



LUCRU ÎN PROGRES

O analiză a percepțiilor generale despre reprezentarea femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development and Cooperation SDC
Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare
Швейцарское управление по развитию и сотрудничеству



Sweden
Sverige

Această notă este realizată de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare în parteneriat cu Fundația Est-Europeană și Entitatea Națiunilor Unite pentru Femei (UN Women), în cadrul proiectului "Inițiativa Comună pentru Oportunități Egale". Proiectul este implementat din resursele acordate de Agenția Elvețiană pentru Dezvoltare și Cooperare (SDC), prin intermediul Biroului de Cooperare al Elveției în Republica Moldova și Guvernul Suediei. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă neapărat punctul de vedere al donatorilor.

CUPRINS

INTRODUCERE	3
METODOLOGIA DE STUDIU.....	5
PERCEPȚII PRIVIND PREZENȚA FEMEILOR ÎN SECURITATE	6
DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE	10

AUTORI:

Natalia COVRIG

Alexei BUZU

Rodica IVAȘCU

INTRODUCERE

Începând cu anul 2018, Guvernul implementează Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021¹. Rezoluția prevede încorporarea perspectivei de gen în operațiunile de pace, extinderea rolului și contribuției femeilor, în special în rândul observatorilor militari, al poliției civile și al personalului pentru drepturile omului și personalului umanitar. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 (în continuare *Program Național*) își propune câteva obiective de bază:

- (1) **Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare** – prin sporirea participării femeilor, creșterea vizibilității acestora la nivel național, sporirea percepției pozitive față de implicarea femeilor în sectorul de securitate și apărare.
- (2) **Creșterea posibilităților pentru femeile și bărbații din sector de a îmbina viața profesională cu cea de familie** – oportunități privind introducerea orarului de muncă flexibil pentru femeile și bărbații părinți din cadrul sistemului, precum și alte măsuri care ar oferi posibilitatea bărbaților și femeilor din sector să se implice mai mult în viața de familie
- (3) **Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen din cadrul sectorului** – presupune dezvoltarea capacității instituționale în acest domeniu, prin elaborarea de politici, stabilirea procedurilor interne de raportare a cazurilor de hărțuire sexuală și violență, de prevenire și combatere a discriminării.
- (4) **Dezvoltarea unui sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane** – promovarea principiilor nondiscriminării și egalității de gen, consolidarea transparenței și integrității sistemului de promovare în funcții.
- (5) **Implementarea acomodării rezonabile și a măsurilor pozitive în cadrul sectorului de securitate și apărare** – revizuirea anumitor cerințe de recrutare, ajustarea infrastructurii din cadrul sectorului la nevoile personalului, precum și inițierea unor programe interne de mentorat și liderism, destinate femeilor.
- (6) **Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate în cadrul sectorului de securitate și apărare** – facilitarea procesului de comunicare între instituții cu societatea civilă pe subiecte de gen în sectorul de securitate și apărare.
- (7) **Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate și apărare** – adaptarea politicilor din sector la dimensiunea egalității de gen, ținând cont de nevoile diferite ale femeilor și bărbaților în domeniul securității și apărării.
- (8) **Sporirea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii** – încurajarea participării femeilor în asigurarea păcii și securității la nivel regional și internațional.

Astfel, Programul Național vine să evidențieze rolul important al femeilor în instaurarea păcii și asigurarea securității, precum și să stimuleze procesul de participare a acestora în sectorul de securitate și apărare. De asemenea, Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017 – 2021² conține un obiectiv general ce vizează promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.

Schimbarea percepțiilor legate de participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare este un element cheie pentru atingerea obiectivelor Programului. În mod particular, ne referim la atitudinea populației față de femeile care vor să activeze în sectorul de securitate și apărare, modul cum aceste femei sunt acceptate în sistem, cum este perceput rolul femeilor în domeniile date etc. În acest sens, un indicator important de percepție studiat în cadrul acestei analize este legat de opinia populației vis-a-vis de cât de potrivite sunt funcțiile în sectorul de securitate și apărare pentru femei și bărbați. Cu cât mai mare este ponderea celor care consideră că doar bărbații trebuie să activeze în aceste domenii, cu atât mai stereotipizată se arată a fi percepția generală a populației. Astfel, pilonul de bază pentru atragerea femeilor în sectorul de securitate și apărare vizează eliminarea stereotipurilor legate de rolul femeilor și bărbaților. Acest lucru este fundamental: atâta timp cât încă mai persistă convingeri că femeile nu sunt

