

STRATEGII ELECTORALE DE ASIGURARE A ECHILIBRULUI DE GEN ÎN POLITICĂ

Mariana IAȚCO

Republica Moldova, Chișinău
Universitatea de Stat din Moldova
Facultatea de Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative
doctor în științe politice, conferențiar universitar
email: iatsco44@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0003-2247-9561

Maria CEBAN

Republica Moldova, Chișinău
Universitatea de Stat din Moldova
Facultatea de Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative
masterandă
email: cebanmariea88@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-2498-2171

The perspective is not an element to be added, it must be included in all aspects and concepts related to security. Gender mainstreaming means planning missions and tasks, creating strategies and policies, taking into account both the needs of women and the needs of men, based on an analysis of situations where these needs differ. The analysis of the situation in the Republic of Moldova on the issue of equality between women and men highlights the fact that the most problematic issues over the years were empowering women in the political, economic, social and domestic violence. Thus, although some progress has been made in recent years, such as: increasing the number of decision-making positions, opening up citizens to support women in politics and decision-making, including gender mainstreaming in some sectoral policies, increasing information and awareness-raising, improving specialist skills. in the field, etc., some barriers still persist.

Keywords: *gender, security, politics, equality, governance, rule, human right, international norm, opportunities, discrimination.*

Egalitatea de gen este o condiție umană, dar lumea noastră se confruntă cu un decalaj persistent în ceea ce privește accesul la oportunități și puterea de luare a deciziilor pentru femei și bărbați. La nivel global, femeile au mai puține oportunități de participare economică decât bărbații, mai puțin acces la învățământul de bază și superior, riscuri mai mari de sănătate și siguranță și o reprezentare politică mai redusă. Garantarea drepturilor femeilor și oferirea oportunităților de a-și atinge întregul potențial este critică nu numai pentru atingerea egalității de gen, ci și pentru îndeplinirea unei game largi de obiective internaționale de dezvoltare.

Dezbaterea privind participarea și rolul femeilor în afacerile externe și securitatea internațională este una actuală și relevantă și este ridicată cu o frecvență tot mai mare atât la nivel național, cât și internațional [1, p.160]. În special, se acordă o atenție tot mai mare

dezechilibrelor în reprezentarea femeilor în conducere și în alte poziții cheie în domeniul politicii externe și de securitate, precum și asupra numărului tot mai mare de dovezi cu privire la efectul pozitiv al includerii femeilor în mai multe domenii cheie de politică externă și de securitate.

Egalitatea de gen este o normă internațională care stipulează dreptul egal al femeilor și bărbaților la oportunități și resurse, indiferent de sexul lor sau de sexul cu care s-au născut. În contextul sectorului de securitate, aceasta înseamnă că femeile și bărbații au șanse egale de a participa la furnizarea, gestionarea și supravegherea securității și că nevoile de securitate ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților sunt abordate în mod egal.

Egalitatea de gen este o încercare de a aplica necesitățile bărbaților și femeilor în contexte sociale diferite. Scopul egalității de gen este de a extinde opțiunile și oportunitățile și de a elimina barierele și limitările bazate pe gen, dar modul în care este atins acest obiectiv poate diferi foarte mult între contexte [2, p.33]. Egalitatea de gen este reflectată în mod constant în legislația națională și este o normă stabilită la nivel internațional. Egalitatea de gen nu necesită punerea persoanelor în poziții pentru care nu sunt calificați pentru a obține un echilibru 50:50 între bărbați și femei în sectorul de securitate. Instituțiile de securitate eficiente implică în mod semnificativ atât femeile, cât și bărbații. Acest lucru le permite să furnizeze servicii de securitate care pot satisface nevoile ambelor sexe, făcându-le mai eficiente. Operațional, egalitatea de gen permite instituțiilor din sectorul de securitate să identifice și să răspundă nevoilor de securitate ale întreaga populație în loc să deservească numai o parte din ea. Aceasta include determinarea diferiților factori de risc pentru comiterea infracțiunilor sau victimizarea în rândul bărbaților, femeilor, băieților și fetelor. În trecut, securitatea a fost definită într-un sens mai restrâns, în ceea ce privește securitatea externă și internă a statului [3, p.53].

