
- eradicarea tuturor formelor de violență și discriminare bazate pe gen și sex împotriva femeilor;
- implementarea programelor de conștientizare de gen;
- acordarea atenției deliberate și fonduri speciale pentru drepturile și nevoile femeilor, atât în intervențiile de dezvoltare, cât și în cele umanitare, precum și în proiectarea, îmbunătățirea și analiza datelor și cercetărilor;
- implementarea modelelor de învățământ și sisteme informaționale pentru comunitate cu caracteristici transformatoare în ceea ce privește perspectiva de gen.

Asigurarea egalității de șanse în procesul de educație și instruire polițienească, reprezintă un obiectiv general și în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, potrivit datelor și informațiilor colectate în cadrul instituției pentru elaborarea raportului de progres asupra Programului Național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027 și Planului său de acțiuni (*Hotărârea de Guvern* 152/2023), bazat pe cadrul de rezultate, măsurate prin prisma indicatorilor cantitativi și calitativi²⁰ pentru anul 2023. De asemenea, relevante sunt sondajele de opinie privind următoarele aspecte: procentul personalului din domeniul apărării și securității sensibilizat cu privire la programul național privind RCSONU 1325; procentul personalului din domeniul apărării și securității instruit cu privire la abordarea normelor discriminatorii de gen și a violenței împotriva femeilor; procentul de personal care se simte în siguranță în mediul de lucru, dezagregat pe sexe; procentul personalului din domeniul apărării și securității care are opinii stereotipice de gen cu privire la rolul femeilor în sectorul apărării și securității; sunt evaluate riscurile, amenințările și vulnerabilitățile cu care se confruntă femeile din sectorul securității și sunt luate măsuri de combatere a acestora ce au fost implementate; gradul de satisfacție a personalului din domeniul apărării și securității privind serviciile și subvențiile oferite de instituțiile de securitate pentru susținerea responsabilităților de îngrijire a copiilor, dezagregate pe sexe; procentul de personal care cunoaște existența unui mecanism de raportare (pe instituție) pentru cazurile de violență și hărțuire sexuală și psihologică, discriminare și violență de gen; procentul de personal care își exprimă încrederea în mecanismul de raportare; pro-

²⁰ Albu Natalia, Arnaut Nicolae, Bozianu Sergiu, Erhan Ianuș, Goinic Daniel, Guranda Natalia, Iovu Andrei, Kalughin Mariana, Mârzac Elena, Sandu Sanda, Sili Vitalie, Ținevschi Ion. Raport independent. Guvernarea Sectorului de Securitate în Moldova. Chișinău 2024, 266 p. Disponibil: https://pisa.md/wp-content/uploads/2024/03/Raport_PISA_DCAF_SE_2024_ro-1.pdf, accesat la 12.03.2025.

centul personalului cu privire la nivelul de satisfacție față de sprijinul medical, psihologic și de alte tipuri de suport relevant oferit de instituția de securitate la întoarcere, dezagregat pe sexe.

Pentru conștientizarea necesității asigurării egalității de șanse pentru femei și bărbați, precum și pentru sensibilizarea procesului de selecție la problemele de gen este important să existe:

- o abordare strategică a încadrării femeilor în poliție;
- incluziunea femeilor în sectorul operativ și încadrarea acestora în rândurile poliției;
- măsuri de sprijinire a femeilor în contextul încadrării în serviciul de poliție și modalitatea de informare privind caracteristicile activității în poliție;
- identificarea motivelor pentru care femeile optează pentru profesiunea de polițist;
- reprezentarea femeilor în funcții de conducere în cadrul structurilor Ministerului de Interne;
- femeile în unitățile speciale;
- accesul femeilor la instructajele de specializare și la anumite departamente de poliție;
- identificarea criteriilor de selectare pentru înscrierea la instructaj și încadrarea în muncă;
- implementarea analizei (interne sau externe) privind măsurile de recrutare;
- obținerea cunoștințelor și abilităților pentru efectuarea activităților din poliție și aprecierea acestora în procesul de selecție, respectiv de recrutare;
- obiectivitatea procedurii de selecție;
- modernizarea sistemului de educație și instructaj pentru necesitățile poliției;
- instructajul pentru cadrele de conducere;
- instructajul din domeniul drepturilor omului și al egalității între sexe;
- modul de repartizare a polițiștilor nou încadrați (femei și bărbați) în unitățile organizatorice;
- modalitatea de inițiere în activitate a polițiștilor nou încadrați;
- acceptarea internă;
- acceptarea pe plan extern a femeilor polițiști;
- urmărirea, perfecționarea și avansarea cadrelor (dezvoltarea carierei)²¹.

Interesul crescut față de acest subiect, în special în domeniul ordinii și securității publice, confirmă importanța lui majoră pentru Republica Moldova, fapt dovedit prin numeroasele documente de politici și atenția sporită din partea actorilor cu competențe în domeniu.