¹ <http://lex.justice.md/md/374810/>

² <http://lex.justice.md/md/370442/>

potrivite pentru sectorul securității și apărării, atâta timp cât există reticență față de femeile aflate deja în sistem, atragerea altor femei în aceste funcții va deveni o misiune greu de realizat. Prejudecățile generale și frica de a nu fi acceptate în sistem, ca efect al stereotipurilor, vor determina femeile să opteze pentru alte domenii de activitate. Respectiv, pentru implementarea cu succes a Programului Național, schimbarea acestor percepții devine esențială, având ca efect, pe de o parte, creșterea numărului de femei în sistem, iar pe de altă parte, sporirea atitudinii pozitive față de femeile aflate deja în sistem.

Comparativ cu anul 2017 observăm un progres în ce privește schimbarea percepțiilor legate de participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare. A scăzut considerabil ponderea persoanelor care cred că în aceste structuri trebuie să activeze doar bărbați și crește numărul celor care susțin că prezența mai multor femei în sistem va contribui la îmbunătățirea calității lucrului efectuat.

Cu toate acestea, societatea continuă a fi destul de stereotipizată. Circa o pătrime din populație încă consideră că doar bărbații pot activa în instituții de securitate și apărare. Respectiv, efortul autorităților publice trebuie să abordeze aceste convingeri și să intervină cu măsuri corespunzătoare, menite să elimine sau să reducă stereotipurile date.

METODOLOGIA DE STUDIU

Studiul a fost realizat de către CBS-RESEARCH pe un **eșantion** de 1106 persoane cu vârstă de 18 ani și mai mult.

Eșantion: stratificat, probabilist, bistadial.

Criterii de stratificare: 13 regiuni geografice, care coincid cu unitățile administrativ teritoriale de până la revenirea la raioane, mediu rezidențial (urban-rural), mărimea localităților urbane (2 tipuri), numărul populației localităților rurale (3 tipuri de localități rurale).

Eșantionare: Volumele straturilor urbane și ale totalului pe regiuni (fostele județe), cât și volumele straturilor rurale, au fost calculate proporțional cu numărul populației, în conformitate cu datele comunicate de Departamentul de Statistică al Republicii Moldova.

Luând în considerare gradul sporit de implicare a populației RM în migrația forței de muncă, distribuția numărului populației pe regiunile unde fost realizat design-ul eșantionului a fost ajustată la numărul populației plecată la muncă peste hotarele țării, în baza datelor Anchetei Forței de Muncă, realizată de Biroul Național de Statistică.

Stadii de randomizare:

I. *Localitatea:* în cadrul straturilor ajustate, localitățile selectate (86) au fost stabilite în mod aleator, în baza unui tabel cu numere aleatoare.

II. *Familia:* numărul maximal de interviuri efectuate într-un punct de eșantionare a fost de 5. Familiile în care s-a realizat interviurile au fost selectate prin metoda rutei aleatoare, cu un pas statistic prestabilit.

III. *Persoana:* în cazurile în care în familiile selectate există mai multe persoane adulte, persoana interviuată s-a stabilit prin metoda celei mai apropiate zile de naștere.

Reprezentativitate: eșantionul este reprezentativ pentru populația adultă a Republicii Moldova, cu o eroare maximală de $\pm 2.8\%$.