În prezent, conceptul este înțeles în sens mai larg, utilizând necesitățile oamenilor drept punct de pornire – o abordare consacrată în conceptul de „securitate umană” adoptat în Rezoluția 66/290 a Adunării Generale a ONU din 2012. În mod similar, prestarea serviciilor juridice trebuie să fie bazată pe drepturile omului. Întrucât ambele abordări încep de la persoană, este esențial să se înțeleagă modul în care genul afectează necesitățile juridice și de securitate ale acesteia. Termenul de guvernanta a sectorului de securitate descrie influența oficială și neoficială a tuturor structurilor, instituțiilor și actorilor implicați în prestarea, gestionarea și supravegherea securității și justiției la nivelurile național și local.

O bună GSS(guvernanta sectorului de securitate) înseamnă aplicarea principiilor de bună guvernare în cadrul sectorului de securitate și justiție al unui stat. Pe scurt, aceasta înseamnă că instituțiile din sectorul de securitate și justiție (furnizorii) oferă servicii de securitate și justiție ca un bun public, prin politici și practici transparente și în cadrul unei guvernante democratice care respectă drepturile omului și statul de drept [4, p.42]. Dat fiind faptul că sectorul de securitate și justiție trebuie să satisfacă necesitățile tuturor categoriilor sociale fără discriminare, egalitatea de gen reprezintă un element central al principiilor unei bune GSS, după cum urmează.

- Responsabilitatea: există așteptări clare pentru furnizarea securității, iar autoritățile independente supraveghează dacă aceste așteptări sunt satisfăcute, iar în caz contrar impun sancțiuni. Sectorul de securitate și justiție trebuie să fie responsabil pentru respectarea nevoilor diferite ale tuturor categoriilor de populație.

- Transparență: informația este în mod gratuit disponibilă și accesibilă pentru cei care vor fi afectați de decizii și implementarea acestora. Transparența permite evaluarea clară a faptului dacă sectorul de securitate și justiție protejează în mod corespunzător interesele diverse ale tuturor categoriilor populației [5, p.16]. Egalitatea de gen este esențială pentru transparență, deoarece asigurarea faptului că atât bărbații, cât și femeile din cadrul organismelor de asigurare a securității, de management și de supraveghere (inclusiv publicul uneori) au acces egal la informații poate ajuta la asigurarea faptului că deciziile sunt luate în mod imparțial, receptiv și în conformitate cu legile relevante și politici.

- Stat de drept: toate persoanele și instituțiile, inclusiv statul, sunt supuse legilor publice, aplicate în mod imparțial și coerent, cu normele și standardele internaționale și naționale pentru

drepturile omului. Acesta necesită egalitate în accesul la justiție pentru toate femeile, bărbații, băieții, fetele și cei/cele cu alte identități de gen. Statul de drept cere egalitatea de gen.

- Participarea: Orice persoană din orice mediu social are oportunitatea de a participa în procesul de luare a deciziilor și prestarea serviciilor în mod gratuit, echitabil și incluziv, fie direct, fie prin intermediul instituțiilor reprezentative legitime [6, p.34].

- Receptivitatea: instituțiile sunt receptive la diferite necesități de securitate ale tuturor categoriilor populației și își realizează misiunile în spiritul unei culturi a serviciului și fără discriminare. Instituțiile din sectorul de securitate receptive sunt sensibile la nevoile de securitate ale populației și demonstrează o cultură a serviciului. Fără egalitatea de gen, reacția este imposibilă, deoarece asigurarea securității se poate baza pe stereotipuri de gen sau pe o cultură a valorilor și comportamentelor masculinizate care pot duce la hărțuire și discriminare. Egalitatea de gen permite sectorului de securitate să aibă un interes proactiv în a răspunde nevoilor specifice și în schimbare ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților

- Eficacitatea: instituțiile își realizează rolurile, responsabilitățile și misiunile lor respective la un înalt nivel profesional, conform necesităților diverse ale tuturor categoriilor populației [7, p.22].

