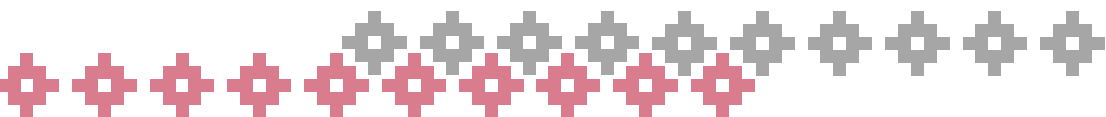
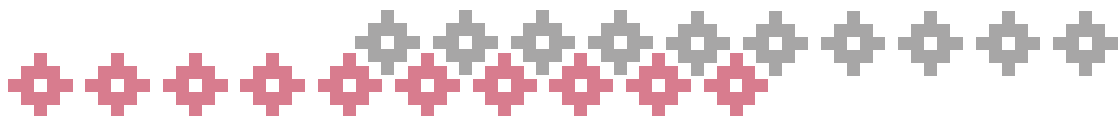


# Profilul femeilor în procesul decizional (pe unele domenii profesionale)





# *Profilul* **femeilor în procesul decizional** (pe unele domenii profesionale)



## "Profilul femeilor în procesul decizional", 2016

Autoare text: *Viorica Toartă*

Coordonare: *Aurelia Spătaru*

Design și machetare: *Ion Axenti*

Această notă analitică face parte dintr-o **serie de profiluri ale femeilor și fetelor** din anumite grupuri sub-reprezentate din Moldova, care provin din medii socio-economice sau geografice defavorizate (*femei migrante, din mediul rural, de etnie romă, victime ale violenței*), care se află în condiții de sănătate speciale (*femei cu dizabilități, care trăiesc cu HIV, sau în etate*), sau care sunt mai puțin prezente în careva sectoare (*femeile în poziții alese și numite, în funcții de decizie pe domenii profesionale, în economie și afaceri*).

Scopul profilurilor este de a informa publicul, în bază de evidențe/date, despre avantajele, capacitățile și potențialul de care dispun grupurile de femei analizate și contribuția care acestea o pot aduce la dezvoltare, mediile lor de interacțiune, oportunitățile de care beneficiază sau sunt lipsite, limitările și obstacolele cu care se confruntă. Profilurile includ analiza factologică în cadrul grupului vulnerabil descris (pe sub-populațiile acestuia) și comparația cu grupul opus (nevulnerabil) de femei (uneori și cu grupul de bărbați corespondent), au fost combinate și utilizate date cantitative și calitative din diferite surse oficiale (statistici oficiale și administrative) și independente (studii, sondaje) disponibile.

Documentul este destinat factorilor de decizie, elaboratorilor de politici, societății civile și publicului larg și urmărește sporirea nivelului de înțelegere a datelor și exemplificarea utilizării datelor statistice dezagregate multi-dimensional în vederea identificării măsurilor de intervenție necesare în promovarea egalității, incluziunii și coeziunii, non-discriminării și acceptării grupurilor sub-reprezentate de femei.

Reproducerea totală sau parțială a conținutului acestei publicații este autorizată cu condiția indicării clare și exacte a sursei.



Acest material a fost elaborat cu suportul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și a Entității Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) în cadrul Proiectului comun ONU "Consolidarea sistemului statistic național" implementat împreună cu Biroul Național de Statistică (BNS).

Opiniile exprimate în document aparțin autorului și nu reflectă în mod necesar punctul de vedere al agențiilor ONU sau al BNS.

**Profilul femeilor în procesul decizional (pe unele domenii profesionale)/Viorica Toartă; Biroul Național de Statistică, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women). – Chișinău: S. n., 2016 (F.E.-P. "Tipografia Centrală"). – 36 p., Referințe bibliogr. în subsol. – 300 ex.**

ISBN 978-9975-53-649-3.

316.346.2-055.2:364.462

T 67

# Cuprins

Preambul.....	4
<b>I.</b> Prezentarea grupului.....	5
<b>II.</b> Capitalul social, potențialul femeilor pentru a accede în procesele decizionale .....	10
<b>III.</b> Mediul de interacțiune a femeilor în pozițiile decizionale .....	14
<b>IV.</b> Oportunități de care beneficiază sau sunt private femeile pentru participare în procesul decizional.....	18
<b>V.</b> Capacitatea și posibilitatea femeilor de a participa la dezvoltare .....	31
<b>VI.</b> Limitări, bariere, obstacole cu care se confruntă femeile în procesele decizionale .....	33
<b>Concluzii și recomandări .....</b>	<b>34</b>

## Abrevieri

BNS – Biroul Național de Statistică

CEDAW – Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor  
de discriminare față de femei

ILO – Organizația Internațională a Muncii (International Labour Organization)

NATO – Organizația Tratatului Nord-Atlantic (North Atlantic Treaty Organization)

ODM – Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului

ONU – Organizația Națiunilor Unite

OSCE – Comitetul de Securitate al Organizației pentru Securitate și Cooperare  
în Europa (Organization for Security and Co-operation in Europe)

PNAEG – Programului Național de Asigurare a Egalității de Gen pe anii 2010-2015

UE – Uniunea Europeană

# Preambul

Odată cu ratificarea Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), Convenției ILO nr. 111 privind interzicerea discriminării (la angajare și ocupare), Convenției ILO nr. 100 privind remunerarea egală, Convenției ILO nr.153 privind protecția maternității, precum și prin semnarea Platformei de la Beijing, Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului și Acordului de Asociere cu UE, Republica Moldova și-a asumat angajarea pleneră în asigurarea egalității de gen și promovarea participării femeilor în cadrul proceselor decizionale în calitate de agenți și beneficiari ai dezvoltării durabile. Astfel, eforturile întreprinse de către autoritățile naționale au rezultat în adoptarea strategiilor naționale în domeniul promovării egalității de gen și planurilor de acțiuni ale acestora (în 1998, 2003 și 2009), precum și adoptarea Legii privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

În pofida acestor eforturi, progresul în domeniul asigurării egalității de gen în pozițiile/funcțiile decizionale încă se lasă așteptat. Astfel, observațiile finale ale Comitetului CEDAW cu privire la al patrulea și al cincilea raport periodic al Republicii Moldova, reiterează asupra persistenței atitudinilor patriarhale și stereotipurilor adânc înrădăcinate cu privire la rolurile și responsabilitățile femeilor și bărbaților în familie și în societate, care sunt cauze profunde ale: (i) poziției dezavantajate a femeilor în viața politică și publică; (ii) violenței împotriva femeilor; și (iii) ale segregării de gen, așa cum se reflectă în alegerile educaționale ale femeilor și fetelor și opțiunile de încadrare în muncă<sup>1</sup>. Chiar dacă pe parcursul ultimilor ani au fost efectuate câteva inițiative de introducere a unor mecanisme de discriminare pozitivă pentru facilitarea accesului femeilor la funcțiile decizionale, acestea așa și nu s-au soldat cu succes.

În prezent este în curs de elaborare un nou Program de asigurare a egalității de gen pentru anii 2016-2020, chemat să răspundă recomandărilor și tendințelor de dezvoltare a politicilor în domeniu pe plan internațional și național, urmând a fi conectat la prioritățile Obiectivelor de Dezvoltare Durabile precum și la Strategia Egalității de Gen a Consiliului Europei pentru anii 2014-2017. În aceste condiții, pentru identificarea măsurilor care ar fi propuse pentru redresarea situației în domeniul reprezentării în funcții de luare a deciziilor a femeilor, obiectul prezentei note analitice se va axa pe analiza factorilor sub-reprezentării acestora în pozițiile de conducere, inclusiv în cadrul anumitor domenii profesionale.

<sup>1</sup> CEDAW C/MDA/CO/4-5 (2013). Observații finale cu privire la raportul periodic combinat al patrulea și al cincilea al Republicii Moldova.



# I. Prezentarea grupului

Transformările sociale și economice ale secolului trecut au condus nu doar la asumarea de către femei a rolurilor economice, prin împărțirea pieții muncii cu bărbații, dar și la însușirea de către acestea a unor roluri sociale noi. Astfel, femeile au reușit să ocupe diferite funcții de conducere și să demonstreze că sunt la fel de capabile și bune ca și bărbații, iar în anumite domenii, chiar să exceleze și să arate că sunt mai bune. Cu toate acestea, ar fi greșit de afirmat că, femeile au reușit să înghesuie bărbații de pe nișele tradițional ocupate de aceștia. Prin declanșarea proceselor concurențiale și reducerii din sentimentul siguranței și încrederii bărbaților în capacitatea de menținerea pârghiilor decizionale, femeile așa și nu au reușit să obțină și un acces egal la acestea. În consecință, problemele sporirii reprezentării femeilor în cadrul proceselor decizionale prin combaterea discriminării și crearea condițiilor pentru abilitare a acestora au devenit subiecte curente pe agenda mai multor comitete și instituții internaționale din cadrul ONU, UE, OSCE, etc., inclusiv și a guvernelor naționale.

Însăși competența decizională nu are gen, iar puterea de promovare pe treptele ierarhice derivă de la calitatea capitalului uman și social al individului uman deținut, care poate fi mobilizat și utilizat cu succes în acest proces. Lipsa câtorva caracteristici specifice în acest sens nu permite o definire sau o delimitare clară a sub-grupului de femei care au obținut performanțe în construirea unei cariere decizionale de grupul majoritar de femei. Totuși, anumite calități ale acestora, comune liderilor de succes, ar putea fi menționate, precum: (i) viziunea (sau urmărirea unor scopuri clare); (ii) curajul în asumarea riscurilor; (iii) competența profesională, credibilitatea și creativitatea; (iii) capacitatea de comunicare și transparență; (iv) suport prin promovare a contactelor informale, cu un grad ridicat de personalizare; (v) onestitatea; (v) spiritul de echipă, sau capacitatea de a reuși integrarea persoanelor diferite într-o echipă solidă, performantă; (vi) deschiderea către învățare; și (vi) conducerea prin exemplu (nu doar spun ce ar trebui să fie făcut, ci sunt direct implicați în realizarea sarcinilor<sup>2</sup>.

Un aspect important ce le deosebește pe femeile în poziții de conducere/lider de celelalte femei, precum și de bărbații lideri, este stilul de conducere pe care acestea îl adoptă, și care derivă din comportamentul feminin al lor. Acest stil se bazează pe: (i) considerație față de persoane; (ii) participativitate; (iii) încurajare a exprimării și (iv) orientare spre oameni prin promovare și motivare. În literatura de specialitate acest stil poartă denumirea de „leadership transformațional”, care actualmente este considerat drept cel mai eficient model de conducere orientat spre performanțe. Succesul acestui stil interactiv de leadership al femeilor a determinat o tendință de adoptare a lui și de către bărbați<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Maier N.E. (2010). Leadership din perspectiva genurilor. Revista Transilvană de Științe a Comunicării, 2(11)/2010, p.p. 11-28. [http://ekphrasis.accentpublisher.ro/files/articles\\_content/327/2%20RTSC%2011.pdf](http://ekphrasis.accentpublisher.ro/files/articles_content/327/2%20RTSC%2011.pdf)

<sup>3</sup> Popescu A. (2006). Diferențele de gen în leadership. Proiect finanțat prin PHARE UE, realizat în cadrul Centrului Parteneriat pentru Egalitate. <http://www.fundatia.ro/mara/sites/default/files/Diferente%20de%20gen%20in%20leadership.pdf>

Accesul, dar și posibilitățile femeilor de a se integra și a se afirma într-o carieră care oferă funcții de conducere și putere de decizie, mai ales în așa domenii tradițional asociate succesului masculin, precum diplomația, justiția, apărarea și securitatea, ordinea publică, sunt influențate semnificativ de viziunile societății privind rolul acestora în contextul respectiv. Chiar dacă transformările fundamentale ale relațiilor dintre genuri în lumea contemporană occidentală, precum și efectele migraționale ale ultimului deceniu au generat anumite schimbări la nivelul relațiilor sociale și percepțiilor, societatea moldovenească per ansamblu continuă a fi una tradiționalistă în care predomină/prevalează viziunile și valorile paternaliste. Drept confirmare, datele unui studiu comparativ privind fenomenul discriminării în Republica Moldova<sup>4</sup>, realizat în anul 2014, relatează că, peste 80% dintre respondenți (91% bărbați și 71% femei) continuă să considere că, bărbatul este capul familiei și că datoria acestuia fiind să aducă bani în casă și să facă muncile grele. Pe când datoria femeilor este să se ocupe de treburile casei (79%), iar prezența familiei și copiilor constituie un criteriu cheie ce permite perceperea gradului de realizare/împlinire a unei femei (72% în anul 2014 față de 61% în anul 2010)<sup>5</sup>.

