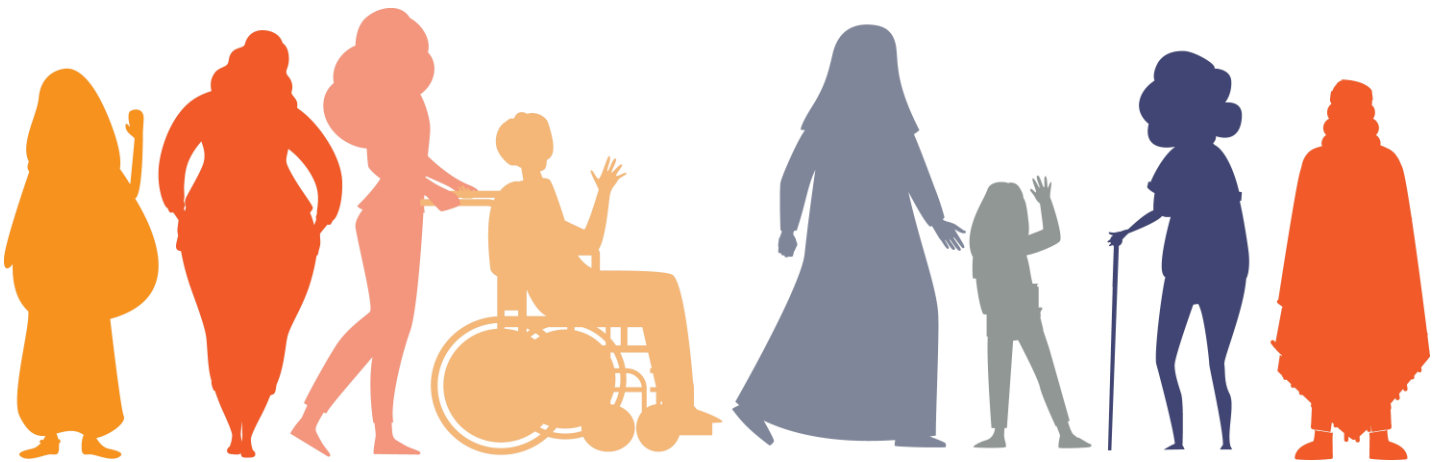


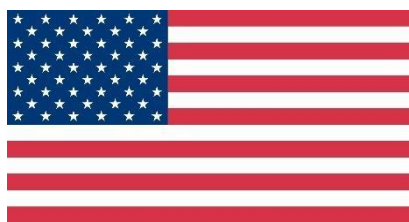


W A G E



ANALIZA PRELIMINARĂ A SITUAȚIEI DIN REPUBLICA MOLDOVA DIN PERSPECTIVA INCLUZIUNII ȘI A EGALITĂȚII DE GEN

IANUARIE 2022



W A G E

ANALIZA PRELIMINARĂ A SITUAȚIEI DIN REPUBLICA MOLDOVA DIN PERSPECTIVA INCLUZIUNII ȘI A EGALITĂȚII DE GEN

| | |
|----------------------------------|---|
| Denumirea programului | Reducerea barierelor în calea abilitării economice a femeilor în Republica Moldova |
| Sediul programului | Chișinău, Moldova |
| Parteneri de implementare | CIPE (coordonator principal pentru aspecte tehnice), ABA ROLI (coordonator pentru operațiuni și partener asociat) |

CUPRINS

| | |
|--|----|
| METODOLOGIE | 4 |
| ANALIZA PENTRU IDENTIFICAREA CADRULUI NORMATIV-JURIDIC RELEVANT ȘI DETERMINAREA CONTEXTULUI | 4 |
| SUMAR EXECUTIV | 4 |
| SECȚIUNEA 1: LEGI, POLITICI ȘI PRACTICI INSTITUȚIONALE | 5 |
| SECȚIUNEA 2: NORME, ATITUDINI ȘI PERCEPȚII SOCIOCULTURALE | 12 |
| SECȚIUNEA 3: ROLURILE DE GEN ȘI DINAMICA PUTERII | 13 |
| SECȚIUNEA 4: ACCESUL LA ACTIVE ȘI RESURSE, UTILIZAREA ȘI GESTIONAREA LOR | 24 |
| SECȚIUNEA 5: VIOLENȚA ÎN BAZĂ DE GEN | 32 |
| SECȚIUNEA 6: CONFLICTE, CRIMINALITATEA ȘI EXTREMISMUL | 37 |
| SECȚIUNEA 7: INTERSECȚIONALITATEA, DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA | 37 |
| SURSE DE DATE | 39 |
| ABREVIERI | 39 |