- Eficiența: instituțiile utilizează în cel mai bun mod resursele publice în realizarea rolurilor, responsabilităților și misiunilor ce le revin. Acest lucru nu este posibil fără egalitatea de gen, deoarece utilizarea eficientă a resurselor umane include utilizarea pe deplin a capacităților și expertizei atât a femeilor, cât și a bărbaților și asigurarea menținerii investițiilor în capitalul uman (prin păstrarea, promovarea și dezvoltarea profesională sensibile la gen) și nu pierderea. pentru lipsa infrastructurii de politici (de exemplu, condiții de muncă favorabile familiei) sau un mediu discriminatoriu la locul de muncă (din cauza hărțuirii sexuale și bazate pe gen)

Respectarea fiecărui dintre principiile date este o parte a obligației primordiale a statului de a realiza egalitatea de gen: accesul egal al femeilor, bărbaților și celor de alte identități de gen la oportunități și resurse. În mod special, obținerea receptivității, eficacității, participării și imparțialității și conformitatea cu standardele drepturilor omului cuprinse de statul de drept necesită ca sectorul de securitate și justiție să aplice în mod activ o perspectivă de gen în vederea promovării egalității de gen. Spre exemplu, furnizorii de securitate și justiție trebuie să întreprindă acțiuni pentru a satisface nevoile diferite de securitate ale tuturor persoanelor fizice și să se asigure că participarea în cadrul sectorului de securitate și justiție nu se limitează din cauza genului, orientării sexuale sau identității de gen a unei persoane .

Egalitatea de gen este esențială pentru a face participarea liberă, echitabilă și incluzivă, deoarece bărbații tind să fie foarte supraraprezențați în instituțiile din sectorul de securitate și în organismele de decizie legate de securitate, inclusiv parlamentele și comitetele de securitate . Instituțiile din sectorul de securitate receptive sunt sensibile la nevoile de securitate ale populației și demonstrează o cultură a serviciului [8, p.70]. Fără egalitatea de gen, reacția este imposibilă, deoarece asigurarea securității se poate baza pe stereotipuri de gen sau pe o cultură a valorilor și comportamentelor masculinizate care pot duce la hărțuire și discriminare. Egalitatea de gen permite sectorului de securitate să aibă un interes proactiv în a răspunde nevoilor specifice și în schimbare ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților. Egalitatea de gen este esențială pentru statul de drept, deoarece face parte din normele și standardele internaționale și naționale privind drepturile omului și pentru că toți bărbații, femeile, fetele și băieții trebuie să fie protejați în mod egal și să fie responsabili în fața legii și a proceselor de justiție. Inegalitatea de gen contribuie la proasta guvernare a sectorului de securitate. Acest lucru poate duce la o gamă largă de probleme pentru indivizi, comunități și sectorul însuși, contribuind potențial la instabilitate politică și socio-economică, subdezvoltare și niveluri ridicate de violență structurală și instituțională și criminalitate. Inegalitatea de gen provoacă probleme instituționale pentru sectorul de securitate [9, p.65]