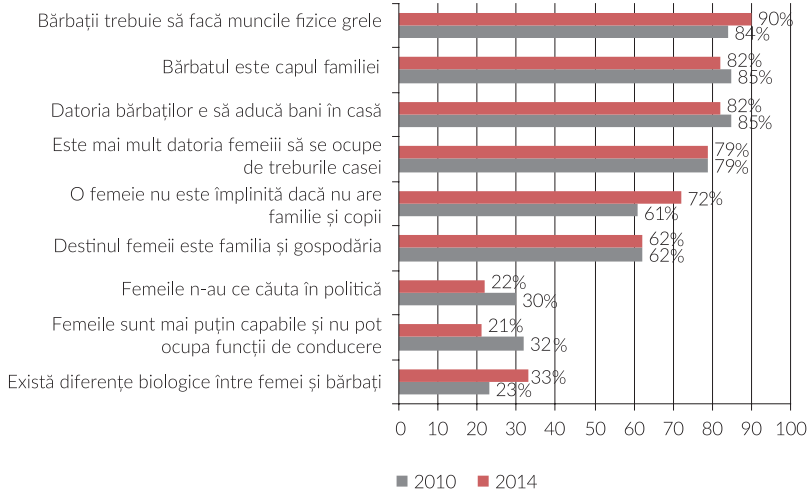
În același studiu, sfera decizională continuă a fi privită ca o prerogativă exclusivă a bărbaților, care sunt percepuți ca persoane încrezătoare în propriile forțe, dominatori și rigizi. Pe când femeile sunt văzute mai curând ca mediatore, prietenoase și sociabile, având un cuvânt mai puțin de spus în luarea deciziilor. Regretabil este faptul că, uneori aceste stereotipuri sexiste sunt mai înrădăcinate în conștiința femeilor, care tind de a accepta mai curând lideri dominanți de sex masculin, decât de sex feminin. Aici intervin și miturile despre capacitățile mai reduse ale femeilor de a conduce și a ocupa funcții de decizie, de a activa într-un domeniu anumit, viziuni care rămân a fi destul persistente în societatea actuală. Astfel, în anul 2014, peste 20% dintre respondenții studiului deja menționat, considerau că, femeile sunt mai puțin capabile pentru a ocupa funcții de conducere (comparativ cu 32% în anul 2010) și n-au ce căuta în politică (față de 30% în anul 2010). Totodată, aproape 1/3 dintre aceștia, erau de părerea că, femeile nu pot practica anumite profesii (față de 24% în anul 2010), în special datorită diferențelor biologice față de bărbați (23% în anul 2014 față de 33% în anul 2010<sup>6</sup>) (Figura 1). De asemenea, printre principalele motive ale inegalității accesului femeilor la viața socială, inclusiv în sfera decizională, au fost menționate: (i) lipsa unui mecanism legal de afirmare a femeilor (19% în anul 2014 față de 11% în anul 2010); (ii) insuficiența promovării femeilor în posturile de conducere (28% în anul 2014 față de 14% în anul 2010); (iii) neacceptarea femeilor în sfera politică (14% în anul 2014 față de 11% în anul 2010); (iv) preocupare mai multă a femeilor de creșterea și îngrijirea copiilor (35% în anul 2014 față de 32% în anul 2010) și (v) sarcina dublă pe care o duc femeile de întreținere a familiei și creștere a copiilor (39% în anul 2014 față de 32% în anul 2010)(Figura 2).

<sup>4</sup> Moldova/SOIR (2015). Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ. <http://soros.md/files/publications/documents/Raport%20Nediscriminare%20analiza%20comparata.pdf>

<sup>5</sup> Ibidem.

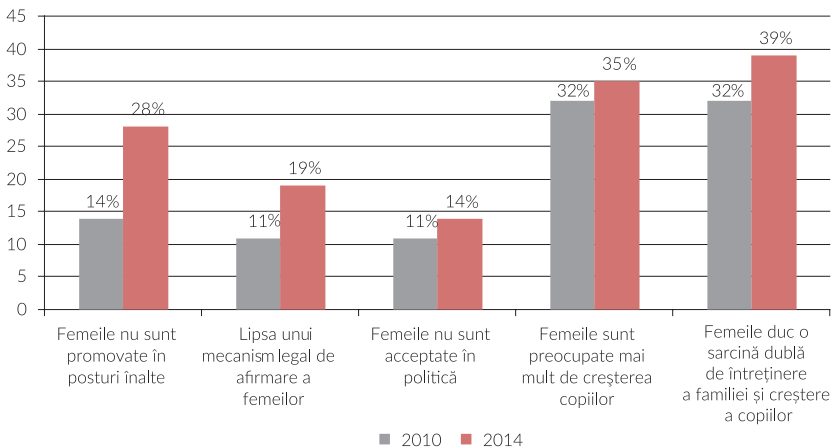
<sup>6</sup> Soros Moldova (2012). Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu sociologic. <http://soros.md/files/publications/documents/Studiu%20Sociologic.pdf>

Figura 1. Prejudecăți privind rolurile de gen în societate, %



Sursa: Moldova/SOIR. Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ, 2015.

Figura 2. Viziuni privind cauzele inegalității de gen în accesul la viața socială și sfera decizională, %



Sursa: Moldova/SOIR. Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ, 2015.



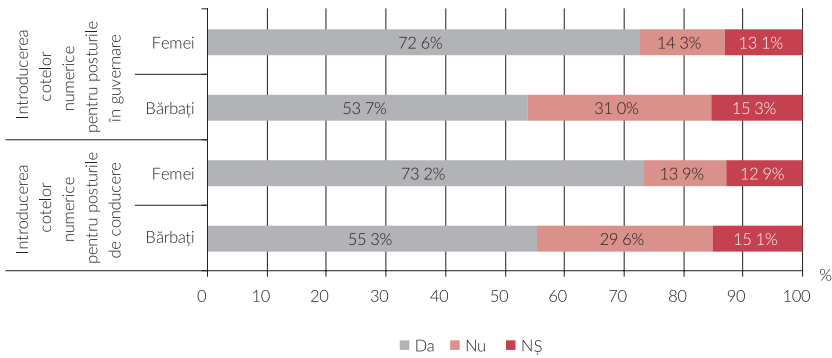
Nivelul destul de jos al „culturii de gen”, este un alt element ce relatează asupra caracterului paternalist centrist masculinizat al societății moldovenești. Populația percepe eronat „egalitatea de gen” considerând că, prin aplicarea acesteia vor avea de câștigat doar femeile în detrimentul bărbaților. Pe când, în realitate, aceasta presupune o egalitate în drepturi, responsabilități, obligații și oportunități în cadrul tuturor dimensiunilor vieții sociale și economice, inclusiv vieții familiale. Neînțelegerea conceptului egalității de gen constituie factorul determinant al discriminărilor instituționale, în special în domeniile de forță precum: securitatea, apărarea, ordinea publică, unde femeile sunt adesea privite ca victime slabe, dependente sau nevinovate, lipsite de cunoștințe tactice, în timp ce bărbații sunt considerați ca furnizori independenți și puternici de securitate sau autorii actelor de violență. Cu toate că în realitate, situația poate fi inversă, iar bărbații pot fi afectați negativ prin faptul că speranța de asigurare a securității este complet pusă pe seama lor. Actualmente, deși prezente în cadrul acestor sisteme, femeile de obicei dețin funcții administrative de execuție, fără a fi admise și a avea roluri importante în activități de investigații, operațiuni de luptă, poziții strategice<sup>7</sup>.

Idea abilitării femeilor pentru a accede în funcțiile de conducere și necesității aplicării măsurilor active în acest sens ramâne a fi susținută și promovată mai mult de către femei, decât de către bărbați. În confirmare, datele studiului IMAGES „Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova”<sup>8</sup> realizat în anul 2015 relatează că, peste 70% dintre respondenții de sex feminin consideră necesară introducerea unui sistem de cote pentru femei pentru a le garanta acestora un număr fix de locuri la guvernare și în posturi de conducere. În același timp, în rândul bărbaților ponderea celor care susțin aceste viziuni este de peste 50%. Este destul de mare ponderea celor care dezaproabă necesitatea acestor măsuri, circa 1/3 dintre ei considerând că în funcțiile decizionale trebuie să ajungă „persoane cu capacități și nu doar femei la număr”. De asemenea, experți bărbați au menționat că, „femeile sunt mai eficiente în anumite lucruri, sunt mai atente, analizează mai mult situațiile și consecințele”, iar introducerea sistemului de cote este dictată de necesitatea asigurării nevoilor femeilor, pe care astăzi bărbații de la conducere nu le pot fi asigura. Totodată, introducerea acestui sistem de cote trebuie să fie realizat în paralel cu „asigurarea calității acestor cote” pentru ca, în rezultat, la putere să ajungă „femei pregătite, capabile, dornice să conducă”, (Figura 3).

<sup>7</sup> CID NATO (2015). Femeile pacea și securitatea: de ce sunt importante? Articol pregătit de Albu N. <http://nato.md/femeile-pacea-si-securitate-de-ce-sunt-importante/>

<sup>8</sup> CDF (2015). Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova. În baza metodologiei IMAGES. [http://cdf.md/files/resources/89/Studiul\\_B%C4%83rba%C8%9Bii%20%C8%99%20Egalitatea%20de%20gen%20%C3%AEn%20Republica%20Moldova.pdf](http://cdf.md/files/resources/89/Studiul_B%C4%83rba%C8%9Bii%20%C8%99%20Egalitatea%20de%20gen%20%C3%AEn%20Republica%20Moldova.pdf)

Figura 3. Viziuni privind necesitatea introducerii unui sistem de cote pentru femei care să le garanteze un număr fix de locuri în pozițiile decizionale, %



Sursa: CDF. Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova, 2015.

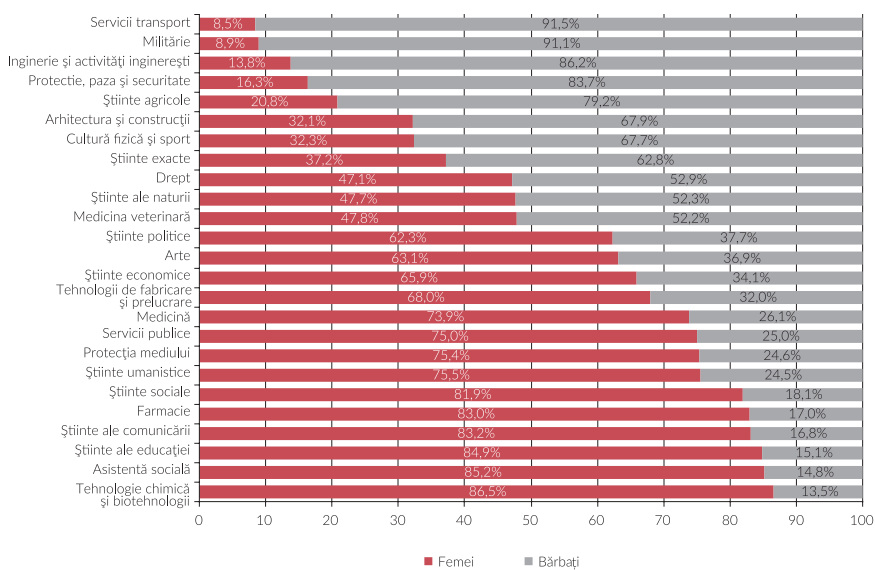
Suplimentar, au fost evidențiate aspecte precum că, femeile mult mai greu, comparativ cu bărbații iau deciziile de a avansa în posturile de conducere. Motivele principale fiind evaluarea mai minuțioasă a sarcinilor ce urmează a fi preluate din perspectiva exercitării rolului de femeie, soție și mamă<sup>9</sup>. Toate acestea vin suplimentar să relatează asupra preocupării curente a femeilor de a găsi modalități pentru a concilia cariera cu viața de familie.