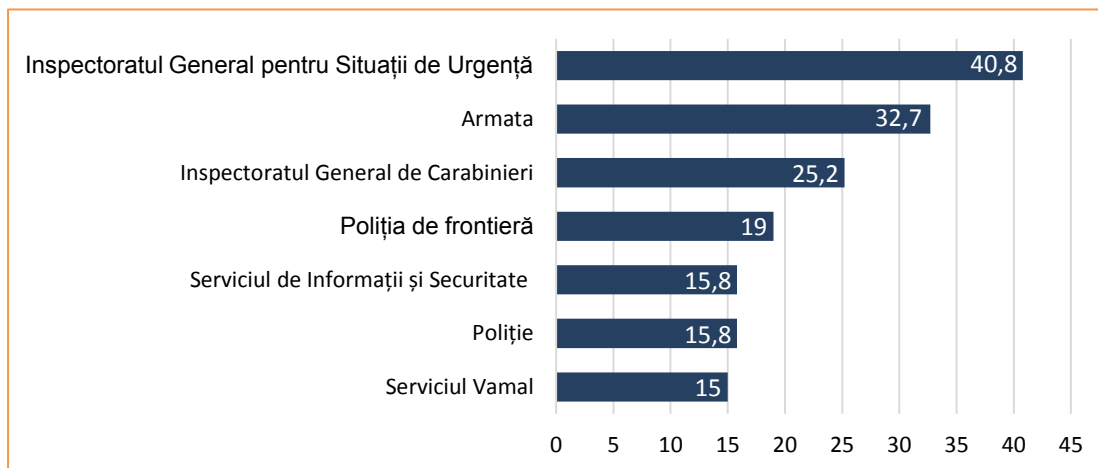
Perioada de culegere a datelor: 2-14 august 2019. Interviurile au fost realizate la domiciliul respondenților. Chestionarul a fost redactat în limbile română și rusă, oferindu-se respondenților posibilitatea de a alege varianta.

În urma analizei structurii eșantionului obținut din teren, s-a constatat concordanța dintre distribuția populației cunoscută din datele statistice disponibile și cele obținute în teren, în limitele abaterii statistice admisibile. O diferență s-a înregistrat în cazul structurii pe sexe, în sensul supra-reprezentării persoanelor de sex feminin și pe grupe de vârstă, în sensul sub-reprezentării tinerilor (18-29 ani). Cauza principală a acestor abateri ține de fenomenele de migrație a forței de muncă peste hotare.

Pentru corectare s-a recurs la ponderarea rezultatelor, astfel încât structura eșantionului luat în calcul să reprezinte media dintre distribuțiile înregistrate în statistica oficială și cea obținută în teren. Astfel, **rezultatele prezentate sunt ponderate**. Diferența dintre rezultatele ponderate și cele neponderate nu depășește la nici una dintre întrebări 1.5%.