Egalitatea la locul de muncă subminează eficacitatea asigurării securității prin hărțuirea și discriminarea sexuală și bazată pe gen; un mediu de lucru ostil pentru unii angajați, în special pentru femei; și eșecul de a reprezenta diversitatea comunității. În plus, un sector de securitate

care nu utilizează pe deplin capacitățile de resurse umane ale tuturor angajaților săi – bărbați și femei – își limitează propria capacitate de a fi eficace și eficient din punct de vedere instituțional și operațional. Inegalitatea de gen compromite asigurarea securității și amenință securitatea populației. Furnizorii din sectorul de securitate care răspund doar unei părți a populației îi lasă pe ceilalți membri ai societății vulnerabili la amenințările de securitate. Crearea riscurilor de securitate pentru un grup poate contribui la o instabilitate mai largă, neliniște și uneori conflicte în cadrul populației. Inegalitatea de gen contribuie la instabilitatea politică, economică și socială. Un sector de securitate care nu are controlul civil democratic și nu este reprezentativ, receptiv, eficient sau responsabil, poate deveni un mecanism de sprijin pentru un regim autoritar. Grupurile și/sau liderii puternici pot folosi sectorul de securitate pentru a subjuga părți din populație și pentru a le impune înțelegerea, printre altele, a rolurilor de gen adecvate. În aceste circumstanțe, inegalitatea de gen contribuie la perpetuarea impunității, corupției și încălcărilor drepturilor omului care pun în pericol procesele democratice, dezvoltarea economică și stabilitatea socială.

În anul 2006, prin adoptarea Legii privind asigurarea egalității de șanse între bărbați și femei, Republica Moldova a început promovarea egalității de gen și asigurarea echității sociale între femei și bărbați. În anul 2010 a fost adoptat primul Program Național de Asigurare a Egalității de Gen, fiind urmat de mai multe legi privind asigurarea egalității de gen în toate sferile:

- Legea privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (2006);
- Legea cu privire la asigurarea egalității (2012);
- Legea cu privire la publicitate (1997);
- Legea nr. 71 pentru modificarea și completarea unor acte legislative (2016), prin care sunt introduse prevederi ce țin de concediu paternal, cota minimă de reprezentare de 40% pentru ambele sexe la elaborarea listelor de candidați și publicitate sexistă ;
- Legea presei (1994);
- Codul muncii (2003);
- Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planul de acțiuni privind implementarea acesteia (2017);
- Strategia națională de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018-2023 și Planul de acțiuni pentru anii 2018-2020 privind implementarea acesteia (2018);
- Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia (2018).

Luând în considerație că femeile și bărbații au experiențe de viață diferite, ambele genuri trebuie să participe în procesul de luare a deciziilor în mod echitabil, așa încât nevoile tuturor să se regăsească în politicile elaborate și implementate [10, p.60]. Identificarea constrângerilor și oportunităților participării femeilor în procesele de luare a deciziilor începe cu înțelegerea statutului reprezentării femeilor în cadrul partidelor politice.

Barierele la nivel de partid constituie obstacole care împiedică femeile să se implice și să influențeze în mod activ platformele politice din cadrul partidelor și, în general, punerea în aplicare a reformelor care vizează promovarea egalității de gen. Tradițional, partidele politice promovau pe liste bărbați, femeile rămânând fie în afara listelor, fie pe ultimele poziții ale listelor. Introducerea cotelor este un mecanism de asigurarea a promovării și participării femeilor în procesele decizionale. Importanța implicării femeilor în activități de menținere a păcii a fost recunoscută la nivel internațional, inclusiv prin adoptarea Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitate. Numeroase studii și experiențe arată că participarea activă a femeilor în misiuni de pacificare contribuie la soluționarea eficientă a conflictelor și la păstrarea păcii.

Deși legislația Republicii Moldova garantează reprezentarea și implicarea echitabilă a femeilor și a bărbaților în domeniul securității și păcii, datele statistice arată că ponderea

femeilor în acest domeniu rămâne la cote minime. Mai mult decât atât, existența stereotipurilor privind rolul femeii în sectorul de securitate și apărare contribuie la menținerea percepției că acesta este un domeniu masculin. În sectorul de securitate și justiție, instituțiile fundamentale dispun și sunt conduse, de obicei, de personal format în mare parte din bărbați.