<sup>9</sup> Ibidem.

## II. Capitalul social, potențialul femeilor pentru participare în procesele decizionale

Potențialul femeilor pentru participare la procesele decizionale privind dezvoltarea durabilă la toate nivelurile, este exprimat prin capitalul uman al acestora care include capitalul intelectual (competențele și cunoștințele, resursele de muncă) și capitalul biologic (abilitățile fizice determinate de starea sănătății și vârstă).

Figura 4. Structura de gen a studenților învățământului superior pe domenii generale de studii, %



Sursa: BNS. Educația în Republica Moldova, 2014/2015.

Datele statistice relatează că, femeile din Republica Moldova sunt caracterizate printr-un nivel destul de înalt al capitalului intelectual. În anul 2014, conform datelor BNS, acestea au constituit peste 59% în totalul persoanelor în vârstă de 25-64 ani care au studii superioare, ponderea cea mai semnificativă a acestora de 75,5% fiind concentrată în cadrul grupului de vârstă 25-49 ani. De asemenea, femeile constituie 57,5% dintre

studenții instituțiilor de învățământ superior, 56% dintre studenții doctoranzi, circa 59% dintre persoanele care studiază postdoctoral, precum și circa 48% dintre cercetătorii științifici<sup>10</sup>. Chiar dacă situația aparent pare destul de bună, analiza mai detaliată a structurii de gen în cadrul învățământului superior (ciclurile I și II), relatează asupra problemelor de subreprezentare și segregare a femeilor pe domenii de studii. Aceste probleme fiind replicate și asupra structurii ocupaționale a pieței muncii. Astfel, ponderea cea mai mare a femeilor studente este concentrată în cadrul a 13 domenii începând cu tehnologiile chimice și biotehnologiile, asistența socială, științe ale educației și terminând cu științele politice unde proporția acestora variază de la peste 80% la 60% în total studenți. O distribuție care poate fi considerată echilibrată este observată în cadrul domeniilor științelor politice, medicinei veterinare, științelor naturii și dreptului, unde ponderea femeilor este de peste 47%. Mai departe, începând cu domeniile științelor exacte și terminând cu cele ale serviciilor militare și transport, prezența femeilor se reduce brusc de la peste 37% la 8% în total studenți (Figura 4).

Situația respectivă se menține și în cadrul domeniilor activității de cercetare și dezvoltare, unde femeile dețin o pondere semnificativă în cadrul științelor sociale (68,4%), științelor umanitare și celor medicale (52,6%), pe când celelalte domenii, în special cele tehnice (71%) sunt dominate de către bărbați.<sup>11</sup>

Pe piața muncii, nivelul general al ocupării femeilor (49,6%) este mai jos comparativ cu cel al bărbaților (50,4%), însă, dacă examinăm acest indicator din punctul de vedere al studiilor pe care le dețin femeile, putem observa că, situația este cu totul inversă. Astfel, conform datelor BNS în anul 2014, ponderea femeilor cu studii superioare ocupate a constituit 55,4%, sau cu 10,8 p.p. mai ridicată în raport cu bărbații (44,6%). Analiza participării femeilor cu studii superioare la piața muncii după activități economice relatează că, acestea predomină în proporție de 67,3% în cadrul sectoarelor administrației publice, învățământ, sănătate și asistență socială<sup>12</sup>. De asemenea, ponderi semnificative ale acestora sunt înregistrate și în cadrul activităților economice (55,4%), comerțului, hotelurilor și restaurantelor, precum și altor activități (54,5%) (Figura 5). Totodată, analiza conform tipurilor ocupațiilor (funcții deținute/profesii exercitate conform CORM)<sup>13</sup>, datele reflectă că, femeile cu studii superioare prevalează în rândul funcționarilor administrativi (grupul major 4 - 87,9% față de 12,1% bărbați) și lucrătorilor în servicii, gospodăria de locuințe și deservire comunală, comerț și asimilați (grupul major 5 - 64% față de 36% bărbați). Ponderi și mai semnificative ale

<sup>10</sup> BNS (2015). Educația în Republica Moldova. Publicație statistică 2014/2015. [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Educatia/Educatia\\_RM\\_2015.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Educatia/Educatia_RM_2015.pdf)

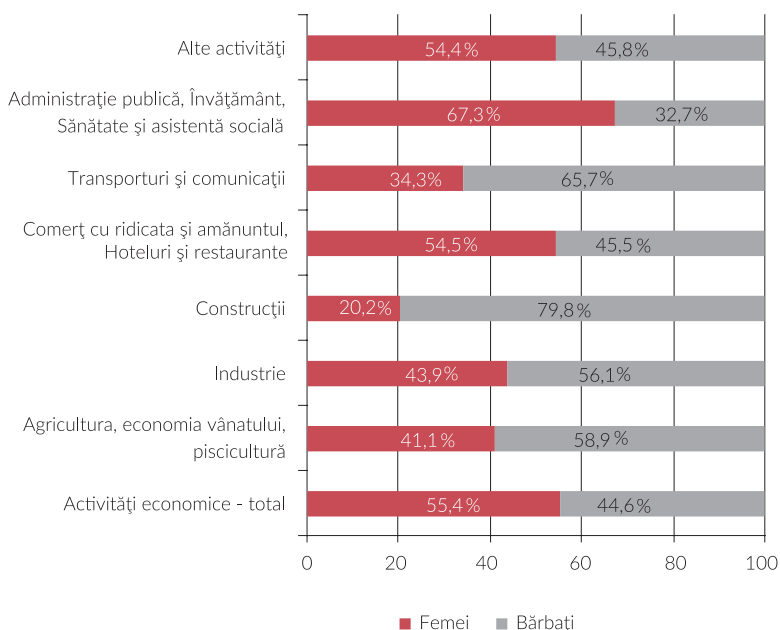
<sup>11</sup> BNS (2015). Activitatea de cercetare - dezvoltare în anul 2014. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=4728>

<sup>12</sup> BNS. Populația ocupată, după activități, nivel de instruire, grupe de vârstă, sexe și medii, 2000-2014. Banca de date statistice. <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN02/MUN02.asp>

<sup>13</sup> Conform Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM) aprobat prin ordinul MMPSF nr. 22 din 03.03.2014. [http://www.angajat.md/files/Clasificatorul%20Ocupatiilor%20\(1\)%20ro.pdf](http://www.angajat.md/files/Clasificatorul%20Ocupatiilor%20(1)%20ro.pdf)

femeilor sunt înregistrate, de asemenea, în rândul specialiștilor cu nivel superior (grupul major 2 – 63,3% față de 36,7% bărbați) și specialiștilor cu nivel mediu de calificare (grupul major 3 – 57,8% față de 42,1% bărbați). Cele mai mici ponderi ale femeilor cu studii superioare sunt înregistrate în rândul conducătorilor de toate nivelurile (grupul major 1 – 41,8% față de 58,3% bărbați)<sup>14</sup>, ceea ce confirmă asupra accesului deficitar al acestora la procesele decizionale (Figura 6).

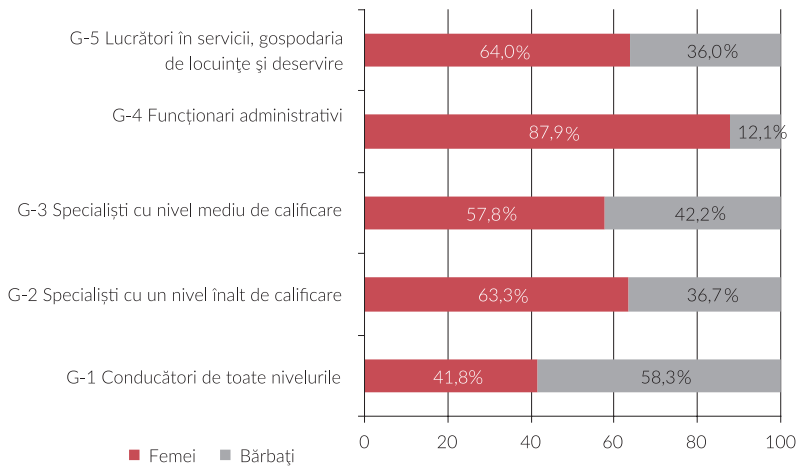
Figura 5. Ponderea femeilor cu studii superioare ocupate, după activități economice, %



Sursa: BNS. Banca de date statistice, date pentru anul 2014.

<sup>14</sup> BNS. Populația ocupată, după ocupații, nivel de instruire, grupe de vârstă, sexe și medii, 2000-2014. Banca de date statistice. <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN02/MUN02.asp>

Figura 6. Ponderea femeilor cu studii superioare ocupate, după principalele grupuri ocupaționale, %



Sursa: BNS. Banca de date statistice, date pentru anul 2014.

Calitatea sănătății, constituie cel de-al doilea element ce caracterizează potențialul femeilor de a-și asuma roluri și responsabilități decizionale și de a participa activ în cadrul acestor procese. Datele statistice relatează, că femeile sunt mai critice față de condiția propriei sănătăți, proporția celor care si-au apreciat-o ca fiind bună/foarte bună fiind mai mică cu 9 p.p. față de bărbați (42,1%). Acest indicator este unul relativ și variază mult în dependență de vârstă, cu cât femeia este mai tânără cu atât viziunile acesteia sunt mai optimiste și invers. Totuși, femeile într-o proporție mai mică decât bărbații suferă de așa maladii specifice precum tuberculoză activă și tumorile maligne. În anul 2014, incidența globală prin tuberculoză activă în rândul femeilor a constituit 45,2 de cazuri la 100 mii femei, fiind peste 3 ori mai mică decât în rândul bărbaților (111,8 cazuri la 100 mii bărbați)<sup>15</sup>. De asemenea, incidența cazurilor noi depistate în rândul femeilor (30,4 cazuri la 100 mii femei) a fost de circa 2,3 ori mai joasă decât în rândul bărbaților (69,6 cazuri la 100 mii bărbați)<sup>16</sup>. Tabloul este similar și în cazul incidenței prin tumori maligne, indicatorul dat fiind mai jos în rândul femeilor (239 cazuri la 100 mii femei) decât cel al bărbaților (259,1 cazuri la 100 mii bărbați)<sup>17</sup>.