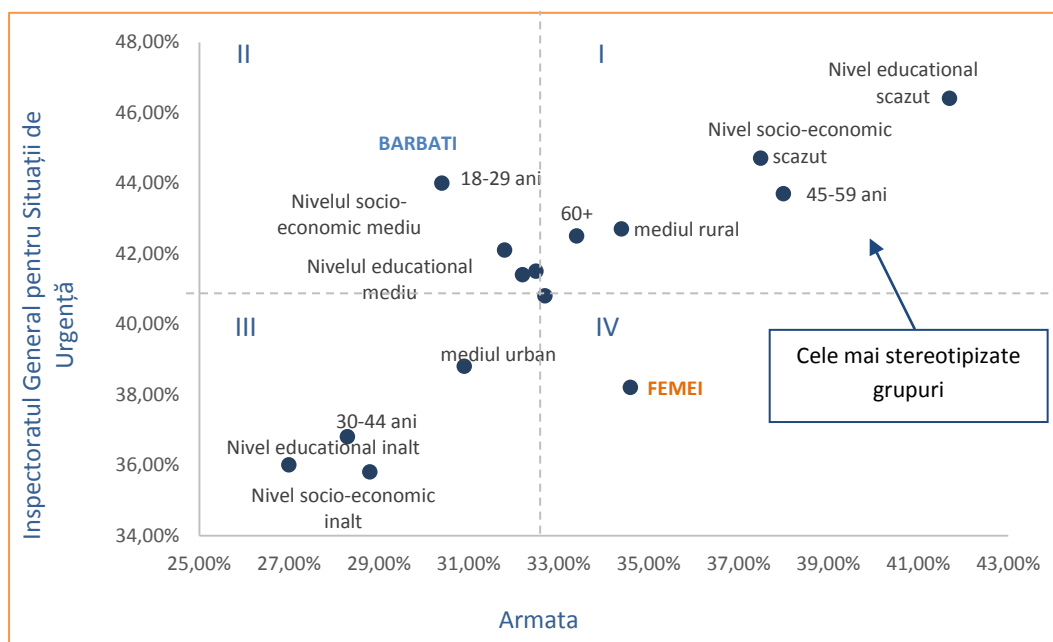
PERCEPȚII PRIVIND PREZENȚA FEMEILOR ÎN SECURITATE

Actualmente, circa o pătrime din populația Republicii Moldova consideră că în instituțiile de securitate trebuie să activeze doar bărbați. Aceste stereotipuri devin mai pronunțate în cazul unor instituții, precum Inspectoratul General pentru Situații de Urgență (IGSU) – 40,8% și Armata – 32,7%. La polul opus este Serviciul Vamal și Poliția, unde circa 15% din populație consideră că este potrivit doar pentru bărbați (figura 1). Această diferență poate fi explicată prin faptul că prezența femeilor este mai puțin acceptată în acele instituții care au atribuții de intervenție în cazuri excepționale, fiind încă o dată scoase la iveală stereotipurile privind incapacitatea femeii de a face față unor astfel de solicitări.



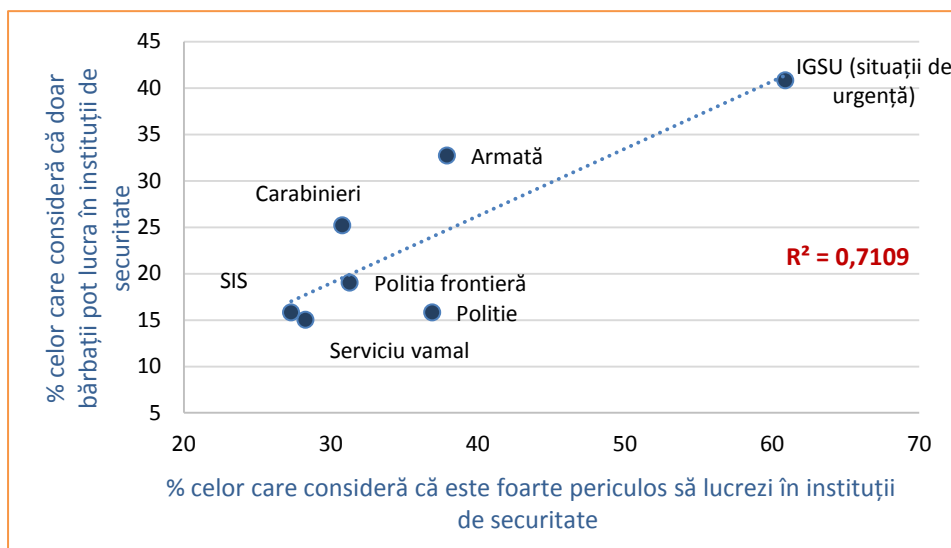
F1. Ponderea persoanelor care consideră că doar bărbații pot activa în instituții de securitate și apărare, %
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2019

Stereotipurile privind prezența femeilor în instituțiile de securitate sunt împărțite, în mare parte, de persoanele cu nivel scăzut de studii și venituri joase. Astfel, cartografierea grupurilor sociale din perspectiva nivelului de acceptare a femeilor în organele de securitate și apărare, ne permite să evidențiem cele mai stereotipizate categorii de populație. Așadar, atunci când vorbim despre prezența femeilor în Armată sau IGSU (situații de urgență), cel mai mic grad de acceptare a acestora în sistem se atestă în cazul persoanelor cu nivel scăzut de studii și venituri joase (cadranul I). Opinii similare observăm și în rândul adulților de peste 45 ani și a vârstnicilor (60+), a căror convingeri cu privire la stereotipurile generale legate de rolul femeilor și a bărbaților în societate sunt destul de consolidate.