Noțiunile despre ce înseamnă să fii un bun soldat, ofițer de poliție și așa mai departe sunt deseori legate de convingeri specifice referitoare la ceea ce „înseamnă să fii bărbat”. Acest fapt este reflectat în culturile instituționale care pot fi puternic „masculinizate”. Totuși, ceea ce este considerat drept comportament „adecvat masculin” poate varia în diferite părți ale unei instituții – în cadrul unor roluri, poate fi apreciat comportamentul agresiv, bazat pe emoții, în timp ce în altele raționalitatea calculată poate părea mai „bărbătească”. În urma creșterii numărului de femei din cadrul instituțiilor sectorului justiției și securității din ultimele decenii, este important să examinăm trăsăturile atât feminine, cât și masculine [11, p.87].

În urma creșterii numărului de femei din cadrul instituțiilor sectorului justiției și securității din ultimele decenii, este important să examinăm trăsăturile atât feminine, cât și masculine. Eforturile de promovare a perspectivei de gen și a egalității de gen în sectorul securității și justiției, ca și în alte sectoare, au fost adesea întâmpinate cu scepticism, indiferență, rezistență pasivă și activă și încercări de a submina procesul. Abordarea problemelor legate de gen și dinamica de gen a puterii poate pune la îndoială convingerile sau identitățile personale, precum și privilegiile și pozițiile de putere – ceea ce poate fi incomod.

Numeroase studii și experiențe arată că participarea activă a femeilor în misiuni de pacificare contribuie la soluționarea eficientă a conflictelor și la păstrarea păcii. Deși legislația Republicii Moldova garantează reprezentarea și implicarea echitabilă a femeilor și a bărbaților în domeniul securității și păcii, datele statistice arată că ponderea femeilor în acest domeniu rămâne la cote minime. Mai mult decât atât, existența stereotipurilor privind rolul femeii în sectorul de securitate și apărare contribuie la menținerea percepției că acesta este un domeniu masculinizat.

Importanța strategică a asigurării egalității de gen în Republica Moldova reiese atât din angajamentele internaționale ale statului, cât și din nevoile naționale privind consolidarea unei societăți echitabile în contextul dezvoltării sustenabile. Integrarea egalității de gen la nivel național reprezintă un proces continuu de perfecționare a activităților de planificare strategică, realizare a acțiunilor, evaluare și monitorizare a impactului asupra beneficiarilor femei, bărbați, fete și băieți.

Analiza situației din Republica Moldova cu privire la tematica egalității între femei și bărbați scoate în evidență faptul că cele mai problematice aspecte sunt: abilitarea femeilor în domeniile politic, economic, social și violența în familie. În scopul redresării situației, Guvernul, societatea civilă și partenerii de dezvoltare au realizat și susținut multiple inițiative și proiecte de promovare a egalității între femei și bărbați [12, p.43]. Pe parcursul ultimilor ani au fost înregistrate anumite progrese: sporirea numărului de femei în poziții decizionale, deschiderea cetățenilor pentru susținerea femeilor în politică și funcții decizionale, includerea dimensiunii de gen în unele politici sectoriale, creșterea gradului de informare și sensibilizare, precum și îmbunătățirea competențelor specialiștilor din domeniu etc.

Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 a avut drept scop cultivarea respectului față de rolul legii în realizarea protecției drepturilor omului, asigurării valorilor unui stat de drept, creșterii economice și durabilității societății în general. Egalitatea între femei și bărbați înseamnă drepturi, oportunități și responsabilități egale pentru fiecare femeie și bărbat în toate sferile vieții publice și private. Acest principiu este încorporat în toate tratatele internaționale din domeniul drepturilor omului și consfințit în Legea supremă a țării. Programele guvernamentale reprezintă expresia clară de implicare, promovare și susținere a egalității între femei și bărbați, demonstrând astfel și

angajamentele asumate în plan internațional pentru promovarea și respectarea principiului democrației [13, p.30].