Constatările și analiza prezentate în raportul „Analiza preliminară a situației din Republica Moldova din perspectiva incluziunii și a egalității de gen” sunt rezultatul muncii consorțiului Women and Girls Empowered (WAGE), condus de Inițiativa pentru Supremația Legii a Asociației Barourilor Americane (ABA ROLI), în strânsa cooperare cu Center for International Private Enterprise (CIPE), Fundația Grameen și organizația neguvernamentală Search for Common Ground (Search). Comitetul de conducere al Asociației Barourilor Americane (ABA) nu a revizuit și nu a sancționat conținutul acestui raport. Prin urmare, opiniile exprimate în el nu ar trebui să fie interpretate ca făcând parte din politica dusă de ABA. De asemenea, nimic din acest raport nu trebuie să fie considerat drept consultanță juridică pentru anumite cazuri. Pentru astfel de consultanță, cititorii trebuie să se adreseze la propriii lor consultanți juridici.

Producerea acestui raport a fost finanțată de Departamentul de Stat al SUA, prin intermediul unui grant acordat consorțiului WAGE. Toate opiniile, constatările și concluziile expuse în raport aparțin autorilor și nu reflectă neapărat poziția Guvernului Statelor Unite ale Americii, poziția colectivă a consorțiului WAGE sau poziția individuală a oricărui membru al acestui consorțiu.

Despre WAGE

Women and Girls Empowered (WAGE) este un consorțiu global care urmărește promovarea statutului social al femeilor și al fetelor și este condus de Inițiativa pentru Supremația Legii a Asociației Barourilor Americane (ABA ROLI), în strânsa cooperare cu Center for International Private Enterprise (CIPE), Fundația Grameen și organizația neguvernamentală Search for Common Ground (Search). Activitatea WAGE este orientată spre dezvoltarea capacităților organizațiilor societății civile și ale organizațiilor sectorului privat în țările vizate pentru a îmbunătăți prevenirea și reacția la violența în bază de gen, a promova interesele femeilor, pacea și securitatea și a susține abilitarea economică a femeilor. În acest context, WAGE acordă femeilor și fetelor asistență directă, inclusiv informațiile, resursele și serviciile de care ele au nevoie pentru a avea succes în calitate de participante active, cu drepturi egale, la economia globală și viața publică. Totodată, WAGE participă la activitățile comune de cercetare și studiere desfășurate pentru a produce o bază de cunoștințe și practici promițătoare în aceste domenii tematice. Înțelegând caracterul profund interconectat al experiențelor trăite de femei și fete, în inițiativele sale, WAGE folosește abordări care presupun maximum de colaborare, integrare și incluziune. Activitățile lui WAGE sunt finanțate de Biroul pentru Problemele Globale ale Femeilor al Departamentului de Stat al SUA.