Odată cu inițierea negocierilor de aderare la Uniune Europeană, ordinea și securitatea publică urmează să devină pilonul de bază în vederea garantării legalității și stabilității atât pentru cetățenii din Republica Moldova, cât și pentru cei din UE, ca să fie garantată valorificarea deplină a libertăților de care dispun. Iar un nivel înalt de securitate publică demonstrează credibilitatea, dedicația și profesionalismul autorităților naționale, fapt determinant pe calea integrării europene a țării noastre²².

Conform evaluărilor realizate de reprezentanții societății civile, printre principalele evoluții în vederea implementării angajamentelor înaintate, se remarcă aprobarea în

²¹ Creangă Liliana., Suvac Corina. „Asigurarea șanselor egale în sistemul Ministerului Afacerilor Interne și rolul managerilor în implementarea politicilor nediscriminatorii”. Analele Academiei „Ștefan cel Mare”, septembrie, Chișinău 2022.

²² <https://kdu.md/images/Files/concept-ro.pdf>, accesat la 12.03.2025.

septembrie 2022 a Strategiei de dezvoltare a domeniului afacerilor interne (2022-2030), acompaniată de șase Programe sectoriale de operaționalizare ale Strategiei pentru perioada 2022-2025 și o foaie de parcurs cu opt acțiuni prioritare în domeniul afacerilor interne²³.

De asemenea, un aspect important este crearea unei baze pentru dezvoltare durabilă și incluzivă, prin elaborarea de către Guvern a Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030” – document național de viziune strategică pe termen lung, care indică direcțiile de dezvoltare a țării și care adaptează prioritățile, obiectivele, indicatorii și țintele angajamentelor internaționale asumate de către Republica Moldova la contextul național²⁴.

Buna guvernare începe prin implementarea principiilor caracteristice statului de drept, în care autoritățile publice centrale și locale respectă pe deplin cadrul legal, iar deciziile și reglementările sunt aprobate conform procedurilor stabilite prin lege și sunt puse în aplicare în mod imparțial. Printre prioritățile de asigurare a unei guvernări eficiente, incluzive, responsabile și profesioniste se regăsește asigurarea respectării prevederilor legislației privind transparența în procesul decizional și a principiilor de egalitate de gen, precum și asigurarea unui proces decizional receptiv, participativ și reprezentativ, la toate nivelurile.

Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” a avut un succes semnificativ la nivel de politică internațională, fiind integrată în diverse programe de dezvoltare și de pacificare. În pofida faptului că s-au înregistrat anumite progrese la implementarea Rezoluției 1325, paradigmele promovate de Agendă se confruntă cu diferite bariere de nivel regional, național, sectorial și instituțional, precum și cu provocările de context. Deseori se constată o anumită rezistență la schimbări sau la aplicarea unor metode sustenabile de asigurare a proceselor de pace și securitate, în special atunci când ne referim la perspectiva securității incluzive. Astfel, ONU continuă să promoveze necesitatea implementării Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” într-o manieră mai coerentă și eficientă.

Necesitatea elaborării și aprobării unui Program național de implementare a Rezoluției 1325 a fost argumentată de faptul că un plan de acțiuni bine formulat reprezintă o platformă de coordonare inter-instituțională a eforturilor și de reducere a dublării, precum și a consolidării fluxurilor de finanțare pentru proiecte relevante ale guvernării, atribuind termene și responsabilități clare pentru aplicare. Mai mult decât atât, menționăm potențialul transformator al Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”: (a) de a influența etapele/ciclurile conflictelor (trecerea de la violență la negocieri), (b) de a construi pacea, esențială pentru dialogurile locale și (c) de a trece de la inegalitatea de gen la justiția de gen – esențială pentru politici publice mai eficiente și acorduri de pace mai echitabile²⁵.

În perioada imediată de după aprobarea Programului național și până în prezent,

²³ Enicov Vlad. Evaluarea guvernării sectorului de securitate. Ghid de evaluare cu indicatori, metode de cuantificare și un studiu de caz. DCAF, 2023. Disponibil: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSGM_Guide_for_Evaluation_of_SSG_RU.pdf, accesat la 13.03.2025.

²⁴ Mackay Angela. Border Management and Gender, vol. 6 (Geneva, Switzerland: OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 2019). Disponibil: <https://www.osce.org/files/f/documents/c/4/447049.pdf>, accesat la 13.03.2025.

²⁵ Considering Gender in Border Management. IOM Regional Office for South-Eastern Europe, Eastern Europe and Central Asia, 2021. Disponibil: <https://rovienna.iom.int/stories/considering-gender-border-management>, accesat la 13.03.2025. we have the opportunity to celebrate achievements made towards gender equality and we're obliged to take stock of»,»container-title»:»IOM Regional Office for South-Eastern Europe, Eastern Europe and Central Asia»,»language»:»en»,»title»:»Considering Gender in Border Management»,»URL»:»https://rovienna.iom.int/stories/considering-gender-border-management»,»author»:»UN Migration»,»given»:»»,»accessed»:»{«date-parts»:»[[«2023»,3,27]]»,»issued»:»{«date-parts»:»[[«2021»]]}»,»schema»:»https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json»}

instituțiile sectorului de securitate și apărare din Republica Moldova au depus eforturi consolidate în vederea integrării perspectivei de gen, asigurării și promovării egalității și echității de gen, prevenirii și combaterii discriminării, hărțuirii sexuale, violenței în bază de gen și altor comportamente distructive, impulsiei transpunerii Agendei „Femeia, Pacea și Securitatea” la nivel național sub mai multe aspecte (inclusiv prin prisma participării la misiuni și operații internaționale de pacificare).