Cadrul normativ care formează baza politicilor în domeniul egalității de gen din Republica Moldova s-a elaborat în conformitate cu documente internaționale de referință, la care statul este parte: Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948), Convenția asupra drepturilor politice ale femeii (1952), Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (1966), Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (1979), Declarația și Platforma de Acțiune de la Beijing (1995), convențiile relevante ale Organizației Internaționale a Muncii, Obiectivele de dezvoltare durabilă. La Summitul privind Dezvoltarea Durabilă din data de 25 septembrie 2015, statele-membre ale Organizației Națiunilor Unite (în continuare – ONU) au adoptat Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, care include un set de 17 Obiective de dezvoltare durabilă pentru a pune capăt sărăciei, a lupta cu inegalitatea și injustiția și a soluționa problemele ce țin de schimbările climatice până în anul 2030.

Obiectivul 5 se referă în mod explicit la dimensiunea de gen, iar celelalte includ transversal perspectiva de gen în domenii precum sărăcia, sănătatea, schimbările climatice, infrastructura, securitatea alimentară, ocuparea forței de muncă, gestionarea durabilă a resurselor naturale, creșterea economică, accesul la justiție.

În contextul aderării și alinierii Republicii Moldova la documentele menționate, la nivelul forurilor legislative și executive au fost realizate acțiuni strategice de racordare a cadrului normativ existent la standardele internaționale, europene și regionale în domeniul egalității de gen [14, p.41]. La nivel național, domeniul de asigurare a egalității între femei și bărbați a fost substanțial îmbunătățit în ultimele decenii prin:

1) adoptarea legii-cadru – Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și a legislației aferente domeniului, ce vizează prevenirea și combaterea traficului de ființe umane, violența în familie, asigurarea egalității;

2) aprobarea planurilor de acțiuni și a unui document de politici – Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, precum și realizarea abordării complexe de asigurare a egalității între femei și bărbați în documentele de politici aprobate pe domeniile sănătate, antreprenoriat, educație, angajare în câmpul muncii, administrație publică locală;

3) fortificarea mecanismului instituțional prin instituirea Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

4) consolidarea Direcției politice de asigurare a egalității între femei și bărbați în cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, care elaborează și promovează politicile din domeniu și asigură lucrările de secretariat ale Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați;

5) crearea unităților gender din ministere și alte autorități administrative centrale, care monitorizează respectarea legislației în domeniu;

6) instituirea grupurilor coordonatoare în domeniul gender, cu statut de organ consultativ și coordonator, constituit din unități gender ale subdiviziunilor ce dețin competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în domeniul de activitate al autorității publice centrale de specialitate. [14, p.20].

Inegalitatea dintre femei și bărbați în Moldova s-a mărit în ultimul an. Calcularea noilor valori pentru ariile cheie ale Indexului Egalității de Gen în 2021, a evidențiat o diminuare a nivelului mediu al egalității între femei și bărbați. În 2021, Indexul se echivalează cu 59 de puncte din maximum 100, ceea ce e cu un punct mai mic decât în anul precedent.

Jumătate dintre ariile Indexului au înregistrat scăderi ale valorilor. Declinul observat pentru ariile Accesul la resurse, Educația și Piața muncii reprezintă motivul de bază ce a

determinat tendința negativă a Indexului Egalității de Gen în Moldova în anul 2021. Astfel, specificul acestor arii vin să evidențieze manifestarea inechităților în ambele direcții, atât asupra femeilor, cât și a bărbaților. În cazul femeilor, impactul negativ fiind mai semnificativ, dat fiind faptul că, două dintre cele mai importante domenii ce ar contribui la independența financiară a femeilor – Piața muncii și Accesul la resurse - stagnează și chiar se agravează din perspectiva inechităților de gen. Ultimele date oferite de Biroul Național de Statistică (BNS), arată o retragere a femeilor din rândul persoanelor ocupate. Astfel, în 2019, inegalitatea de gen în ocupare era de 7,7pp (rata de ocupare a femeilor – 36,5%, a bărbaților – 44,2%), ceea ce e cu 1pp mai mult decât în anul precedent. Totodată, Indexul a permis să evidențiem o accentuare a dependenței femeilor de prestațiile sociale – aceasta reprezentând, în 2019, 24,1% din veniturile total disponibile ale femeilor (16,2% în cazul bărbaților). În comparație cu anii precedenți, ponderea prestației sociale din veniturile totale ale femeilor înregistrează cea mai mare valoare. În contextul dat, apar semne de întrebare cu privire la eficacitatea și complexitatea politicilor de reconciliere a vieții profesionale cu cea personală.