METODOLOGIE

Această analiză a situației din perspectiva incluziunii și a egalității de gen a fost efectuată în comun de către CIPE și ABA ROLI. Ea se bazează pe informațiile obținute prin cercetare teoretică și pe analiza datelor calitative. Cercetarea teoretică a cuprins, în principal, date statistice și fapte cunoscute despre legislația și politicile pertinente, precum și informații obținute din sursele secundare relevante în contextul Republicii Moldova. Datele calitative au fost colectate prin intermediul unor interviuri cu prime surse în perioada de la mijlocul lui februarie până la mijlocul lui martie 2021. Interviurile au fost purtate în engleză, în română și în rusă. Unele fragmente din interviuri au fost citate în studiu, fiind în prealabil transcrise și, dacă era cazul, traduse în engleză. Primele surse au fost identificate de către CIPE și ABA ROLI în consultare cu angajații lor, precum și cu partenerii locali și părțile interesate din Republica Moldova, după finalizarea analizei pentru identificarea părților interesate. În total au fost interviuate 30 de persoane din diferite medii și cu diferite perspective, care au furnizat informații utile pentru analiza situației din perspectiva incluziunii și a egalității de gen. Mediile din care provin persoanele interviuate includ cercul de decidenți din cadrul Guvernului țării, comunitatea sociologilor, comunitatea partenerilor de dezvoltare, asociațiile profesionale ale femeilor, asociațiile profesionale care implementează programe pentru femei, asociațiile profesionale în care mulți membri sunt femei de afaceri, comunitatea femeilor de afaceri, organizațiile societății civile (OSC-urile), comunitatea avocaților, precum și Camera de Comerț și Industrie.

ANALIZA PENTRU IDENTIFICAREA CADRULUI NORMATIV-JURIDIC RELEVANT ȘI DETERMINAREA CONTEXTULUI

SUMAR EXECUTIV

În Republica Moldova există mai multe legi și programe pentru asigurarea egalității de gen și au fost ratificate diverse instrumente internaționale în acest sens, inclusiv Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW) și o serie de convenții ale Organizației Internaționale a Muncii (ILO). Constituția Republicii Moldova garantează accesul la justiție și drepturi egale pentru toate persoanele, indiferent de sex¹. Cu toate acestea, în pofida unei asigurări juridice cuprinzătoare a egalității de gen, implementarea acestor legi în Republica Moldova rămâne în urmă din lipsă de fonduri, răspundere și voință politică. Drept rezultat, în practică, femeile din Moldova nu se bucură de drepturi egale cu bărbați.

¹ A se vedea art. 16, 19 și 20 din CONSTITUȚIA REPUBLICII MOLDOVA (adoptată în 1994, cu modificări ulterioare), <http://www.presedinte.md/eng/constitution> [în continuare — CONSTITUȚIE]; a se vedea și Organizația pentru Cooperate și Dezvoltare Economică, *Indicele discriminării pe criteriul de sex în instituțiile sociale: Republica Moldova* (2019), <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/MD.pdf> [în continuare — SIGI 2019].

SECȚIUNEA 1: LEGI, POLITICI ȘI PRACTICI INSTITUȚIONALE

SISTEMUL DE DREPT

În anul 1991, după destrămarea Uniunii Sovietice, Moldova a fost recunoscută oficial ca țară independentă, iar în anul 1994 țara și-a adoptat propria Constituție, declarându-se republică democratică. Legea supremă a țării este Constituția, supremația ei fiind garantată de Curtea Constituțională, care este independentă de ramura executivă și ramura legislativă a puterii de stat. Sistemul juridic al Republicii Moldova se bazează pe dreptul romano-german și a fost reformat de la proclamarea independenței pentru a fi în armonie cu standardele internaționale. În anul 2003 Republica Moldova a adoptat versiuni noi pentru Codul civil, Codul penal, Codul de procedură civilă și Codul de procedură penală, abrogând versiunile care erau în vigoare sub regimul Uniunii Sovietice. Constituția Republicii Moldova garantează drepturi egale indiferent de sexul persoanei.

CADRUL NORMATIV-JURIDIC ȘI CADRUL DE POLITICI ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN

Tratate internaționale și regionale

Republica Moldova a ratificat sau a aderat în vreun alt mod la următoarele acorduri internaționale și regionale care au relevanță pentru promovarea egalității de gen:

- Pactul internațional al Organizației Națiunilor Unite (ONU) cu privire la drepturile civile și politice
- Pactul internațional al ONU cu privire la drepturile economice, sociale și culturale
- Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei
- Convenția europeană a drepturilor omului, cele cinci protocoale la ea și Carta socială europeană
- Convenția ONU cu privire la drepturile copilului
- Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități
- Convenția Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane
- Convenția ILO privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și al exercitării profesiei
- Convenția ILO privind protecția maternității

Merită de remarcat faptul că, în februarie 2017, Moldova a semnat Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul). Parlamentul a votat ratificarea Convenției în octombrie 2021, ulterior aceasta a fost depusă la Consiliu în ianuarie 2022. Totuși, Convenția OIM privind violența și hărțuirea nu a fost ratificată.