Astfel, în anul 2023, în procesul de elaborare a Raportului de progres pe Rezoluția 1325, cu sprijinul DCAF, au fost identificați 23 de indicatori pentru elaborarea Metodologiei de colectare a datelor²⁶. La indicatorul, Procentul de femei în poziții de decizie în sectorul de securitate și apărare pentru anul 2023, constatăm că cea mai mare pondere a femeilor din sectorul de securitate și apărare sunt cele care ocupă poziții de execuție, sau/și poziții de funcționari cu statut special: din numărul total de angajați SIS – 4,5%, SV – 4%; din numărul total al funcțiilor de conducere CNA – 28%, ANP – 20,25%; din numărul total al funcțiilor de conducere IGPF – 1,63%, IGSU – 9,25%, IGP – 12,58%, IGC – 12,35%; din numărul total al funcțiilor de conducere MA – 37%; din numărul total al funcțiilor de conducere STI MAI – 26,6%, Academia „Ștefan cel Mare” – 19,75%.

Un alt indicator important este *Procentul de femei care sunt înscrise la o universitate/instituție de învățământ relevantă care poate oferi resurse calificate în sectorul de aplicare a legii, securitate și apărare*. Constatăm că fetele și băieții au acces la studii în sistemul de aplicare a legii, securitate și apărare în instituțiile de învățământ cu profil specializat, unde ponderea fetelor este sub 50%. Rata de absolvire a fetelor și băieților este echivalentă cu rata de înmatriculare în anul 2023, ceea ce denotă capacitatea fetelor de a activa eficient în sistemul educațional.

În procesul educațional, femeii formatoare sau cadre didactice sunt sub 50%. Cea mai înaltă rată de femei formatoare se constată la Ministerul Apărării și Serviciul Vamal: femei – formatoare SV – 47,8%, MA – 40,7 %, SIS – 20%, Academia „Ștefan cel Mare” – 22,5%, CNA – 0, ANP – 0. Totodată, constatăm că ponderea bărbaților care sunt delegați la instruire continuă este mai mare decât numărul femeilor instruite, cum reiese din tabelul de mai jos.

Instituția	Numărul de cursuri de formare continuă în anul 2023	Femei	Bărbați
SIS	69 cursuri	31%	69%
SV	556 cursuri	507 femei	1001 bărbați
IGSU	54 cursuri	108 femei	454 bărbați
MA	163 cursuri	21%	N/A
ANP	N/A	41 femei	50 bărbați
IGP	215 activități de dezvoltare profesională	1236 de femei	2976 de bărbați
STI a MAI	52 cursuri	15 femei	15 barbati
IGC	122 cursuri	264 femei	559 bărbați
CNA	99 activități de instruire	89 femei	211 bărbați
Total	1330 cursuri/activități per sector	peste 2260 femei	peste 5266 bărbați

²⁶ Raport de progres privind implementarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă în Republica Moldova 2023. Disponibil: https://moldova.unfpa.org/sites/default/files/pub_pdf/raport_de_progres_odd_2023_vf_15_09_2023_final.pdf, accesat la 13.03.2025.

2. Problema egalității de gen în cadrul instituțiilor de frontieră

Într-o perioadă de schimbări tehnologice rapide, globalizare și mișcări în masă a populației, este important ca managementul frontierelor să recunoască și să exploreze inovația. Înțelegerea implicațiilor de gen ale migrației de mediu care rezultă din schimbările climatice, asigurarea drepturilor omului și a abordărilor de gen în centrele de detenție pentru imigranți și înțelegerea modului în care traficanții de persoane și contrabandiștii profită de complexitățile problemei de gen, demonstrează importanța aplicării pe scară largă a perspectivei de gen pentru prevenirea și soluționarea provocărilor actuale și viitoare ale managementului frontierelor.

Integrarea unei perspective de gen crește eficacitatea operațională a instituțiilor de frontieră prin: extinderea capacității de a detecta activitățile criminale atunci când interacționează cu persoanele care trec granițele; reducerea probabilității de conflict între instituția poliției de frontieră și populația locală; asigurarea conformității cu cerințele internaționale; reducerea activității criminale și îmbunătățirea securității la frontiere. Aceste măsuri contribuie la creșterea siguranței migranților, îmbunătățirea capacității de a ajunge la anumite grupuri (de exemplu, comercianți) care, din diverse motive, ar putea să nu aibă acces la serviciile oferite de instituțiile de gestionare a frontierelor. Astfel, se creează încredere și se reduce gradul de ostilitate și suspiciune din partea comunităților de frontieră ce contribuie la siguranța și protecția copiilor, facilitează urmărirea membrilor familiei care au fost separați, reducând probabilitatea recrutării de către actori criminali.