<sup>15</sup> BNS (2015). Matricea de indicatori de monitorizare a implementării PNAEG 2010-2015. Anuarul statistic al Republicii Moldova, 2014. Capitolul 8, Tabelul 8.16. <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=263&id=2193>

<sup>16</sup> MS/CNMS (2015). Morbiditatea populației prin maladii specifice. Anuarul statistic al sistemului de sănătate din Moldova anul 2014. [http://www.ms.gov.md/sites/default/files/12\\_incidentia\\_prin\\_maladii\\_specifice\\_0.pdf](http://www.ms.gov.md/sites/default/files/12_incidentia_prin_maladii_specifice_0.pdf)

<sup>17</sup> CNMS - raport statistic nr. 12, anuarul statistic al Republicii Moldova 2014. Capitolul 8, Tabelul 8.16. <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=263&id=2193>

### III. Mediul de interacțiune a femeilor în pozițiile decizionale

Familia reprezintă mediul primar de interacțiune a femeii, care încurajează sau restricționează participarea acesteia la procesele decizionale la un nivel comparabil cu bărbații. Studiile în domeniu relatează că, femeile din Republica Moldova sunt mai rar încurajate de către familii în candidarea/concurarea pentru o poziție de conducere, în luarea unei decizii pentru acceptarea acesteia, sau în însușirea unor specialități considerate ca fiind masculine. Stereotipurile, conform cărora responsabilitățile ce țin de familie sunt cele ale femeii și că aceasta „trebuie să-și facă timp pentru familie și să renunțe la carieră”, continuă a fi destul de pronunțate în societate. Adesea se neglijează contribuția financiară a femeii la bugetul gospodăriei, faptul că ea este angajată în câmpul muncii și că responsabilitățile în familie trebuie împărțite egal<sup>18</sup>. Experiențele din copilărie ale bărbaților și femeilor joacă un rol important în formarea modelelor comportamentale care, ulterior, sunt transpuse în cadrul propriilor familii. Drept confirmare, datele studiului IMAGES „Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova” relatează că, în familiile de origine (unde au fost crescuți) ale bărbaților participanți la cercetare, respectul taților/partenerilor de viață față de mame (48,7%) a fost mai mic decât al mamelor față de aceștia (53,8%). De asemenea, în 1/3 dintre cazuri bărbați erau responsabili de luarea deciziilor referitor la investițiile importante și de lungă durată, pe când femeilor le reveneau deciziile privind cheltuielile de consum și copiii. Totodată, fiecare al patrulea tată s-a implicat zilnic în îngrijirea copiilor, iar 5,9% dintre aceștia au fost absenți de la aceste activități. 18,9% dintre bărbați nu s-au implicat niciodată în prepararea mâncării, 29,6% în realizarea ordinii în casă, iar 44,9% în spălarea hainelor. Chiar dacă, analiza relatează asupra apariției unor schimbări în ceea ce privește sporirea luării deciziilor în familie prin consens și implicarea în menaj a bărbaților din generațiile tinere în vârstă de 19-29 ani, în mare parte, datorită influenței mamelor acestora, povara muncii neremunerată în gospodărie rămâne a fi, în continuare, pe umerii femeii<sup>19</sup>.

Zilnic, 96,6% dintre femeile din Republica Moldova sunt implicate în activități de menaj cheltuind în acest scop 39,5% din timpul zilnic (în medie 4,4 ore pe zi), ceea ce este de 1,8 ori mai mult comparativ cu timpul dedicat de către bărbați acestor activități (2,8 ore pe zi sau 21,5% din timpul zilnic)<sup>20</sup>. În rezultat, femeilor le rămâne mai puțin timp pentru

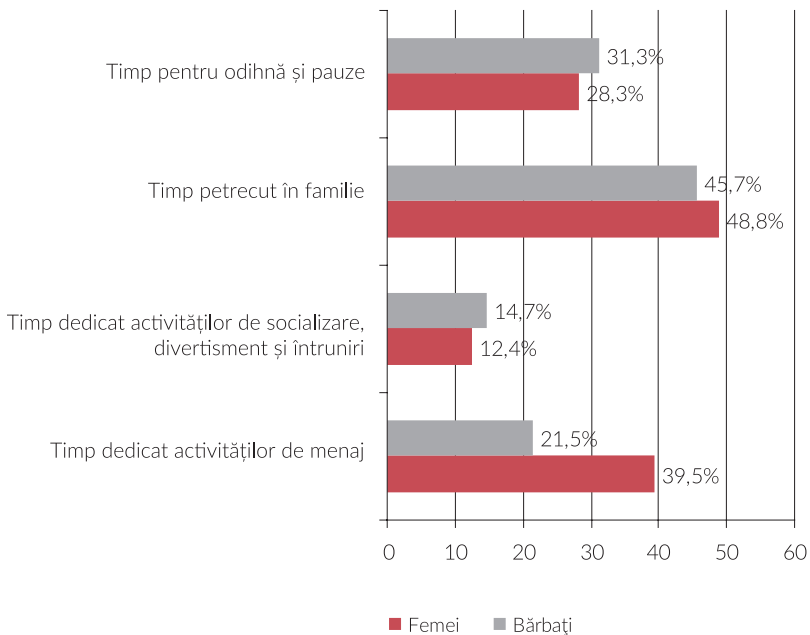
<sup>18</sup> CDF (2015). Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova. În baza metodologiei IMAGES. [http://cdf.md/files/resources/89/Studiul\\_B%C4%83rba%C8%9Bii%20C8%99i%20Egalitatea%20de%20gen%20C3%AEEn%20Republica%20Moldova.pdf](http://cdf.md/files/resources/89/Studiul_B%C4%83rba%C8%9Bii%20C8%99i%20Egalitatea%20de%20gen%20C3%AEEn%20Republica%20Moldova.pdf)

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> BNS (2013). Notă informativă „Utilizarea timpului în Republica Moldova”. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&id=168&id=4055>

activitățile de socializare, divertisment și întruniri (12,4% din timpul zilnic sau circa 3 ore pe zi) comparativ cu bărbații (14,7% din timpul zilnic sau 3,5 ore pe zi). Totodată jumătate din timpul alocat vieții sociale (48,8%) femeile îl petrec cu familia, pe când la bărbați acest indicator este cu 3,1 p.p. mai redus (45,7%). Totodată, femeile își permit mai puțin timp pentru odihnă-pauze (28,3%), decât bărbații (31,3%)<sup>21</sup> (Figura 7).

Figura 7. Proporția din timpul zilnic utilizat de către femei și bărbați pentru diverse activități, %



Sursa: BNS. Notă informativă „Utilizarea timpului în Republica Moldova”, 2013.

Astfel, dubla solicitare, sau mai bine spus „dubla carieră”, preocuparea permanentă de găsirea soluțiilor pentru concilierea vieții profesionale cu cea familială, determină uneori femeia în luarea unor decizii de renunțare. De cele mai multe ori femeia renunță la carieră, dar, în ultimul timp, sunt observate tendințe de renunțare la partenerul de viață. Anume prin aceasta pot fi explicate schimbările apărute pe parcursul ultimilor

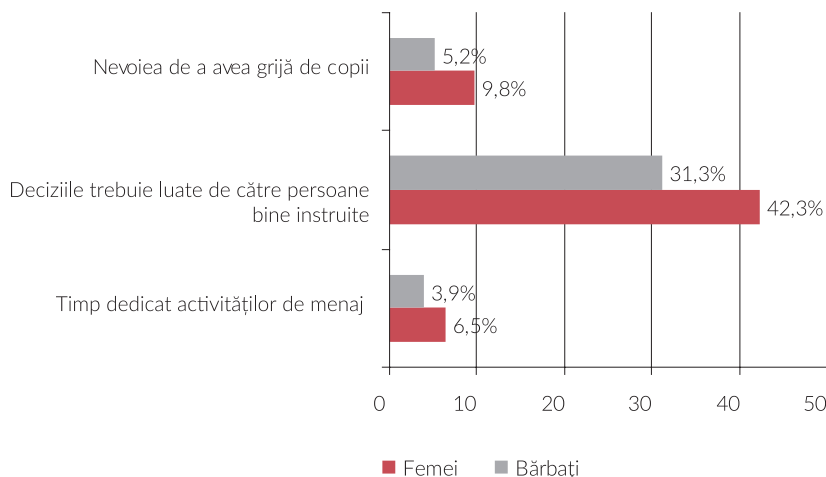
<sup>21</sup> BNS/PNUD/UN Women/Guvernul Suediei (2015). Viața socială și divertismentul la Moldoveni. Notă analitică realizată în baza rezultatelor studiului „Utilizarea timpului de către femeile și bărbații din Republica Moldova”; [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Utilizarea\\_timpului\\_RM/Note\\_analitice\\_rom/08\\_brosur\\_ROM.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/08_brosur_ROM.pdf)



ani la nivelul relațiilor private care sunt exprimate prin tendințe ale femeilor de a-și crește singure copiii, în afara căsătoriei sau în urma divorțurilor (rata divorțurilor în anul 2014 constituind 3,1%), precum și creșterii cuplurilor în concubinaj.

Viziunile soților/partenerilor de viață privind rolul femeilor în cadrul proceselor decizionale în societate, influențează asupra integrării și menținerii cu succes a acestora în posturile de conducere sau în cadrul unor profesii anumite. Studiile realizate relatează că aceste viziuni rămân a fi stereotipizare. Deci, așa cum a fost menționat și în cadrul primului capitolul al prezentei note analitice, peste 1/4 dintre bărbați consideră că, femeile sunt mai puțin capabile pentru a ocupa funcții de conducere și, în genere, n-au ce căuta în politică<sup>22</sup>. Totodată, printre principalele motive enunțate de către femei care le-au determinat în a renunța la implicare în procesele decizionale din comunitate au fost: (i) interdicția soțului - 6,5%; (ii) neîncrederea în propriile abilități justificată de opinia că deciziile trebuie luate de către persoane bine instruite - 42,3%, precum și (iii) nevoia de a avea grija de copii - 9,8%<sup>23</sup> (Figura 8).

**Figura 8. Principalele motive care determină femeile și bărbați de a renunța la implicarea în procesele decizionale din comunitate, %**



Sursa: Soros-Moldova/CPD/Guvernul Suediei. Participarea femeilor și bărbaților din Republica Moldova în procesul decizional, 2012.

<sup>22</sup> IPP/Soros-Moldova/SOIR (2015). Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ. <http://soros.md/files/publications/documents/Raport%20Nediscriminare%20analiza%20comparata.pdf>

<sup>23</sup> Soros-Moldova/Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare/Guvernul Suediei (2012). Participarea femeilor și bărbaților din Republica Moldova în procesul decizional. Raport realizat de către SBS-AXA în baza rezultatelor sondajului de opinie.

Mediul de referință al femeii reprezintă cercul de relații sociale ale acesteia care include: prietenii, colegii de serviciu, precum și autoritățile publice, partidele politice, societatea civilă, mass-media și membrii comunității cu care aceasta interacționează. Calitatea relațiilor în cadrul cercului profesional din care femeia face parte influențează semnificativ asupra capacităților de promovare a acesteia în pozițiile de conducere. Studiile relatează că, abordările paternaliste persistă și la nivelul relațiilor profesionale, iar gradul de preferință pentru femei în posturile de conducere se reduce în favoarea bărbaților pe măsura creșterii importanței/ greutății postului<sup>24</sup>. Sunt, de asemenea, observate tendințe destul de pronunțate ale femeilor, de a prefera conducători bărbați, chiar dacă în colectivul unde acestea activează majoritatea sunt femei.

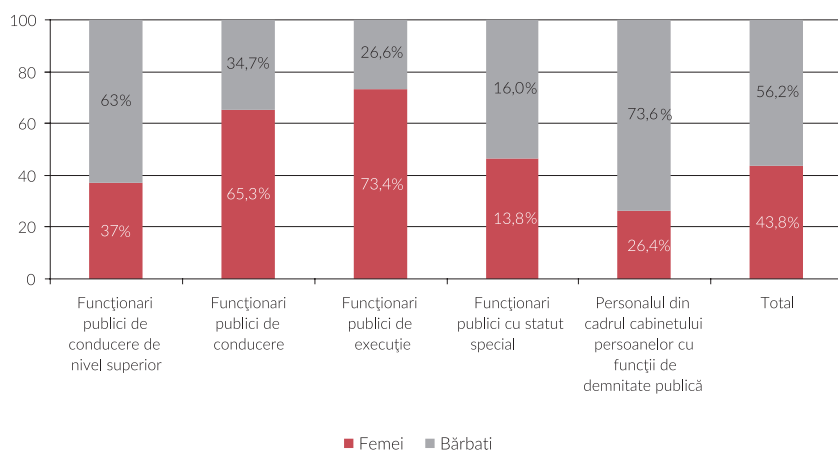
Interacțiunea femeilor cu autoritățile publice, partidele politice, societatea civilă și mass-media, dar și cu membrii comunității, are loc în cadrul proceselor decizionale la care acestea participă în calitate de conducători sau specialiști cum sunt: (i) ședințele, grupurile de lucru comune privind elaborarea, promovarea și adoptarea unor măsuri strategice la nivel de comunitate; (ii) întrunirile de partid, campaniile electorale pentru atragerea capitalului electoral; (iii) campaniile sociale pentru sensibilizarea și mobilizarea comunităților și autorităților publice în soluționarea unor probleme sociale, precum și (iv) servicii acordate cetățenilor pentru rezolvarea unor probleme ale acestora.