Dispozițiile privind egalitatea de gen

Republica Moldova a adoptat următoarele legi pentru promovarea egalității de gen:

| Denumirea legii | Anul adoptării | Principalele prevederi și analiza succintă |
|-----------------|----------------|--|
| Constituția | 1994 | Constituția garantează accesul la justiție și egalitate în fața legii și a autorităților publice pentru toate persoanele, indiferent de sexul lor. |

| | | |
|---|------|--|
| Codul familiei | 2000 | Codul familiei prevede drepturi egale pentru ambii soți, precum și că „toate persoanele căsătorite au drepturi și obligații egale în relațiile familiale, indiferent de sex, rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, opinie, apartenență politică, avere și origine socială”. |
| Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați | 2006 | Scopul Legii nr. 5 constă în „asigurarea exercitării drepturilor lor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex” ² . Legea interzice în mod expres discriminarea pe criteriul de sex și prevede, printre altele, egalitatea de șanse (i) în sfera publică (inclusiv la ocuparea funcțiilor publice, la participarea la activitatea politică și în conținutul mediatic); (ii) în sfera socioeconomică (inclusiv la angajare, la locul de muncă, în activitatea antreprenorială și în accesul la bunuri și servicii (art. 12)); precum și (iii) în accesul la învățământ și asistență medicală. |
| Legea nr. 45 cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie | 2007 | Legea nr. 45, cu modificările ulterioare, reglementează modul de abordare a violenței fizice, sexuale, emoționale, spirituale/religioase și economice, inclusiv a violenței între membrii de familie sau partenerii care nu locuiesc împreună, și prevede o varietate de mecanisme de asistență pentru supraviețuitoarele violenței. |
| Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității | 2012 | Această lege stabilește drepturi egale, interzice discriminarea directă și indirectă pe criteriul de sex și pe alte criterii, inclusiv discriminarea la angajare, la remunerarea muncii, la ocuparea funcțiilor publice, în accesul la învățământ, la recunoașterea drepturilor de proprietate, la acordarea cetățeniei, în accesul la serviciile de transport, în relațiile de familie și în alte domenii, și instituie Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, investindu-l cu atribuții de implementare și monitorizare a prevederilor ei și de examinare a reclamațiilor ³ . Legea nr. 121 reiterează anumite prevederi ale Legii nr. 5, în special prevederile care interzic discriminarea la angajare, în accesul la bunuri și servicii (inclusiv bancare și financiare) și în accesul la învățământ. |

² Art. 1 din LEGEA NR. 5 CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEII ȘI BĂRBAȚI, (adoptată în februarie 2006), <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=315674&lang=2>. Legea definește egalitatea între femei și bărbați drept „egalitate în drepturi, șanse egale în exercitarea drepturilor, participare egală în toate sferile vieții, tratare egală a femeilor și bărbaților”. *Id.* art. 2.

³ *A se vedea și SIGI 2019* (unde este examinată interacțiunea acestei legi cu alte legi în vederea asigurării unei societăți echitabile *de jure*, inclusiv în ceea ce privește vânzarea-cumpărarea și locațiunea proprietății imobiliare și drepturi egale de proprietate).