Granițele sunt diverse datorită locațiilor și contextelor lor. Persoanele care trec granițele sunt, de asemenea, diverse. Femeile, bărbații, băieții și fetele, fie că sunt călători aerieni experimentați, comercianți zilnici, migranți, turiști, refugiați sau cei implicați în infracțiuni, fie victime ale activităților criminale sau teroriste, trec granițele într-o varietate de scopuri. Stereotipurile și ipotezele despre diferitele roluri, responsabilități, nevoi, capacități și agenții ale femeilor și bărbaților au implicații profunde pentru ofițerii de frontieră și, prin urmare, pentru cei care trec granițele și comunitățile adiacente granițelor. Integrarea unei perspective de gen în activitatea instituțiilor statului responsabile cu gestionarea frontierelor poate avea un impact semnificativ asupra capacității agenților de frontieră de a recunoaște și de a răspunde diferitelor nevoi și vulnerabilități ale femeilor, bărbaților, băieților și fetelor. De asemenea, îi poate ajuta să învețe din experiențele și cunoștințele membrilor comunităților de graniță. Acest lucru contribuie la detectarea mai eficientă a criminalității, precum și la respectarea de către acești oficiali a standardelor privind drepturile omului. Promovarea egalității de gen prin activitatea sectorului de securitate la frontieră face parte din responsabilitatea guvernelor de a proteja și promova drepturile tuturor, în conformitate cu angajamentele asumate la nivel național și internațional.

Instituțiile naționale implicate în managementul securității frontierei includ poliștii de frontieră și serviciile vamale și de imigrare, precum și serviciile care efectuează inspecții de sănătate publică. Strategiile eficiente de gestionare a frontierelor recunosc importanța unei perspective de gen și integrează mecanismele de egalitate de gen în toate funcțiile de securitate a frontierei. Nerespectarea nevoilor de gen ale celor care trec granițele poate duce la o luare a unor decizii slabe, care afectează drepturile și oportunitățile indivizilor și, în cele din urmă, securitatea națională și internațională.

De asemenea, instituțiile de frontieră, care în rândurile lor discriminează femeile și persoanele cu diverse orientări sexuale și identitate de gen, nu se conformează standar-

delor naționale și internaționale privind drepturile omului și le subminează eficiența în ceea ce ține de furnizarea de servicii cetățenilor și statului. O conducere informată și angajată este esențială pentru a permite schimbarea instituțională întru realizarea egalității de gen. Acest angajament se va reflecta în introducerea arhitecturii de gen necesare (consilieri și puncte focale) și instruire pentru a oferi personalului cunoștințele și abilitățile de integrare eficientă a perspectivei de gen în activitatea lor. Prin urmare, integrarea unei perspective de gen se referă atât la dimensiunea externă, cât și la cea internă a gestionării frontierelor:

- Dimensiuni externe:

- recunoașterea și răspunsul la diferitele nevoi și experiențe specifice de gen ale celor mai vulnerabili, inclusiv victime ale traficului, refugiați și migranți;

- controlul și oportunitățile reduse pentru circulația transfrontalieră a rețelilor criminale, prevenirea și detectarea criminalității transfrontaliere (trafic de ființe umane, trafic ilegal de migranți etc.), dezvoltarea relațiilor de încredere cu comunitățile de frontieră pentru a îmbunătăți securitatea frontierei;

- facilitarea comerțului transfrontalier.

- Dimensiuni interioare:

- politici și proceduri care consolidează managementul bazat pe drepturi;

- recrutarea, menținerea și promovarea femeilor și bărbaților;

- dezvoltare personală egală și șanse de carieră pentru femei și bărbați;

- instruire generică și specializată în materie de gen pentru tot personalul.

Strategiile cheie pentru atingerea egalității de gen în politicile internaționale, naționale și instituționale sunt integrarea perspectivei de gen și analiza de gen. „Încorporarea perspectivei de gen” sau „integrarea perspectivei de gen” este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați a oricărei acțiuni planificate, fie că este vorba despre dezvoltarea politicilor, reformele legislative, restructurarea instituțiilor, formarea sau alte programe. Este o strategie pentru a face din preocupările și experiențele femeilor, precum și ale bărbaților, o dimensiune integrală a conceperii, implementării, monitorizării și evaluării politicilor și programelor în toate sferile politice, economice și societale, astfel încât femeile și bărbații să beneficieze de ale în mod egal și inegalitatea să nu fie perpetuată.

Scopul final al integrării perspectivei de gen este, prin urmare, atingerea egalității de gen.

3. Rolul managerului în prevenirea și combaterea discriminării în sistemul de asigurare a ordinii publice

Subiectul managerial este larg discutat în societate, având o serie de definiții ce scot în evidență caracteristicile necesare și funcțiile ce le îndeplinește. Totuși, în cadrul sistemului de asigurare a ordinii publice este necesar să fie luat în considerație faptul că managerul instituțional are anumite valențe ce implică un caracter de comandă și control, în parte rigid, pentru a asigura buna funcționalitate a organizației. În această situație, managerii sunt direct responsabili de buna consolidare a echipei pe diferite domenii de activitate. Serviciul în cadrul organelor de asigurare a ordinii publice implică buna cunoaștere a diferitelor segmente ale societății, precum și integrarea acțiunilor de răspuns în cadrul legal național și internațional cu respectarea drepturilor și necesităților individuale. Prin urmare este necesar ca personalul managerial să fie competent și incluziv. Acest fapt im-

plică integrarea dimensiunii de gen care ar permite abordarea problemelor dintr-o altă perspectivă.