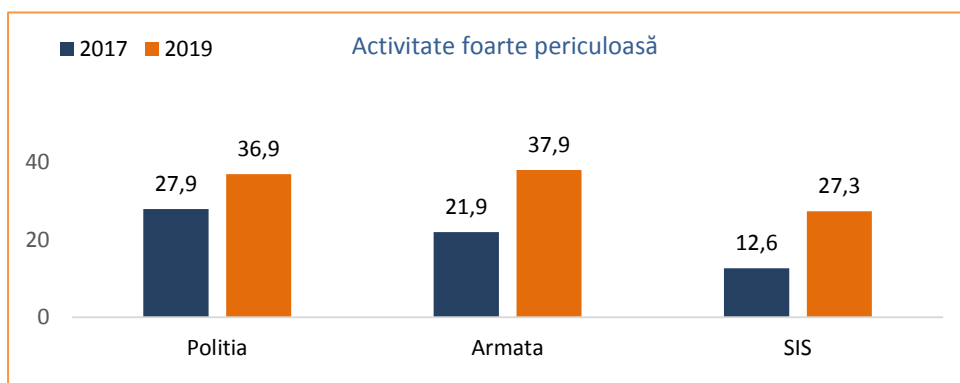
F2. Cartarea grupurilor care consideră că doar bărbații pot activa în instituțiile de securitate și apărare
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2019

Nivelul de acceptare a femeilor în structurile de securitate și apărare este strâns legat de percepția privind gradul de pericol implicat. Figura 3 ilustrează o relație foarte puternică ($R^2=0.7109$) între nivelul perceput al riscului și primejdiilor asociate cu o anumită activitate în domeniul securității și rolul bărbaților și femeilor în acest sistem. Astfel, observăm că în cazul instituțiilor a căror activitate este considerată a fi foarte periculoasă (IGSU, Armata) crește considerabil ponderea celor care cred că doar bărbații ar trebui să activeze în acest domeniu.



F3. Percepția populației privind implicarea bărbaților în structurile de securitate și apărare
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2019

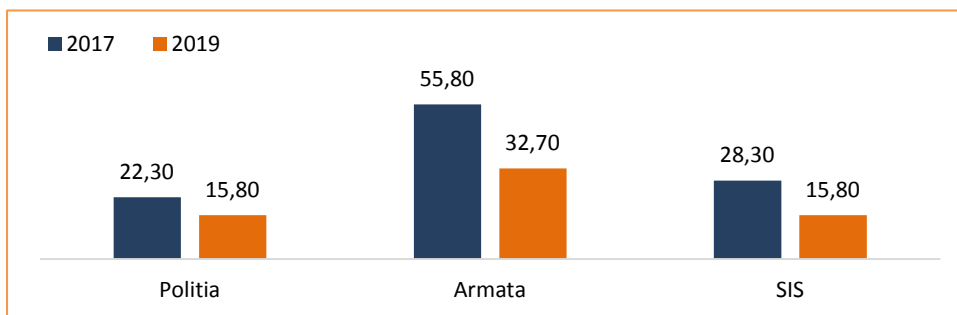
În ultimii ani s-a înregistrat o creștere a ponderii persoanelor care consideră activitatea structurilor de securitate a fi foarte periculoasă, comparativ cu anul 2017. Această tendință se atestă vis-a-vis de activitatea Poliției, Armatei și SIS. Evoluția dată a percepțiilor ar putea fi explicată prin nivelul crescut al infracționalității din ultimii ani, numărul cazurilor majorându-se de la 682 în 2007 la 1003 cazuri la 100 000 locuitori în 2017³. Astfel, schimbarea percepțiilor cu privire la nivelul de risc implicat în aceste domenii de activitate ar putea fi determinată de creșterea numărului de infracțiuni, instabilitatea politică, manifestările în masă/ protestele din ultima perioadă.



F4. Percepția populației vizavi de cât de periculoasă este activitatea în Poliție, Armată și SIS, %
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2017 și 2019