<sup>24</sup> Ibidem.

## IV. Oportunități de care beneficiază sau sunt private femeile pentru participare în procesul decizional

Oportunitățile pentru accedere a femeilor în pozițiile de conducere sunt influențate nu doar de competențele și calitățile de care acestea dispun, dar și de viziunile celor din anturajul lor privind abilitățile manageriale ale acestora, inclusiv și de particularitățile domeniului în care acestea activează. În cadrul sectorului administrației publice femeile constituie 43,8%, cea mai semnificativă pondere a acestora de peste 73,4% fiind concentrată în cadrul funcțiilor de execuție, pe când în cadrul celor de conducere<sup>25</sup> de nivel mediu (șefi de direcții, secții, etc.), femeile dețin o pondere de 65,3%. Situația este diferită când merge vorba de funcțiile de conducere de nivel superior, cele de demnitate publică sau cele cu statut special, ponderea femeilor reducându-se pe măsura greutateii funcției, ceea ce relatează asupra existenței discrepanțelor pe verticală și orizontală. Astfel, în cadrul funcțiilor de conducere de nivel superior ponderea femeilor este de 37%, proporția acestora fiind de 1,7 ori mai mică comparativ cu bărbații în aceste funcții și de circa 1,8 ori mai redusă față de femeile în funcțiile de conducere de nivel mediu. În cadrul funcțiilor cu demnitate publică și celor cu statut special femeile constituie 26,4% și, respectiv, 13,8%. Totodată, femeile constituie puțin peste 1/4 în cadrul personalului

Figura 9. Structura de gen a sectorului administrației publice, %



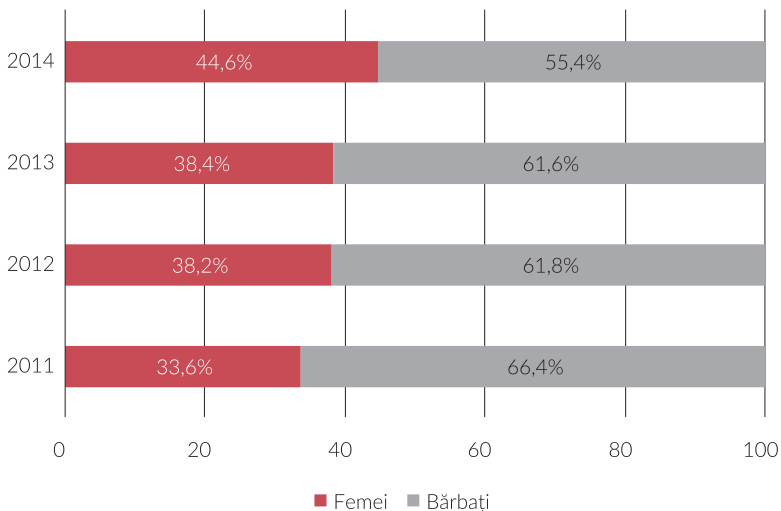
Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

<sup>25</sup> Legea nr.158 din 04.07.2008, cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

cabinetelor persoanelor cu demnitate publică<sup>26</sup> (Figura 9). Sunt prezente totodată și segregări sectoriale, femeile prevalând în cadrul sectoarelor sociale (educație, sănătate, protecție socială, cultură) și, într-o proporție mai mică, fiind reprezentate în cadrul sectoarelor de forță (apărare și securitate națională, ordine publică). Problema necesității diminuării segregărilor educaționale și ocupaționale prin măsuri de abordare complexă este menționată în cadrul Observațiilor Comitetului CEDAW<sup>27</sup>.

Șansele femeilor de a se afirma în domeniul diplomației rămân a fi și în continuare destul de modeste, în mare parte datorită asocierii acestuia cu istoriile de succes masculin formate și promovate de-a lungul istoriei. Astfel, chiar dacă structura de gen a Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene relatează asupra unei parități de gen, femeile constituind peste 50%, inclusiv și instituția fiind condusă de către o femeie ministru, acest echilibru, însă, nu este menținut și la nivelul misiunilor diplomatice și oficiilor consulare. În anul 2014, femeile au constituit o pondere de 44,6% în cadrul funcționarilor cu statut special care asigurau activitatea celor 39 de misiuni diplomatice și oficii consulare ale Republicii Moldova, înregistrând o creștere cu 6 p.p. față de anul 2013 și cu 11 p.p. în raport cu anul 2011 (Figura 10).

Figura 10. Structura de gen a personalului misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova, %



Sursa: BNS, setul de indicatori de monitorizare a implementării PNAEG pe anii 2010-2015.

<sup>26</sup> BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

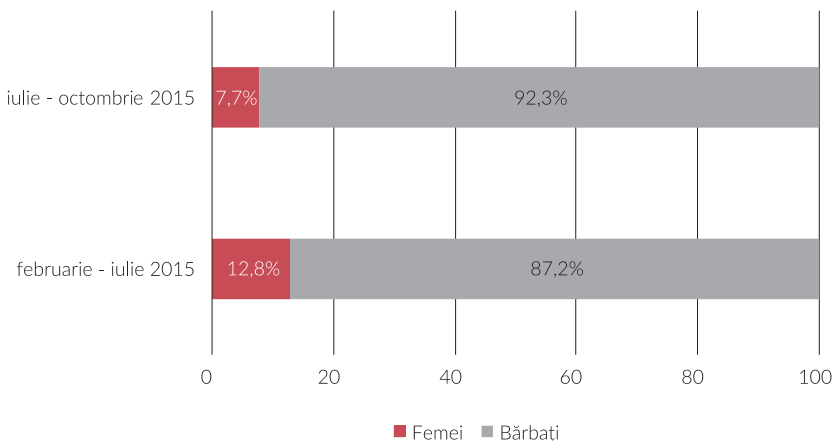
<sup>27</sup> CEDAW/C/MDA/CO/4-5/2013. Observații finale cu privire la raportul periodic combinat al patrulea și al cincilea al Republicii Moldova. p.25 și 27.

<sup>28</sup> MAEIE. <http://www.mfa.gov.md/misiuni-ale-rm/>; accesat la data de 10.12.2015

<sup>29</sup> Ziarul de gardă nr. 537. 2015. Femei (ne)potrivite pentru a fi ambasadoare. <http://www.zdg.md/editia-print/politic/femei-nepotrivite-pentru-a-fi-ambasadoare>.

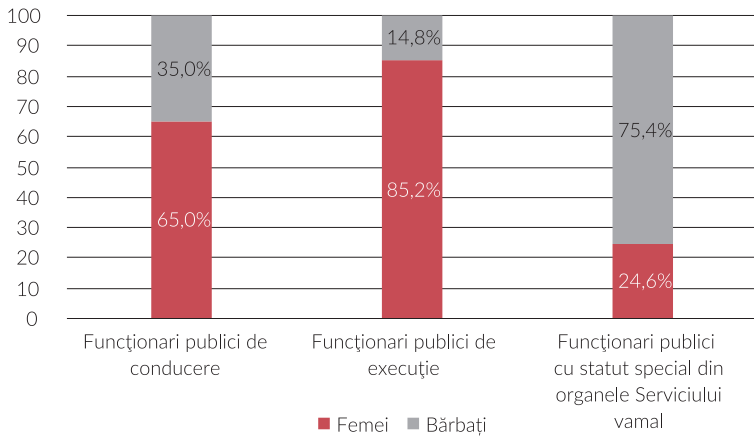
Oportunitățile femeilor de a accede în funcțiile de conducători ai misiunilor diplomatice și consulare rămân a fi imprevizibile și depind în mare parte de climatul politic la nivelul guvernării, dar și celui din interiorul partidelor de la guvernare în cadrul cărora sunt împărțite funcțiile date. Anul 2015, poate fi considerat un an controversat din perspectiva de gen pentru diplomația moldovenească. Astfel, dacă la începutul anului, la conducerea misiunilor diplomatice și oficiilor consulare se aflau 5 femei, dintre care 4 în funcții de ambasador și 1 în funcția de consul (12,8% în total), atunci după cea de-a doua demitere de guvern, numărul acestora s-a redus în jumătate. Dintre cei 19 candidați aprobați în funcțiile de ambasadorii, doar 2 au fost femei<sup>28</sup>, situația din perspectiva de gen în domeniul reprezentării consulare rămânând neschimbată. În rezultat, femeile aflate la conducerea misiunilor diplomatice și consulare au constituit doar 7,7% din total, cu o pierdere de gen în raport cu guvernarea precedentă de 5,1 p.p. (Figura 11). Această stare de lucruri a stârnit reacții ale societății civile care au atenționat guvernul asupra regresului și discordanței dintre rezultatele obținute și obiectivele politicii de gen și țintele ODM asumate. Astfel, chiar dacă femeile dețin aceeași pregătire diplomatică ca și bărbații, pe parcursul celor peste 20 de ani de independența țării, doar 12 doamne au reușit să dețină funcția de ambasador al Republicii Moldova<sup>29</sup>.

Figura 11. Structura de gen a conducerii misiunilor diplomatice și oficiilor consulare ale Republicii Moldova, %



Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Figura 12. Structura de gen a personalului Serviciului Vamal, %

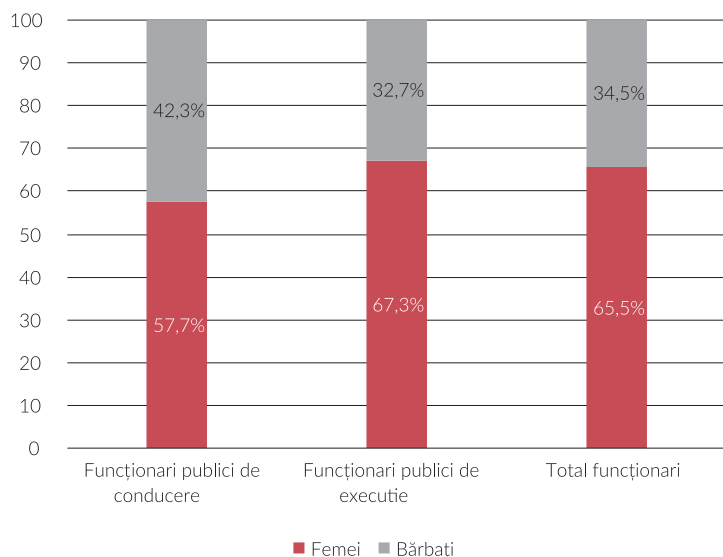


Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Un domeniu, destul de specific pentru afirmarea femeilor pe scara decizională este cel al **Serviciului Vamal** care asigură securitatea economică a statului cu misiune prin colectarea taxelor, impozitelor și combaterea fraudelor vamale. Conform datelor BNS, în anul 2014, femeile au constituit 28,2% în totalul funcționarilor acestui serviciu. După tipul funcțiilor ocupate, femeile prevalează în cadrul celor de execuție 85,2% și celor de conducere de nivel mediu 65%. În cadrul funcțiilor cu statut special și celor cu demnitate publică ponderea femeilor se reduce semnificativ. Doar 24,6% sau circa 1/4 dintre femei dețin funcții cu statut special, pe când funcție de demnitate publică nu deține nici o femeie în cadrul acestui serviciu (Figura 12).