Cu toate că există un cadru legislativ adecvat pentru minimizarea efectelor negative ale erorilor de integrare a dimensiunii de gen, dificultăți de prevenire și combatere a fenomenului pot apărea datorită unei neclarități privind noțiunea elementului de discriminare. Legislația în domeniu definește discriminarea ca fiind o faptă care suplinește următoarele condiții:

- este un tratament diferit, aplicat unei persoane, în comparație cu tratamentul aplicat altor persoane, pentru că prima are sau este percepută a avea o anumită caracteristică (rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată);

- are ca scop sau efect îngrădirea drepturilor legale ale persoanei.

Prin urmare, managerul trebuie să cunoască că la baza acțiunilor și atitudinilor discriminatorii pe bază de gen, deseori se află stereotipurile de gen. Discriminarea în bază de gen se poate manifesta în diferite moduri: direct și indirect.

Discriminare în bază de gen directă poate fi deosebită prin următoarele elemente caracteristice:

- un anunț de angajare specifică faptul, că postul este destinat exclusiv bărbaților sau femeilor;

- candidatura unei femei pentru un post este respinsă în baza faptului că intenționează să nască un copil în următoarea perioadă;

- refuzul de promovare în legătură cu faptul că femeia este gravidă;

- concedierea sau demisia forțată în legătură cu faptul că femeia este gravidă;

- transferarea într-o altă funcție, fără să existe motive medicale (în caz de sarcină).

O altă formă de discriminare în bază de gen, de care managerul trebuie să ia cunoștință, este cea indirectă. Aceasta poate fi identificată ca având următoarele elemente incriminatorii:

- cursurile de perfecționare sau instruire din cadrul organizației sunt stabilite la ore târzii. Aceste decizii discriminează în mod indirect angajatele care au copii, ele fiind cele care în majoritatea cazurilor iau copiii de la grădiniță sau școală;

- o politică la nivelul unei organizații care prevede că pentru avansarea în carieră contează disponibilitatea angajaților de a pleca în deplasări de serviciu pe perioade îndelungate. Această politică dezavantajează indirect femeile, deoarece există o probabilitate mai mare ca ele să nu poată pleca în deplasări din cauza responsabilităților privind îngrijirea copiilor.

Neidentificarea la timp a discriminării, precum și tolerarea acestui fenomen poate duce la consecințe grave atât pentru instituție, cât și pentru indivizi în particular. În multe cazuri, discriminarea în bază de gen poate condiționa violența în familie: convingerea tradițională precum că femeia trebuie să-și îndeplinească, în primul rând, rolul de mamă și casnică, iar activitățile profesionale ar trebui să treacă pe plan secundar; astfel se limitează oportunitățile economice ale femeilor, în special ale celor cu copii, și le fac dependente de bărbați, iar asemenea situații pot genera conflictele și violența în familie. Totodată, acest lucru afectează angajatorul, scăzând nivelul de eficacitate a personalului și a organizației în general.

Necesitatea identificării la timp, precum și eliminarea acestui fenomen rezidă și din

faptul că consecințele discriminării pot avea efect de durată. Acest lucru va afecta nemijlocit funcționarea calitativă și poate duce la anumite probleme de asigurare a securității. Cazurile identificate la timp pot reduce consecințele la o durată scurtă, care ar putea afecta individul doar la un anumit moment. Odată cu soluționarea cazului, situația se poate îmbunătăți, prin urmare sistemul în care interacționează va reveni la normal. Consecințele de lungă durată sunt mult mai grave și pot afecta nu doar individual, dar și nemijlocit sistemul în care interacționează. Aceste cauze țin de comportamentul persoanei cu colegii de serviciu, persoanele cu care interacționează. De asemenea poate afecta planul familial și nemijlocit celelalte activități ale sale, cu preponderență profesionale, persoana în cauză considerând (și probabil pe bună dreptate) că este defavorizat față de alți indivizi cu competențe mai limitate. Acest lucru va afecta și starea socială a angajatului. Scăderea capacității de muncă și lipsa de interes pentru promovare apar ca rezultat al discriminării și afectează întreaga organizație.

O astfel de persoană va solicita numai locuri de muncă pentru care există în general o concurență mai mică, mai prost plătite. Aceste restricții auto-impuse pot fi „eficiente” pentru diminuarea probabilității de a fi discriminat, dar limitează în mod sever șansele de realizare. De asemenea, oameni care nu au experiență, dar care sunt conștienți de existența discriminării larg răspândite împotriva membrilor lor de grup, pot de asemenea să se angajeze în astfel de strategii de evitare, devenind mai puțin preocupați de obținerea unor abilități sau de achiziționarea cunoștințelor. Din aceste considerente, discriminarea limitează șansele de realizare, perpetuează prejudecățile și susține disparitățile sociale și economice, prin urmare afectează sistemul și împiedică dezvoltarea acestuia.