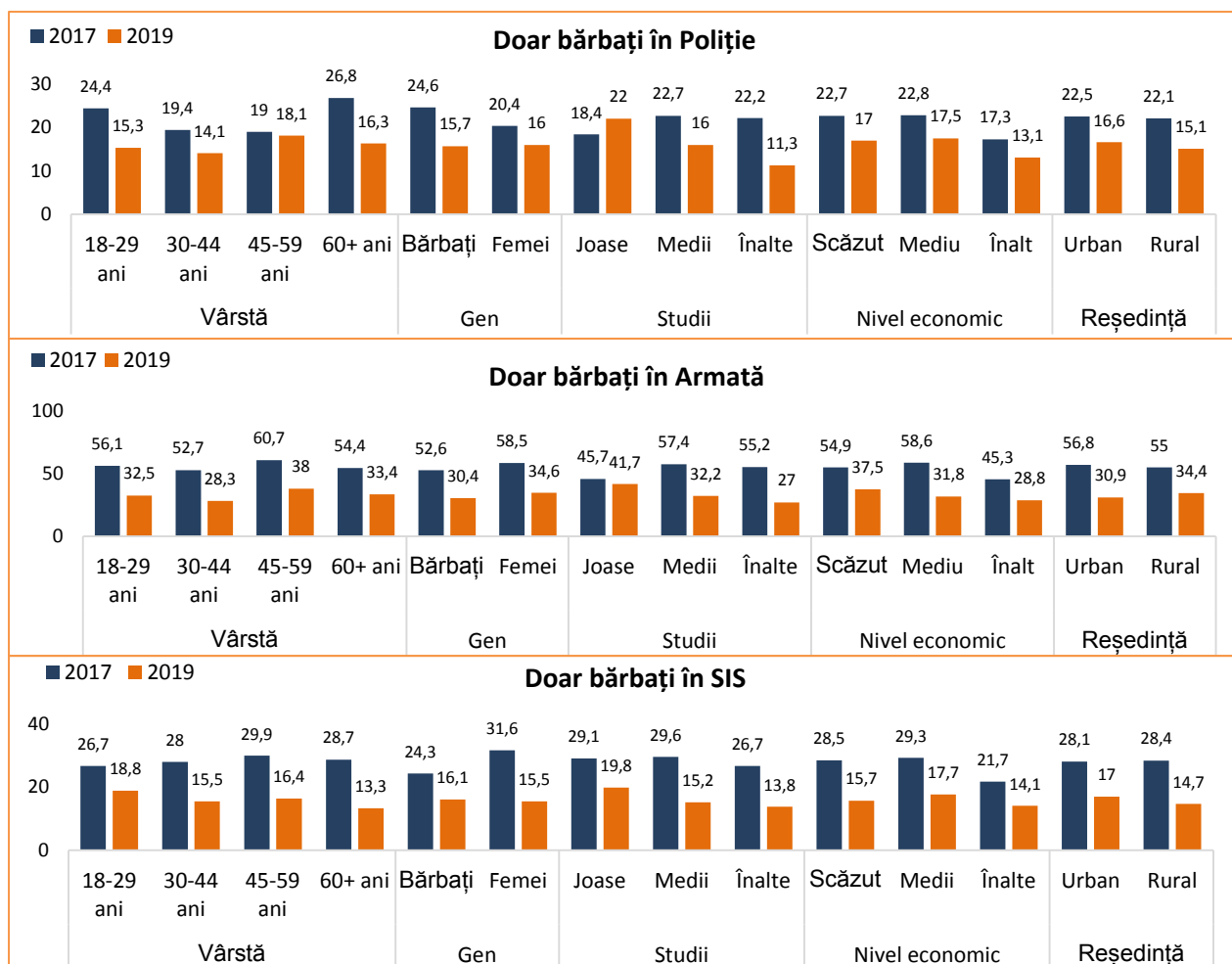
Cu toate acestea, implicarea femeilor în structurile de forță devine tot mai acceptată de către populație. Astfel, comparativ cu 2017, observăm o îmbunătățire semnificativă la nivelul percepției legate de prezența femeilor în instituții de securitate și apărare: scade considerabil ponderea persoanelor care cred că doar bărbații pot activa în asemenea structuri. Cel mai simțitor acesta lucru este în cazul Armatei – în 2019 această scădere a fost cu 23,1% (a se vedea figura 5). Schimbarea de percepție față de femeile aflate în serviciul efectiv al Armatei ar putea fi determinată de eforturile instituției din ultimii ani de a promova egalitatea de gen și atragerea femeilor în forțele armate prin mesaje răspândite național.