Situația ar putea fi comparată cu **Serviciul Fiscal de Stat**, misiunea căruia se aseamănă într-o anumită măsură cu cea a Serviciului Vamal, ținând la fel de colectare de taxe și impozite și combatere a evaziunii fiscale. Astfel, în cadrul serviciului dat femeile dețin o pondere de 65,5% în total funcționari, fiind prezente într-o proporție de 67,3% în cadrul funcțiilor de execuție și de 57,7% în cadrul funcțiilor de conducere de nivel mediu. De menționat că, în cadrul funcțiilor de conducere de nivel superior sau cu statut special, inclusiv celor de demnitate publică, femeile sunt absente (Figura 13).

Figura 13. Structura de gen a personalului Serviciului Fiscal de Stat, %



Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Datele statistice relatează că, **sistemul de justiție** este predominant de către femei, acestea deținând o pondere de 75,7% în totalul funcționarilor. Analiza mai detaliată relatează, că șansele de afirmare a femeilor în pozițiile decizionale variază în funcție de particularitățile instituției din cadrul sistemului. Astfel, dacă în cadrul Ministerului Justiției femeile constituie peste 73%, peste 90% în cadrul Serviciului de stare civilă, atunci în cadrul Departamentului instituțiilor penitenciare acestea dețin o pondere de 45,4%, proporția lor fiind mai mică cu 9,2 p.p., ceea ce relatează asupra problemelor de segregare intra-sectorială (Tabelul 1).

Tabelul 1. Numărul funcționarilor publici care activează în organele de justiție, pe sexe

	Persoane		% față de total	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
Ministerul Justiției	76	28	73,1	26,9
<i>Autorități subordonate sau pe lângă:</i>				
Departamentul de administrare judecatorească	6	4	60,0	40,0
Centrul de Informații Juridice	4	2	66,7	33,3
Serviciul Stare Civilă	368	21	94,6	5,4
Centrul de armonizare a legislației	9	5	64,3	35,7
Oficiul central de probațiune	114	78	59,4	40,6
Departamentul instituțiilor penitenciare	54	65	45,4	54,6
Direcția de justiție a Unității teritoriale autonome cu statut special Gagauzia (Gagauz-Yeri)	6	2	75,0	25,0
<b>Total</b>	<b>637</b>	<b>205</b>	<b>75,7</b>	<b>24,3</b>

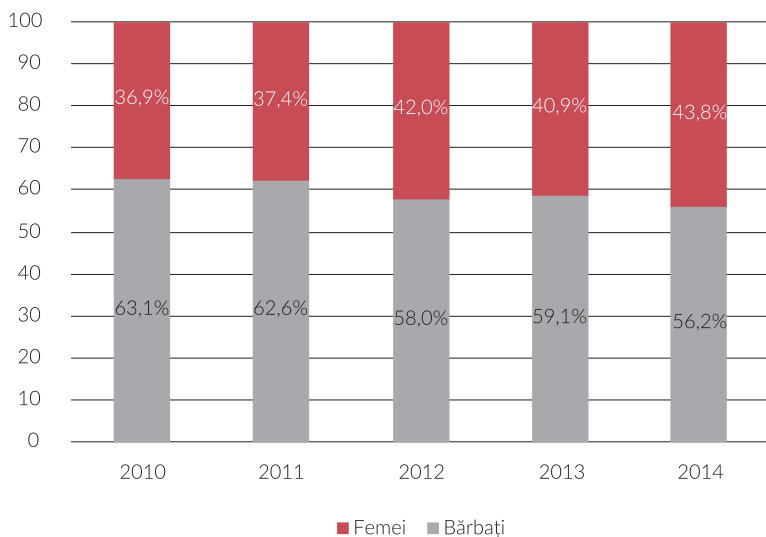
Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Analiza situației la nivelul judecătorilor oferă un tablou real asupra discrepanțelor de gen pe verticală. Datele BNS relatează că, în pofida unei creșteri înregistrate pe parcursul ultimilor ani a numărului de femei judecător, problema subreprezentării nu și-a pierdut actualitatea. În anul 2014 femeile judecător au constituit 43,8%, înregistrând o creștere cu 6,9 p.p. în raport cu anul 2010. Diferențele în raport cu bărbații judecători constituie 12,4 p.p. (Figura 14). Cele mai mari discrepanțe de gen, sunt înregistrate la nivelul personalului administrativ al instanțelor judecătorești (Curtea Constituțională, Curtea Supremă, curțile de apel, judecătoriile), unde femeile dețin o pondere de peste 75%, pe când bărbaților le revine mai puțin de 1/4 (Figura 15). De asemenea, femeile sunt sub-reprezentate și în cadrul Consiliului Superior al Magistraturii ponderea acestora fiind de 25% în totalul membrilor<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> Membrii Consiliului Superior al Magistraturii. <http://www.csm.md/structura/membrii.html>

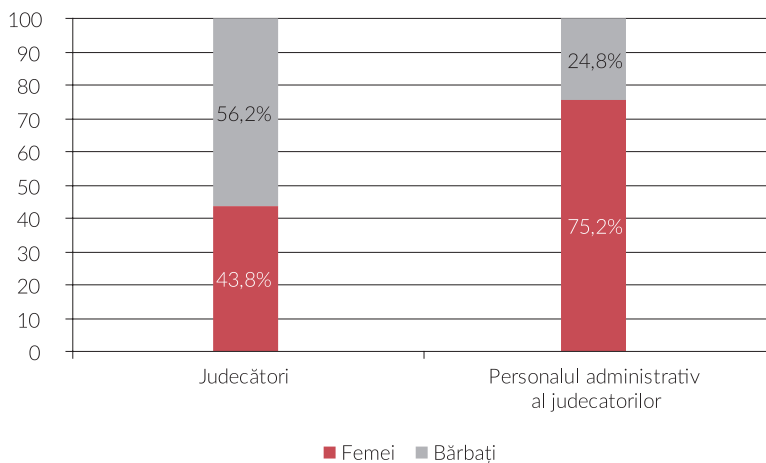


Figura 14. Ponderea femeilor și bărbaților în funcțiile de judecători, %



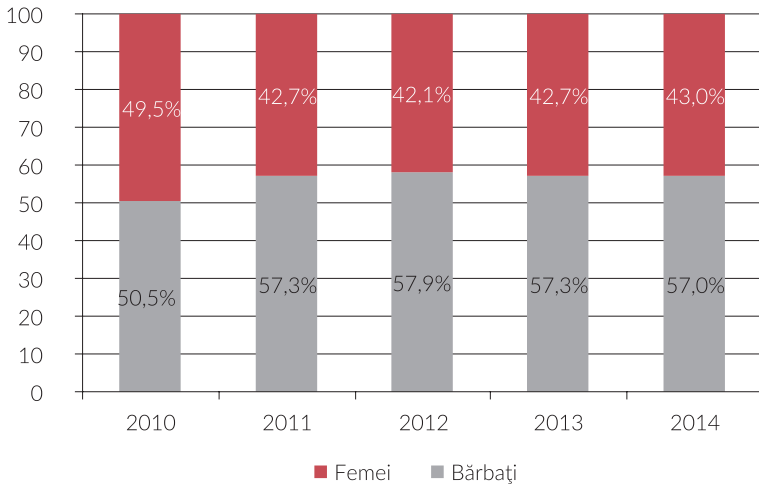
Sursa: BNS setul de indicatori de monitorizare a implementării PNAEG pe anii 2010 -2015.

Figura 15. Distribuția de gen a componentei instanțelor judecătorești, %



Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Figura 16. Ponderea femeilor și bărbaților în funcțiile de procurori, %



Sursa: BNS, setul de indicatori de monitorizare a implementării PNAEG pe anii 2010-2015.

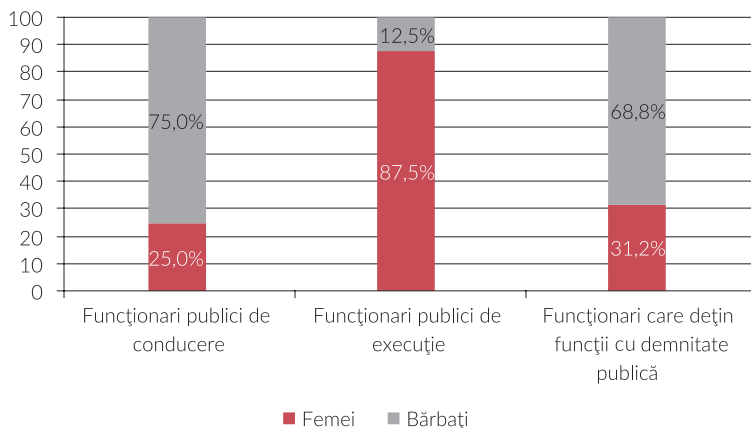
Femeile predomină în cadrul sistemului notarial, însă sunt subreprezentate în cadrul celui avocațial. În anul 2014 femeile au constituit 79% în totalul notarilor publici autorizați de către Ministerul Justiției<sup>31</sup>. Femeile constituie mai mult de 30% în totalul avocaților din Republica Moldova, și circa 1/4 (sau 24,4%) în totalul membrilor Uniunii Avocaților. Sunt observate anumite progrese realizate pe parcursul anului 2015 în promovarea femeilor în cadrul organelor decizionale ale uniunii respective, funcțiile pe președinți ai Consiliului Uniunii, Comisiilor de Licențiere și de Cenzori fiind deținute actualmente de către femei<sup>32</sup>.

Prezența femeilor în cadrul proceselor decizionale din sistemul *organelor de drept* rămâne în continuare redusă. În anul 2014 ponderea femeilor în funcția de procuror a fost de 43%, atestând o creștere nesemnificativă cu 0,3 p.p. în raport cu anii precedenți, care, însă, nu a atins cotele deținute de către acestea în aceleași funcții în anul 2010 (Figura 16). Problema subreprezentării este la nivelul secretariatelor procuraturii unde femeile sunt prezente în proporție de 87,5% în cadrul funcțiilor publice de execuție, pe când în cadrul funcțiilor publice de conducere de nivel mediu și celor cu statut special acestea constituie doar 25% și, respectiv, 31,2% (Figura 17).

<sup>31</sup> Calculele autorilor în baza datelor din Banca de date statistice a BNS și datelor Ministerului Justiției.