REZULTATE OBTINUTE

1. Aspecte cheie de implementare a Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea

Un aspect semnificativ cu privire la recunoașterea rolului esențial al femeilor în prevenirea conflictelor, în procesul de reconciliere și în consolidarea păcii este implementarea Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea în sectorul de securitate și apărare, care a avut atât realizări notabile, cât și provocări persistente. Conform raportului de monitorizare pentru anii 2023 și 2024 al Programului Național de Implementare a Rezoluției 1325, publicat de PISA²⁷, au fost înregistrate următoarele realizări:

♦ participarea femeilor în instituțiile de securitate:

- Ministerul Afacerilor Interne: 26,4% femei angajate, dintre care 14,11% în funcții de conducere de nivel decizional;

- Ministerul Apărării: 29,5% femei în funcții de conducere;

- Serviciul de Informații și Securitate: 35% femei angajate;

- Serviciul Vamal: aproximativ 33% femei angajate;

- Administrația Națională a Penitenciarelor: 37,12% femei angajate;

♦ formare și instruire:

- Ministerul Afacerilor Interne a organizat 14 activități privind egalitatea de gen, cu 741 de participanți;

- Ministerul Apărării a instruit 80 de persoane în domeniul egalității de gen;

²⁷ <https://pisa.md/noutati/3152-prezentarea-primului-raport-de-monitorizare-2023-2024-a-programului-national-de-implementare-a-rezolutiei-1325-a-consiliului-de-securitate-al-onu-privind-femeile-pacea-si-securitatea-pentru-anii/>, accesat la data de 14.03.2025.

• Serviciul Vamal a desfășurat 56 de activități de instruire, la care au participat 216 funcționari vamali;

• Administrația Națională a Penitenciarelor a instruit 184 de persoane;

♦ Combaterea violenței bazate pe gen:

- 962 de sesizări de violență în familie gestionate;
- 807 dosare penale legate de violență în familie inițiate și finalizate;
- 403 sesizări de violență sexuală recepționate;
- 326 de dosare penale legate de violență sexuală inițiate și finalizate;
- 42 de programe de reducere a comportamentului violent dezvoltate;
- 24 de programe de reducere a comportamentului violent implementate;
- 429 de ordine de protecție emise în cauze penale;
- 5723 de ordine de protecție emise în cazuri contravenționale.

Atât realizările notabile, cât și provocările persistente ale implementării Rezoluției 1325 contribuie la:

Creșterea participării femeilor în procesele de pace.

• Studiile arată că prezența femeilor la mesele de negocieri crește probabilitatea ca un acord de pace să reziste cel puțin 2 ani cu 20% și cu 35% la 15 ani. Totuși, în practică, femeile rămân subreprezentate, cu o medie de 9% dintre negociatori fiind femei.

• Îmbunătățirea securității și eficienței operațiunilor de menținere a păcii.

• Prezența femeilor în forțele de menținere a păcii contribuie la reducerea abuzurilor, crește credibilitatea misiunilor și facilitează accesul la comunități vulnerabile. De asemenea, există o creștere a raportării infracțiunilor de violență sexuală și de gen.

• Progrese ce țin de reformele sectorului de securitate și protecția drepturilor femeilor.

Misiunile de menținere a păcii au susținut adoptarea unor legi pentru combaterea violenței bazate pe gen și au contribuit la integrarea unei perspective de gen în programele de dezarmare, demobilizare și reintegrare.

Deși au fost înregistrate progrese, implementarea completă a Rezoluției 1325 se confruntă cu următoarele provocări:

1. Subreprezentarea femeilor în procese de decizie.

Deși au fost adoptate Planuri Naționale de Acțiune în multe state, implementarea acestora rămâne inegală. Femeile continuă să fie marginalizate în procesele de pace și reconstrucție post-conflict.

2. Discriminarea și violența în instituțiile de securitate

Majoritatea instituțiilor de securitate naționale rămân ostile femeilor, cu discriminare și hărțuire sexuală răspândite. Deși există politici de recrutare sensibilizate la gen, progresul este limitat.

3. Investiții insuficiente în egalitatea de gen

Doar 2% din ajutoarele pentru pace și securitate în statele fragile vizează în mod principal egalitatea de gen, ceea ce reflectă o subfinanțare persistentă a agendei FPS.

Pentru a depăși aceste provocări, este recomandată o colaborare strânsă între instituții naționale, organizații ale societății civile și parteneri internaționali, asigurându-se astfel un angajament ferm în vederea promovării egalității de gen în domeniile de aplicare a legii, apărare, securitate și pace.

CONCLUZII

Suntem convinși că obiectivele pe care le-am trasat în acest studiu științific au fost atinse. Subiectul investigat este unul relevant sub aspectul importanței sale juridice naționale și internaționale, iar informațiile cuprinse în această cercetare științifică se bazează pe standardele, normele și practicile internaționale.