³ Numărul de infracțiuni înregistrate la 100 000 locuitori, tabele BNS



F5 Tendința percepției față de implicarea doar a bărbaților în Poliție, Armată și SIS, %
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2017 și 2019

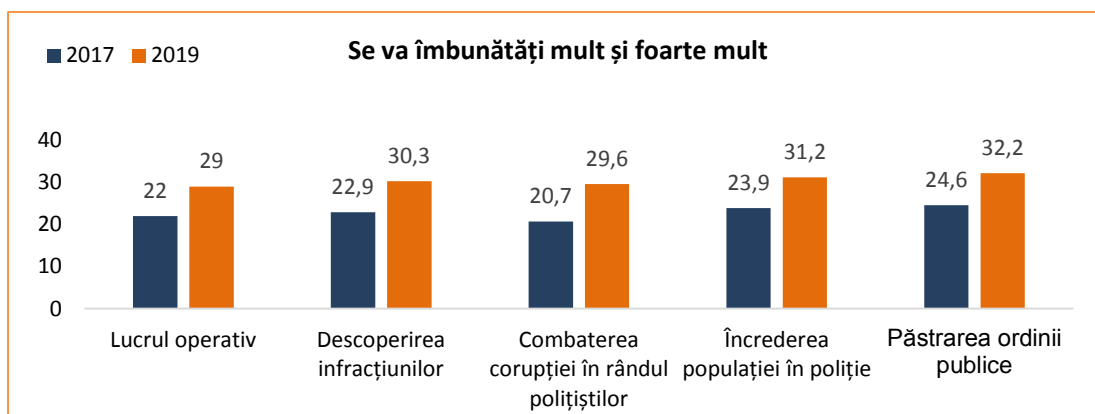
Îmbunătățirea percepției legate de implicarea femeilor și bărbaților în structuri de securitate se atestă la majoritatea grupurilor sociale. Din figura de mai jos observăm că în decursul a doi ani s-a redus considerabil ponderea persoanelor care împărtășesc stereotipuri legate de participarea femeilor în structuri de securitate. Această tendință este valabilă pentru toate grupurile sociale, cu excepția persoanelor cu nivel scăzut de studii. Cea mai mare schimbare de atitudine, atât în cazul Poliției, Armatei, cât și SIS, este manifestată de grupul persoanelor cu studii superioare. Totodată, este foarte important faptul că percepțiile s-au schimbat considerabil și în rândul bărbaților – comparativ cu anul 2017, numărul celor care afirmă că doar bărbații trebuie să activeze în Armată a scăzut cu tocmai 22,2%.



F6. Ponderea persoanelor care consideră că doar bărbații trebuie să lucreze în instituții de securitate și apărare, %
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2017 și 2019

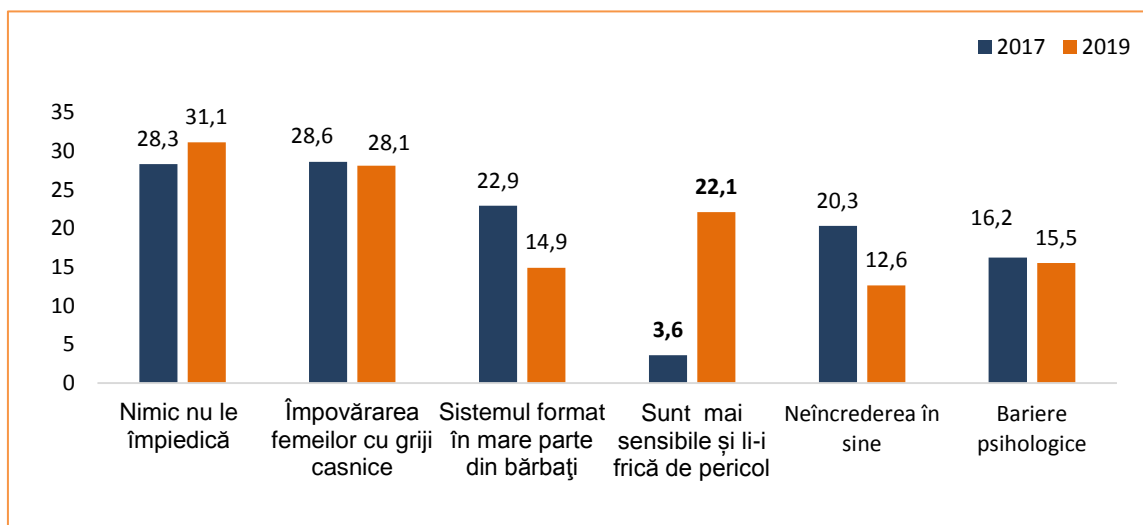
Această îmbunătățire a percepțiilor poate fi determinată de mai mulți factori: (i) în ultimii ani s-au îmbunătățit percepțiile generale față de rolurile de gen, conform Indexului Egalității de Gen⁴, (ii) instituțiile au realizat eforturi de promovare a femeilor în structurile de securitate și apărare, în baza Programului Național, (iii) a crescut numărul femeilor angajate în sistem (În Poliția națională – de la 14% în 2014 la 18,3% în 2018, Poliția de Frontieră: de la 21% în 2014 la 26% în 2018).