În ultimii ani se observă o tendință pozitivă în rândul celor ce consideră că femeile pot fi implicate în procesul decizional.[15, p.10]. Datele sondajelor de opinie desfășurate la comanda CPD în ultimii ani, arată o tendință progresivă în sensul percepțiilor acestora cu privire la oportunitățile egale ale femeilor și a bărbaților de a fi implicați în politică. Dacă în 2018, ponderea celor care susțineau afirmația că femeile nu au ce căuta în politică era de circa 30%, atunci la 4 ani distanță, procentul dat s-a micșorat considerabil – 16,6% . Pe de o parte, micșorarea ponderii date reprezintă un progres în depășirea unor stereotipuri de gen cu privire la participarea echitabilă a genurilor în politică. Pe de altă parte, nu trebuie de neglijat că, în anul 2021, încă mai sunt 16% dintre populație care continuă să se conducă după unele percepții perimate, bărbații fiind preponderent mai mulți în această categorie . Tot în rândul celor mai reticenți în a încuraja și promova femeile în funcții de decizie se aliniază și persoanele cu un nivel scăzut de educație și cele cu un nivel economic mai redus. În acest context, măsurile întreprinse de autorități în scopul educării societății în asigurarea oportunităților egale de gen ar trebui să țintească în mod prioritar spre aceste categorii. Intervenția respectivă va contribui la diminuarea perpetuării unor stereotipuri de gen care au efecte directe asupra șanselor femeilor de a accede în politicul mare și de a avea o reprezentare mai bună de gen în legislativ [16, p.29].

Unul dintre obiectivele privind profesionalizarea instituțiilor de securitate și apărare reprezintă sporirea participării Republicii Moldova la misiunile și operațiunile de menținere a păcii și de gestionare a crizelor. Participarea activă a femeilor în inițiativele de pace reprezintă, la nivel internațional, un element central în eficientizarea rezolvării conflictelor și consolidarea păcii. Reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare este garantată de prevederile constituționale și legale la nivel național. De asemenea, există instrumente și norme internaționale privind perspectiva de gen, care necesită o abordare sensibilă în contextul sectorului de securitate și apărare.

Egalitatea de gen este relevantă în fiecare context, deoarece inegalitatea de gen este prezentă în toate țările, culturile și contextele. Inegalitatea de gen se referă la tratament inegal și acces la resurse, oportunități și autonomie bazate pe gen și se întâmplă în fiecare țară din lume. Inegalitatea de gen există deoarece rolurile de gen atribuite femeilor și fetelor sunt asociate cu mai puțină putere și resurse decât rolurile de gen atribuite bărbaților și băieților. Deși femeile și fetele sunt cel mai adesea dezavantajate și/sau afectate de inegalitatea de gen, bărbații și băieții se confruntă, de asemenea, cu dezavantaje și prejudicii ca urmare a rolurilor de gen. De exemplu, în timp ce violența domestică și sexuală afectează în mod disproporționat femeile și fetele, bărbaților și băieților le poate fi dificil să caute sau să acceseze sprijin dacă sunt victime ale violenței, din cauza așteptărilor socio-culturale că se pot apăra – sau nu pot fi victime ale

violenței. anumite tipuri de violență. Prin urmare, genul este un factor important în determinarea formelor particulare de insecuritate pe care o persoană le poate experimenta, precum și a rolurilor pe care oamenii le pot îndeplini în calitate de furnizori de securitate și de autori de violență.