<sup>32</sup> <http://www.avocatul.md/consiliul-uniunii-avocaturilor-din-republica-moldova>

Figura 17. Structura de gen a secretariatului Procuraturii Generale, procuraturilor specializate și teritoriale, %

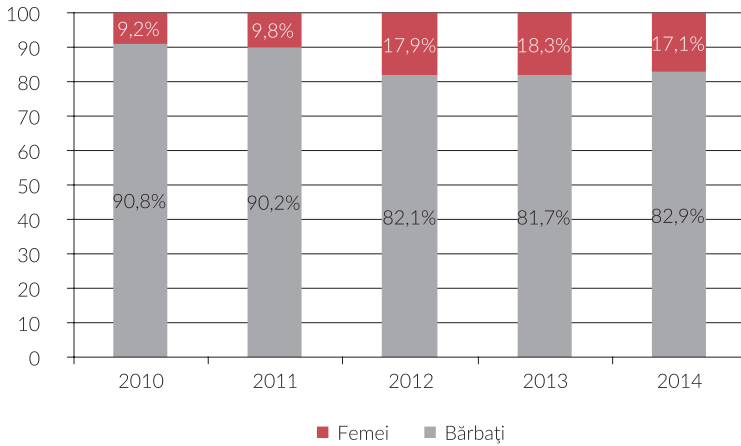


Sursa: BNS, Funcționari care dețin funcții cu demnitate publică în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Rămân a fi modeste și oportunitățile de integrare și promovare a femeilor în pozițiile decizionale din cadrul *sistemul de ordine* și securitate publică. După o creștere spontană înregistrată în anul 2012, ca efect al reformei sistemului polițienesc demarată în anul 2011<sup>33</sup>, în următorii ani, progresele au fost foarte lente și neuniforme. În anul 2014, femeile în sistemul polițienesc au constituit 17,1%, proporția acestora fiind mai redusă cu 1,2 p.p. în raport cu anul precedent și cu 0,8 p.p. față de anul 2012 (Figura 18). Problema sub-reprezentării este prezentă atât la nivelul Ministerului Afacerilor Interne, cât și în cadrul subdiviziunilor acestuia. Astfel, în cadrul aparatului central al MAI femeile dețin o pondere de peste 1/3, aceleași cote sunt deținute de către femei și în cadrul Biroului Migrație și Azil (33,3%). Cea mai mare pondere a femeilor este înregistrată în cadrul Serviciului tehnologiei informaționale al MAI, iar cea mai mică în cadrul Inspectoratului General al Poliției (11,4%) și Serviciului Protecției Civile și Situațiilor Excepționale (8,4%) (Figura 19)

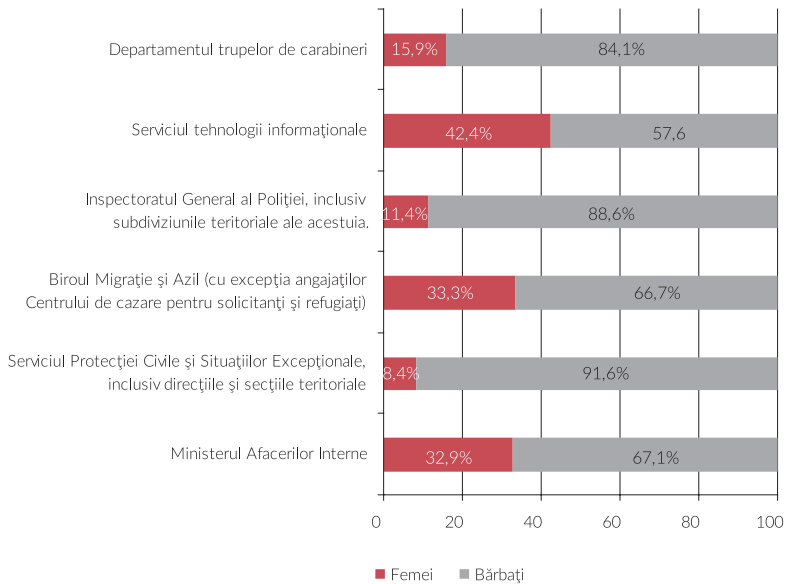
<sup>33</sup> Munteanu V. Reforma Ministerului de Interne. Obiective, activități, rezultate. Studiu elaborat cu suportul APE/Friedrich Ebert Stiftung, Chișinău 2013.

Figura 18. Ponderea femeilor și bărbaților în funcție de polițiști, %



Sursa: BNS, setul de indicatori de monitorizare a implementării PNAEG pe anii 2010-2015.

Figura 19. Structura de gen a personalului din domeniu ordinii și securității publice, %



Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Oportunitățile femeilor de participare la procesele de asigurare a păcii și securității rămân a fi încă un deziderat pentru Republica Moldova, acest subiect fiind, de altfel, și unul nou introdus pe agenda ONU. De menționat că, în cadrul aprobării Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016<sup>34</sup>, țara și-a asumat responsabilitatea de a se angaja activ în dialogul politic din cadrul ONU și de a contribui în mod practic la eforturile comune pentru promovarea păcii și securității internaționale. Astfel, angajamentele asumate urmează a fi realizate în cadrul acțiunilor pentru implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU (SCR 1325) (2000) privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității, precum și asigurării cooperării cu NATO în contextul realizării politicii NATO/EAPC. Unul dintre pașii efectuați în contextul dat a fost autoevaluarea inter-instituțională pe dimensiunea de gen realizată pe parcursul anului 2014-2015 în cadrul instituțiilor de securitate și apărare naționale. Rezultatele acesteia auto-evaluări urmează a fi utilizate ca bază la elaborarea Planului național de acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325.

Cât privește prezența femeilor în cadrul sistemului de apărare și securitate națională, datele statistice relatează că, în anul 2014, acestea au deținut o pondere de 47,2% din totalul funcționarilor publici. În cadrul funcționarilor din aparatul central al Ministerului Apărării femeile constituie 54,8%. Acestea constituie 20,1% în cadrul Marelui Stat Major al Armatei Naționale și 62,9% în cadrul centrelor militare teritoriale (Tabelul 2).

**Tabelul 2. Structura de gen a personalului din sistemul apărării și securității naționale**

	Persoane		% față de total	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
Ministerul Apărării (aparatul central)	27	32	45,8	54,2
<i>Autorități din subordine sau pe lângă:</i>				
Marele Stat Major al Armatei naționale	35	139	20,1	79,9
Centrele militare teritoriale	193	114	62,9	37,1
<b>Total funcționari publici</b>	<b>255</b>	<b>285</b>	<b>47,2</b>	<b>52,8</b>

Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

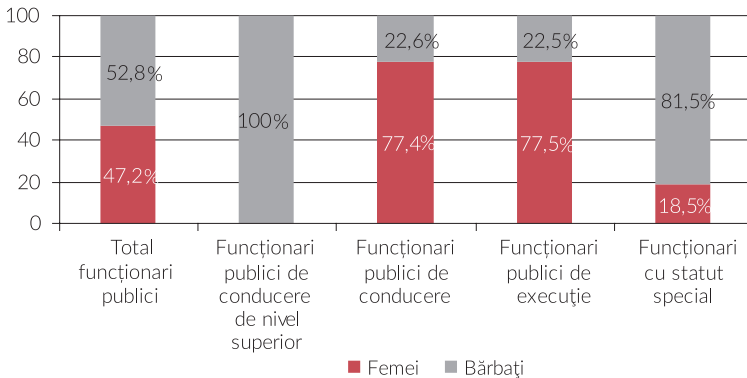
Din perspectiva distribuției de gen în funcțiile decizionale publice<sup>35</sup> din sistemul apărării și securității naționale, datele statistice arată că, ponderea femeilor aflate în funcțiile de conducere de nivel mediu și cele de execuție este practic aceeași, de peste 77%, pe când în cadrul funcțiilor cu statut special acestea constituie doar 20%. Femeile în cadrul armatei lipsesc din funcțiile de conducător de nivel superior sau de demni-

<sup>34</sup> Hotărârea Guvernului nr. 641 din 30.07.2014, cu privire la aprobarea Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016. <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=354433>

<sup>35</sup> Legea nr.158 din 04.07.2008, cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.

tate publică<sup>36</sup>(Figura 20). În cadrul efectivului cu grade militare (ofițeri, subofițeri și sergenți), conform datelor Ministerului Apărării, femeile dețin circa 20%<sup>37</sup>. Prin urmare, putem conchide că, în cadrul armatei femeile continuă să dețină preponderent poziții administrative, fără a avea roluri importante și poziții strategice, de conducere a operațiunilor de luptă.

Figura 20. Distribuția de gen a personalului cu statut de funcționar public din sistemul apărării și securității, %



Sursa: BNS, numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

Referitor la reprezentarea femeilor din Republica Moldova în cadrul operațiunilor de menținere a păcii, datele relatează că numărul acestora constituie 2 persoane din totalul a 83 de femei pacificatori actualmente implicate în operațiunile ONU de menținere a păcii la nivel mondial. Totuși, în intenția consolidării prezenței și rolului femeii în sistemul de securitate și apărare, începând cu anul 2012, în cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate sunt înmatriculate la studii de femei, numărul cărora către anul de învățământ 2015 a constituit 33 de persoane (din 294 studenți), iar profilurile studiate de către acestea sunt infanterie, artilerie și transmisiuni.

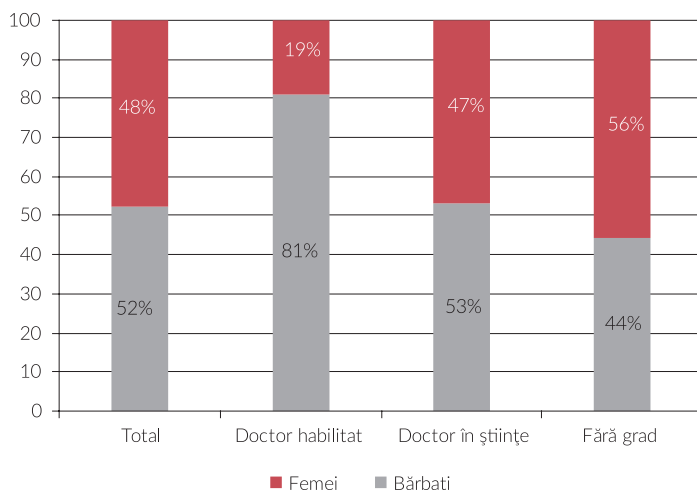
Dacă sistemului educațional este predominant de către femei, atunci în cadrul domeniului **științei** și dezvoltării acestea se confruntă cu probleme de sub-reprezentare. În anul 2014, în totalul cercetătorilor științifici femeile au constituit 48%. Analiza distribuției femeilor după tipul cercetătorilor reflectă că, doar 19% dintre acestea dețin tipul de doctor habilitat, 47% titlul de doctor în științe, iar 56% sunt fără grad științific (Figura 21). Printre domeniile de cercetare ale femeilor predomină științele sociale (68,4%),

<sup>36</sup> BNS, Numărul funcționarilor publici în Republica Moldova la 1 ianuarie 2015.

<sup>37</sup> MA, raport de evaluare finală a programului de dezvoltare strategică al Ministerului Apărării pentru anii 2012-2014. [http://www.army.md/img/userfiles/doconline/RaportRE\\_PDS2012-2014\\_final.pdf](http://www.army.md/img/userfiles/doconline/RaportRE_PDS2012-2014_final.pdf)

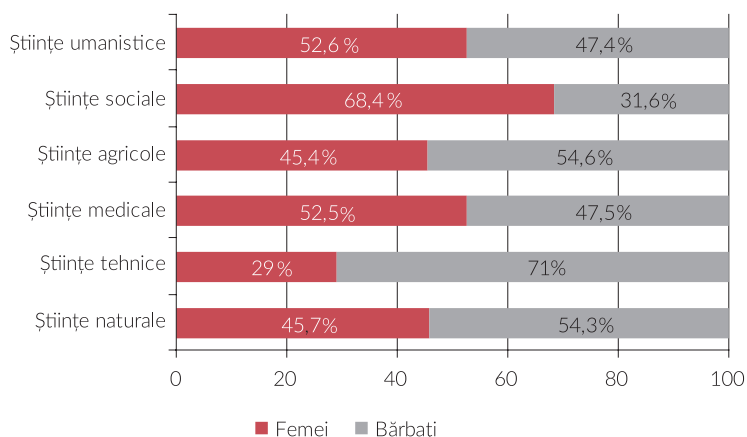
umanistice (52,6%) și medicale (52,5%). O prezență mai redusă a femeilor este atestată în cadrul domeniilor științelor naturale (45,7%) și celor agricole (45,4%), iar cea mai mică prezență înregistrată în cadrul domeniului științelor tehnice (29%) (Figura 22).

Figura 21. Ponderea femeilor și bărbaților cercetători științifici, %



Sursa: BNS, setul de indicatori de monitorizare a implementării PNAEG pe anii 2010-2015.

Figura 22. Ponderea cercetătorilor din activitatea cercetare-dezvoltare, pe domenii științifice, %



Sursa: BNS, compartimentul știință și proprietatea intelectuală.