Îmbunătățiri de percepții se atestă și la capitolul calității lucrului efectuat de organele de securitate, dacă ar fi prezente mai multe femei. Peste 30% din populație consideră că prezența femeilor în aceste structuri ar contribui la combaterea infracțiunilor, la păstrarea ordinii publice sau chiar la sporirea încrederii populației în instituțiile de securitate, comparativ cu peste 20% care afirmă același lucru în 2017 (figura 7). Aceste cifre încă o dată accentuează progresul înregistrat de societatea moldovenească în acceptarea femeilor ca angajate a instituțiilor de securitate și apărare, unde până nu demult doar bărbații se considerau a fi potriviți pentru asemenea funcții.



F7. Percepția asupra modului cum se vor schimba lucrurile dacă vor fi implicate mai multe femei, %
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2017 și 2019

Astfel, deși observăm un progres semnificativ în ce privește eliminarea stereotipurilor, totuși femeile continuă să se confrunte cu o serie de bariere atunci când vor să activeze în domeniul securității. Responsabilitățile familiale continuă a fi unul dintre principalele impedimente pentru femei de a se angaja/ activa în structurile de securitate și apărare. Pe de altă parte, scade vizibil ponderea celor care văd acest sistem ca fiind masculinizat, fapt ce denotă o schimbare de viziune și atitudine. Totuși, crește semnificativ numărul persoanelor care consideră femeile a fi prea sensibile pentru a activa în aceste domenii – de la 3,6% în 2017 la 22,1% în 2019, fapt ce explică, într-o oarecare măsură, concepția celor care cred că doar bărbații sunt potriviți pentru asemenea activități.



F8. Barierele de implicare a femeilor în structurile de securitate și apărare, %
Sursa: Sondaj național de opinie, CPD 2017 și 2019

⁴ Indexul Egalității de Gen, CPD, http://progen.md/files/1421_indexul_egalitatii_de_gen_2019_final.pdf

DESPRE CENTRUL PARTENERIAT PENTRU DEZVOLTARE

Creat în anul 1998, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) este o instituție obștească, care își propune să contribuie la promovarea unui discurs integrator cu privire la problematica genurilor umane, statutul femeii și egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. CPD se afirmă în calitate de structură neguvernamentală, care pledează pentru implementarea conceptului egalității de gen în toate domeniile vieții, promovarea politicilor publice în domeniu, abordarea problemelor ce țin de rolul femeii în societate și abilitarea acesteia, eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, fiind concomitent și un centru de documentare, informare și instruire pentru ONG-urile de profil și grupurile de inițiativă.

Scop. Dezvoltarea și consolidarea resurselor și mecanismelor de abilitare echitabilă a femeilor și bărbaților în vederea promovării egalității de gen în Republica Moldova prin susținerea unui demers coerent de influențare a politicilor.

Misiune. CPD promovează valorile egalității de gen, ca parte componentă a unei societăți deschise, în scopul consolidării unui parteneriat autentic de gen. Viziune. CPD pledează pentru edificarea unei comunități cu perspective și oportunități egale pentru membrii/ele săi/sale, a unei societăți în care femeile și bărbații sunt cetățeni cu drepturi depline, capabili să soluționeze problemele în comun, să beneficieze în mod egal de noile oportunități și să se angajeze plener în activități politice, economice și sociale.

ADRESA NOASTRĂ:

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare
str. Armenească 13
Chișinău, MD-2012, Republica Moldova
Tel.: +(373 22) 23-70-89; 20-71-58
Tel./Fax: +(373 22) 20-71-57
www.progen.md
e-mail: cpd@progen.md