Genul nu este singurul aspect al identității sociale care afectează securitatea. Alți factori, cum ar fi etnia, vârsta, statutul socio-economic, capacitatea, orientarea sexuală, identitatea de gen și religia, determină, de asemenea, modul în care indivizii și grupurile experimentează securitatea. A acorda prioritate egalității de gen nu înseamnă neglijarea diversității: recunoașterea modului în care genul afectează securitatea evidențiază modul în care o serie de factori sociali pot avea un efect direct sau indirect asupra securității. De exemplu, în cazul vârstei, deoarece există o distincție universal acceptată între copilărie și maturitate, există și o distincție între rolurile de gen atribuite femeilor și bărbaților, și fetelor și băieților. Astfel, genul, în combinație cu alți factori sociali care se intersectează, constituie un determinant important al securității, precum și al drepturilor și accesului la resurse. Stabilirea egalității de gen în sectorul securității poate ajuta la îmbunătățirea furnizării, gestionării și supravegherii serviciilor de securitate prin creșterea gradului de conștientizare și a altor tipuri de factori sociali.

BIBLIOGRAFIE

1. ALBU, N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Modulul III: Abordarea integratoare a egalității de gen în sectorul de apărare. Manual. Chișinău: Tipogr. „Elan Poligraf” – 2017. – 160 p.
2. ALLISON, J. Petrozziello. Gen în mișcare: Abordarea legăturii dintre migrație și dezvoltare din perspectiva de gen. Manual de formare. Centrul de instruire UN Women din Santo Domingo. UNWomen. 2013. 33p.
3. VAILEANU, C. Rusu V., Cantarji V. Ghidul utilizatorului statisticii de gen. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008. http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Gender/Gen_Guide_2008.pdf
4. SEGUINO, S. Financing for Gender Equality: Reframing and Prioritizing Public Expenditures to Promote Gender Equality, 2013. http://www.genderbudgets.org/index.php?option=com_joomdoc&view=documents&path=suggested-readings/seguino-s-paper&Itemid=587
5. STEVENS, I., LAMOEN I. Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach, 2001. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers. Disponibil: <http://www.ec.europa.eu/social/main>.
6. Towards an enabling Macroeconomic Environment. <http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/ch4.pdf>
7. Centrul European de resurse pentru egalitatea de gen. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
8. A practical guide to integrating the gender perspective into a policy/programming cycle. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
9. Platforma OECD privind egalitatea de gen. <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/government/>
10. Platforma OECD privind egalitatea de gen. <http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/public-administration/>
11. Indexul integrării dimensiunii de gen in politicile publice. Platforma progen. http://progen.md/files/5331_raportanalizapoliticperspectivagen.pdf

12. Indexul Egalitatii de Gen 2019: Care este nivelul de egalitate dintre femei și bărbați? Disponibil: http://progen.md/files/1421_indexul_egalitatii_de_gen_2019_final.pdf
13. BAURCIULU A., CASIAN A., PETROIA A. Bugetare sensibilă la gen. Ghid pentru APL. Chișinău, 2018. Disponibil: <http://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii/2018/07/bugetarea-sensibila-la-gen---ghid-apl>
14. BOCIOC, F., DIMITRIU, D., TEȘIU, R., VĂILEANU, C. Gender mainstreaming: metode și instrumente. Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen, București, CPE 2004.
<http://www.serviciilocale.md/download.php?file=chVibGljL3B1YmxpY2F0aW9ucy8yNzYxMDRfbWRfZ2hpZF9nbS5wZGY>
15. Raport Inegalitățile în R. Moldova: provocări și oportunități. 26.05.2017. Disponibil: <https://egalitadedegen.md/biblioteca/institutii-si-proceduri-pentru-promovarea-egalitatii-de-gen/>
16. Indexul integrării dimensiunii de gen în politicile publice 2013–2016. Disponibil: <http://www.progen.md/index.php?pag=n&opa=view&id=415&tip=publicatii&start=10&l=>