## V. Capacitatea și posibilitatea femeilor de a participa la dezvoltare

Egalitatea de gen și abilitarea femeilor sunt importante pentru dezvoltarea durabilă<sup>38</sup>. Anume de aceea, asigurarea participării depline și efective a femeilor, bazată pe o egalitate de șanse, pentru a accede la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică constituie unul dintre Obiectivele de Dezvoltare Durabilă aprobate în septembrie anul 2015<sup>39</sup>. Conform datelor Organizației Mondiale a Muncii, în anul 2012, femeile au constituit 44,1% în totalul conducătorilor de toate nivelurile, plasând Republica Moldova pe locul 10 din 126 state incluse în clasament de către Organizația Internațională a Muncii după ponderea femeilor în funcțiile de conducere<sup>40</sup>. Aparent aceasta reflectă asupra atingerii cotei minime de reprezentare în pozițiile decizionale de cel puțin 40% recomandate de către Comitetul de Miniștri din cadrul Consiliului Europei<sup>41</sup>. Cu toate acestea însă, analiza mai detaliată în acest context, realizată în cadrul capitolului precedent, relatează că problema subreprezentării femeilor în funcțiile decizionale cheie persistă.

Această problemă, de altfel, nu este una nouă pentru Republica Moldova. Astfel, reieșind și din angajamentele naționale și internaționale asumate de către statul nostru în contextul ODM și CEDAW, pe parcursul anilor 2010-2014 o serie de inițiative au fost întreprinse în scopul instituirii unui mecanism de discriminare pozitivă (sau măsuri afirmative) a femeilor în pozițiile decizionale, prin introducerea sistemului „cotei minime de reprezentare”. Inițial cota minimă propusă a fost de 30%, ulterior însă aceasta a fost majorată până la 40%. Cu toate acestea, inițiativele date așa și nu au ajuns să fie examinate și adoptate de către legislativ în lectura a doua<sup>42</sup>. Problema respectivă a fost reiterată la finele anului 2015, la nivelul legislativului, de către Consiliul de Coordonare al Platformei Comune de Dialog a Doamnelor Deputate din Parlamentul Republicii Moldova, care au solicitat includerea acesteia pentru examinare pe ordinea de zi pentru data de 17 decembrie 2015, inițiativă care așa și nu s-a soldat cu succes<sup>43</sup>.

<sup>38</sup> UN Women (2014). Studiul Global 2014 privind rolul femeilor în dezvoltare. Egalitatea de gen și dezvoltarea durabilă. [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1900unwomen\\_surveyreport\\_advance\\_16oct.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1900unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf)

<sup>39</sup> <http://www.undp.org/content/undp/en/home/mdgoverview/post-2015-development-agenda.html>

<sup>40</sup> ILO (2015). Women in Business and Management. Gaining Momentum. Abridged version of the Global Report. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_334882.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_334882.pdf);

<sup>41</sup> [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec\(2003\)3&Language=lanEnglish](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec(2003)3&Language=lanEnglish)

<sup>42</sup> Proiectul de Lege nr. 101 a propus stabilirea cotei minime de reprezentare a femeilor de 30% pentru a crește șansele acestora de implicare în politică. La inițiativa Guvernului, prin proiectul de Lege nr. 180 a propusă stabilirea cotei minime de reprezentare a femeilor în viața publică și politică de minim 40%. Ambele proiecte au fost aprobate în prima lectură în Parlament, însă nu au trecut de cea de-a doua lectură

<sup>43</sup> <http://stiri locale.md/egalitatea-de-sanse-din-nou-in-discutiile-parlamentarilor.html>



În prezent capacitățile și posibilitățile femeilor de a participa în structurile și procesele unde se iau deciziile despre utilizarea resurselor rămân a fi în continuare mici. Femeile continuă a fi prezente preponderent în cadrul funcțiilor de execuție și celor decizionale de nivel mediu, fără însă a fi admise în cele de conducere superioare. Astfel, în pofida reglementărilor juridice și programatice cu privire la asigurarea egalității de gen<sup>44</sup>, femeilor de *facto* nu le sunt acordate șanse pentru un început egal, o împuternicire, un mediu favorabil, astfel încât, acestea să poată contribui deplin la formarea rezultatelor dezvoltării durabile<sup>45</sup>.

<sup>44</sup> Legea nr.5-XVI cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (2006), Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen în Republica Moldova pe anii 2010-2015, etc.

<sup>45</sup> UN Women (2014). Studiul Global 2014 privind rolul femeilor în dezvoltare. Egalitatea de gen și dezvoltarea durabila. [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1900unwomen\\_surveyreport\\_advance\\_16oct.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1900unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf)

## VI. Limitări, bariere, obstacole cu care se confruntă femeile la participarea în procesele decizionale

Analizele efectuate privind participarea femeilor la procesul decizional, scot în evidență mai multe bariere care pot justifica subreprezentarea acestora, care în marea lor parte sunt similare celor care influențează accesul femeilor în pozițiile decizionale din viața politică, însă conțin și anumite particularități care le deosebesc. Astfel, barierele socio-politice sunt exprimate atât prin: (i) predominanța modelului masculin asociat succesului în sfera decizională; (ii) aplicarea modelului paternalist în desemnarea candidaților pentru promovare în funcțiile de conducere; (iii) concurența neloyală a bărbaților în raport cu femeile, fiind preferată concurența între femei pentru domeniile sociale cum sunt: educația, protecția socială, sănătatea, cultura; (iv) lipsa unui sistem de educare și instruire în domeniul leadership-ului pentru femei, bazat pe modelele și sprijinul femeilor care se află la putere; cât și prin: (v) absența unor mecanisme care să asigure egalitatea de șanse *de facto* și să faciliteze accesul femeilor la pozițiile decizionale, să evidențieze și promoveze echilibrul corect dintre viața profesională și viața familială și să „spargă” distribuția inechitabilă a sarcinilor casnice și familiale.

La rândul său, barierele de ordin socio-economic, care sunt dificil de depășit, includ nu doar: (i) dependența financiară a femeilor de bărbați; (ii) lipsa de resurse și timp din cauza „dublei cariere” - obligativități familiale și profesionale; dar și (iii) segregarea în educație care se transpune asupra structurii ocupaționale a pieței muncii, și care vine să explice de ce femeile sunt suprareprezentate în sectoarele prost plătite.

Barierele de natură ideologică și culturală sunt constituite din: (i) stereotipurile de gen privind rolul femeilor în societate și în familie; (ii) miturile privind posibilitățile și capacitățile reduse ale femeilor de a conduce, percepția că sfera decizională este una „dură” și doar bărbații pot face față acesteia; (iii) prejudecățile privind posibilitățile femeilor de a-și asuma anumite profesii și de a activa în anumite domenii tradiționale dominate de către bărbați, (iv) încredere scăzută a femeilor în a candida și susținerea insuficientă a acestora din partea altor femei; (v) teama de violență, hărțuire, critici și divorț; (v) cultura corporatistă și atitudinile mass-media ce sunt încă nefavorabile femeilor.

## Concluzii și recomandări

Constituind peste jumătate din populația țării și peste 59% dintre persoanele cu studii superioare, femeile continuă a fi prezente preponderent în cadrul funcțiilor de execuție și celor decizionale de nivel mediu, fără, însă, a fi admise în cele de conducere superioare. În cadrul sectorului administrației publice femeile constituie aproape 44%, cea mai semnificativă pondere a acestora fiind concentrată în cadrul funcțiilor de execuție (73,4%) și celor de conducere de nivel mediu (65,3%). Pe măsura creșterii greutății și importanței funcțiilor, ponderea femeilor în cadrul acestora se reduce. Astfel, în funcțiile de conducere de nivel superior femeile constituie 37%, iar în cadrul celor cu statut special și celor de demnitate publică - 26,4% și 13,8%. Problemele segregărilor sectoriale, subreprezentării precum și ale discrepanțelor de gen pe verticală și orizontală persistă.

Femeile rămân a fi concentrate într-o proporție semnificativă în cadrul sectoarelor sociale (sănătate, protecție socială, educație, cultură), acestea fiind sub-reprezentate în cadrul domeniilor precum: diplomația (7,7%); administrarea vamală (28,2%); organele de drept (43%); ordinea și securitatea publică (17,1%), apărarea și securitatea națională (47,2% în cadrul funcțiilor publice și 20% în cadrul efectivului cu grade militare), știința și dezvoltarea (48%). O excepție în acest sens o constituie sectorul justiției care aparent pare a fi predominat de către femei, însă rezultatele unei analize mai detaliate relatează asupra existenței segregărilor intra-sectoriale, sub-reprezentării și discrepanțelor de gen. Astfel, dacă în cadrul serviciilor stării civile femeile dețin peste 90%, atunci în cadrul celor de administrare a instituțiilor penitenciare acestea sunt puțin peste 45%. Femeile rămân a fi subreprezentate în cadrul Consiliului Superior al Magistraturii (25%), în funcțiile judecătorești (43,5%). Cele mai pronunțate discrepanțe de gen fiind prezente la nivelul personalului administrativ al instanțelor judecătorești (75,1% femei față de 24,8% bărbați). În cadrul sferei avocației, femeile constituie mai mult de 30% în totalul avocaților, și circa 1/4 (sau 24,4%) în totalul membrilor Uniunii Avocaților. Sunt observate anumite progrese realizate pe parcursul anului 2015 în promovarea femeilor în cadrul organelor de decizionale ale uniunii respective, funcțiile pe președinți al Consiliului Uniunii, Comisiilor de Licențiere și de Cenzori fiind deținute actualmente de către femei.

Oportunitățile femeilor pentru accedea în pozițiile de conducere sunt influențate nu doar de competențele și calitățile de care acestea dispun, dar și de o serie de bariere de ordin socio-politic, socio-economic și cultural. În calitate de factor complementar care menține femeile în condiții de subreprezentare este lipsa unui mecanism național de măsuri afirmative care ar asigura accesul nediscriminatoriu *de facto* al acestora la pozițiile decizionale. Anume din aceste motive, pentru sporirea reprezentării și

participării femeilor în poziții de luare a deciziilor, în următorii ani ar fi necesar de introdus un **sistem de cote pentru femei** pentru a le garanta acestora un număr fix de locuri la guvernare și în posturile de conducere. Însă, introducerea acestui sistem de cote trebuie să fie realizat în paralel cu **asigurarea calității acestor cote** pentru ca, în rezultat, la putere să ajungă **femei pregătite, capabile, dornice să conducă**. În acest context, urmează să fie **consolidat rolul și influența educației, mass-media, dar și a societății civile** pentru combaterea viziunilor paternaliste stereotipizate și promovarea ideilor conform cărora femeile, prin calitățile și competențele de lider deținute, pot contribui la edificarea unei societăți democratice mai puternice și mai prospere, iar între prezența femeilor în pozițiile de decizie și dezvoltarea durabilă există o legătură directă.

Totodată ținând cont de proporția destul de semnificativă a femeilor cu un nivel înalt de instruire și calificări, ar fi oportună **dezvoltarea și punerea în aplicare a unor programe de leadership pentru femei**, bazate pe modelele și sprijinul femeilor care se află la putere, care vor contribui nu doar la consolidarea încrederii în sine, dar și a capacităților de conducere ale femeilor. De asemenea, este important nu doar **creșterea numărului de femei în funcții de decizionale**, dar și **menținerea** acestora în pozițiile date, astfel încât acestea să poată fi acceptate de către societate ca lideri la fel de puternici și eficienți ca și bărbații.

Cât privește segregările ocupaționale sectoriale, reducerea acestora ar putea fi obținută prin aplicarea pe parcursul următorilor ani, în cadrul sistemului de învățământ superior și mediu de specialitate, a unor **măsuri de discriminare pozitivă pentru femei**, astfel încât **accentele să fie deplasate** de la sectoarele sociale, la cele reale, tehnice, militare unde acestea sunt sub-reprezentate.

# Pentru notițe