Secolul XXI a debutat cu schimbări majore în diverse sectoare cum ar fi clima, migrația, crima organizată și demografia, având un impact deosebit asupra sectorului de securitate. Existența stereotipurilor caracteristice sectoarelor de securitate, apărare și de asigurare a ordinii publice creează impedimente în privința dezvoltării instituției, dar și executării cu precizie și acuratețe a sarcinilor ce îi stau în față. Astfel, managerul devine figura cheie care trebuie să identifice și să faciliteze eliminarea unor astfel de obstacole. Suprimarea inegalităților nu doar ar facilita eliminarea deficiențelor sistemice, dar ar îmbunătăți și managementul de personal. Prin urmare, managerul trebuie să dețină competențe în domeniul promovării egalității de gen, precum și de creare a condițiilor necesare pentru dezvoltarea ulterioară în carieră.

La moment, cadrul legal național facilitează perspectiva de gen, ceea ce nemijlocit va influența spre bine dinamica pozitivă a funcționalității instituției. Acest fapt este condiționat și de influența activă a mediului internațional și de tendințele globale de a înțelege necesitățile specifice diferitelor pătri sociale. Specificul serviciului în cadrul sectorului de securitate, apărare și asigurare a ordinii publice necesită o atenție deosebită în vederea eliminării inegalităților. Acest lucru va avea un impact intens nu doar asupra instituției, dar și a societății per ansamblu.

Desigur, prezența femeilor în funcții de decizie în sistemul de aplicare a legii în Republica Moldova a înregistrat progrese semnificative, deși persistă provocări. Sectorul justiției și cel al afacerilor interne sunt domenii în care reprezentarea de gen se îmbunătățește constant, ca parte a unui efort mai larg de aliniere la standardele internaționale privind egalitatea de gen.

În cadrul Ministerului Afacerilor Interne din Republica Moldova, femeile joacă un rol tot mai important în funcții de decizie, iar instituția promovează activ egalitatea de gen și leadershipul feminin. În acest sens, MAI a implementat o serie de politici pentru a promova egalitatea de gen. Un program național²⁸ prevede creșterea participării femeilor în sectorul securității cu 10% până în 2027. În 2025, aproximativ 40% dintre angajații MAI sunt femei, iar 14% dintre acestea dețin funcții de conducere. Printre realizări, se numără numirea a șase femei în funcții de conducere în cadrul Inspectoratului General al Poliției și două femei din MAI detașate în misiuni internaționale de menținere a păcii.

²⁸ Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.152 din 2023. Disponibil: https://mai.gov.md/sites/default/files/ONU/program%20national_152md.pdf, accesat la data de 14.03.2025.

BIBLIOGRAFIE
BIBLIOGRAPHY

- Activitatea polițienească și dimensiunea de gen. Set de instrumente privind aspecte de gen și securitate. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019, 74 p. Disponibil: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-2_Romanian.pdf, accesat la 07.03.2025.
- Women's Rights in Review 30 Years After Beijing. New York, 2025. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2025/03/womens-rights-in-review-30-years-after-beijing>, accesat la 07.03.2025.
- <https://www.wo-men.nl/en/what-we-do/beijing-30>, accesat la 07.03.2025.
- Raportul de țară privind implementarea angajamentelor Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune Beijing + 30. Ministerul Muncii și Protecției Sociale al RM Chișinău 2024. Disponibil: <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2024/05/Raportul-de-tara-privind-implementarea-angajamentelor-Declaratiei-de-la-Beijing-si-a-Platformei-de-actiune-Beijing30.pdf>, accesat la 07.03.2025.
- <https://www.undp.org/ro/moldova/press-releases/parlamentul-republicii-moldova-lanseaza-platforma-femeilor-deputate-din-legislatura-xi> 17 iunie 2022, accesat la 08.03.2025.
- Bodrug-Lungu Valentina, Drăgulean Alexandru, Țarlungă Elena. Valorificarea dimensiunii de gen în domeniul apărării naționale. Chișinău 2021, p. 25. Disponibil: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/md/04_02_21_Valorificarea_Dimensiunii_Gen_Ghid.pdf, accesat la 08.03.2025.
- Covrig Natalia, Buzu Alexei, Ivașcu Rodica. O analiză a percepțiilor generale despre reprezentarea femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Chișinău, 2019, 10 p. Disponibil: https://progen.md/wp-content/uploads/2021/08/6529_cpd_femei_in_securitate_perceptii_2019.pdf, accesat la 08.03.2025.
- Legea nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro, accesat la 09.03.2025.
- Brighidin Andrei, Vieru Vadim, Iordache Romanița, Buzu Alexei. Studiu de fezabilitate cu privire la implementarea măsurilor speciale temporare și de acomodare rezonabilă pentru promovarea egalității de gen în sectorul Afacerilor Interne și Apărării. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Chișinău, 2020, 52 p. Disponibil: https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/7023_studiul_de_fezabilitate_mai_si_ma_final.pdf, accesat la 09.03.2025.
- Strategia privind egalitatea de gen pentru perioada 2020-2025. Disponibil: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_ro, accesat la 09.03.2025.
- Planul strategic UN Women 2022-2025. Disponibil: <https://www.unwomen.org/en/unwomen-strategic-plan-2022-2025>, accesat la 09.03.2025.
- Agenda de Asociere dintre Uniunea Europeană și Republica Moldova 2021-2027 (ultima actualizare 21 octombrie 2022). Disponibil: <https://mf.gov.md/ro/content/documente-strategice-0>, accesat la 10.03.2025.

- Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, semnată la Istanbul la data de 11.05.2011. Disponibil: <https://rm.coe.int/168046253e>, accesat la 10.03.2025.
- Lege nr. 315 din 17-11-2022 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare „Moldova Europeană 2030”. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=134582&lang=ro, accesat la 10.03.2025.
- Hotărârea Guvernului Nr. 658 din 23-09-2022 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a domeniului afacerilor interne pentru anii 2022-2030. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133800&lang=ro, accesat la 10.03.2025.
- Cheianu-Andrei Diana, Angelina Zaporozan-Pîrgari. Tendințe, bune practici și inițiative de impact în contextul studiului internațional bărbații și egalitatea de gen. Centrul de Drept al Femeilor. Chișinău 2024, 94 p. Disponibil: <https://cdf.md/wp-content/uploads/2024/12/cercetare-calitativa-egalitate-de-gen-images-2024-1.pdf>, accesat la 11.03.2025.
- Rolul poliției în prevenirea și combaterea discriminării. Ghid. 36 p. Disponibil: <https://rm.coe.int/guide-the-role-of-police-in-prev-and-comb-discrimination/1680ae687e>, accesat la 11.03.2025.
- Realizarea drepturilor fetelor și egalității de gen. Document de poziție, 2020, 12 p. Disponibil: <https://www.tdh.ro/ro/realizarea-drepturilor-fetelor-si-egalitatii-de-gen-documentul-de-pozitie-child-rights-now>, accesat la 11.03.2025.
- Raportul de progres cu privire la realizarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, pentru anul 2023. Disponibil: <https://mai.gov.md/sites/default/files/ONU/Raportul%20de%20progres%202023.pdf>, accesat la 11.03.2025.
- Inovație și calitate în sectorul public. Ghid de bune practici. București, 2011. Disponibil: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Conferin%C8%9B%C4%83%20-%20Competi%C8%9Bie%20bune%20practici/Arhive%20vechi/2011/ghid_2011.pdf, accesat 12.03.2025.
- Albu Natalia, Arnaut Nicolae, Bozianu Sergiu, Erhan Ianuș, Goinic Daniel, Guranda Natalia, Iovu Andrei, Kalughin Mariana, Mârzac Elena, Sandu Sanda, Sîli Vitalie, Ținevschi Ion. Raport independent. Guvernarea Sectorului de Securitate în Moldova. Chișinău 2024, 266 p. Disponibil: https://pisa.md/wp-content/uploads/2024/03/Raport_PISA_DCAF_SE_2024_ro-1.pdf, accesat la 12.03.2025.
- Raport de progres privind implementarea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă în Republica Moldova 2023. Disponibil: https://moldova.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/raport_de_progres_odd_2023_vf_15_09_2023_final.pdf, accesat la 12.03.2025.
- <https://kdu.md/images/Files/concept-ro.pdf>, accesat la 12.03.2025.
- Enicov Vlad. Evaluarea guvernării sectorului de securitate. Ghid de evaluare cu indicatori, metode de cuantificare și un studiu de caz. DCAF, 2023. Disponibil: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSGM_Guide_for_Evaluation_of_SSG_RU.pdf, accesat la 13.03.2025.
- Mackay Angela, Border Management and Gender, vol. 6 (Geneva, Switzerland: OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, 2019). Disponibil: <https://www.osce.org/files/f/documents/c/4/447049.pdf>, accesat la 13.03.2025.
- Considering Gender in Border Management. IOM Regional Office for South-Eastern Eu-

- rope, Eastern Europe and Central Asia, 2021. Disponibil: <https://rovienna.iom.int/stories/considering-gender-border-management>, accesat la 13.03.2025.
- we have the opportunity to celebrate achievements made towards gender equality and we're obliged to take stock of»,»container-title»:»IOM Regional Office for South-Eastern Europe, Eastern Europe and Central Asia»,»language»:»en»,»title»:»Considering Gender in Border Management»,»URL»:»https://rovienna.iom.int/stories/considering-gender-border-management»,»author»:»[{«family»:»UN Migration»,»given»:»}],»accessed»:»{«date-parts»:»[[«2023»,3,27]]»,»issued»:»{«date-parts»:»[[«2021»]]}],»schema»:»https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json»} Creangă Liliana., Suvac Corina, „Asigurarea șanselor egale în sistemul Ministerului Afacerilor Interne și rolul managerilor în implementarea politicilor nediscriminatorii”. Analele Academiei „Ștefan cel Mare”, septembrie, Chișinău 2022.
- <https://pisa.md/noutati/3152-prezentarea-primului-raport-de-monitorizare-2023-2024-a-programului-national-de-implementare-a-rezolutiei-1325-a-consiliului-de-securitate-al-onu-privind-femeile-pacea-si-securitatea-pentru-anii/>, accesat la data de 14.03.2025.
- Program național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.152 din 2023. Disponibil: https://mai.gov.md/sites/default/files/ONU/program%20national_152md.pdf, accesat la data de 14.03.2025.