| | | |
|--|------|---|
| Legea nr. 71 pentru modificarea și completarea unor acte legislative | 2016 | Prin Legea nr. 71, în 15 legi naționale au fost operate modificări și completări care au reafirmat prevederile privind egalitatea de gen și neadmiterea discriminării ⁴ , fiind introdusă cota minimă de 40% pentru reprezentarea ambelor genuri pe listele de candidați desemnați de partide și în componența Guvernului, precum și interdicția limbajului sexist și publicității sexiste ⁵ . |
| Legea nr. 196 pentru modificarea și completarea unor acte legislative | 2016 | Prin Legea nr. 196 în Codul penal al Republicii Moldova au fost operate modificări și completări prin care violența în familie, inclusiv prejudiciul cauzat de ea pe plan economic, a fost calificată drept crimă și au fost reafirmate prevederile Legii nr. 45 cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie ⁶ . |
| Legea nr. 105 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj | 2018 | Legea nr. 105 introduce o varietate de inițiative de abilitare economică, interzice discriminarea pe criteriul de sex la aplicarea prevederilor ei și include victimele traficului de ființe umane și ale violenței în familie în categoria persoanelor care au dreptul la asistență specială pe piața muncii. În particular, legea prevede că statul trebuie (i) să adopte și să implementeze politici de facilitare a integrării în câmpul muncii pentru a promova angajarea victimelor violenței în familie, a asigura șanse egale pe piața muncii și a încuraja angajatorii să angajeze persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și (ii) să acorde susținere suplimentară pentru înlesnirea accesului la locurile de muncă vacante și să aplice măsuri de subvenționare a locurilor de muncă pentru victimele violenței în familie și alte categorii vulnerabile de populație ⁷ . |

Guvernul Republicii Moldova a adoptat următoarele politici, strategii și planuri de acțiune:

- Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017 – 2021 și planul de acțiune pentru implementarea ei;

⁴ A se vedea și SIGI 2019. „[Printre altele,] modificările au fost operate în Legea presei (nr. 243), Legea cu privire la protecția civilă (nr. 271), Legea ocrotirii sănătății (nr. 411), Legea cu privire la sistemul penitenciar (nr. 1036), Legea cu privire la publicitate (nr. 1227), Codul audiovizualului (nr. 260), Codul electoral (nr. 1381), Legea cu privire la Inspectoratul de Stat al Muncii (nr. 140), Codul muncii (nr. 154) și Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (nr. 5).” (tr. a.)

⁵ „Moldova face un pas istoric în direcția promovării egalității de gen în sfera politică”, UN WOMEN, 20 iunie 2016, <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2016/06/moldova-takes-historic-step-to-promote-gender-equality-in-politics>.

⁶ LEGEA NR. 196 PENTRU MODIFICAREA ȘI COMPLETAREA UNOR ACTE LEGISLATIVE) (*adoptată* la 28 iulie 2016), <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=366648>.

⁷ Art. 2 alin. (4) și art. 23 lit. g) și i) din LEGEA NR. 105 CU PRIVIRE LA PROMOVAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI ASIGURAREA DE ȘOMAJ (*adoptată în 2018*), <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=2&id=376758>; a se vedea și Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, *Raportul de țară privind implementarea angajamentelor Declarației de la Beijing și a Platformei de acțiune Beijing+25*, https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Moldova.pdf (în care sunt descrise dispozițiile legislative privind acordarea, pentru femeile înregistrate în calitate de șomere, a măsurilor de asistență sub formă de formare profesională, instruire la locul de muncă, angajare subvenționată, consultanță, alte forme de asistență pentru inițiative antreprenoriale și susținerea proiectelor de inițiativă locală).

- Strategia națională de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018 – 2023 și planul de acțiune pentru implementarea ei (2018 – 2020), care include, printre alte obiective, promovarea abilității economice și a independenței socioeconomice ale femeilor, recunoscând, astfel, legătura strânsă între statutul economic al femeii și violența în bază de gen;
- Strategia națională de prevenire și combatere a traficului de ființe umane pentru anii 2018 – 2023 și planul de acțiune pentru implementarea ei (2018 – 2020);
- Programul național privind sănătatea și drepturile sexuale și reproductive pentru anii 2018 – 2022;
- Programul național de implementare a Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018 – 2021 și planul național de acțiune pentru implementarea lui⁸;
- Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”⁹.

Este de remarcat faptul că Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017 – 2021 încurajează crearea oportunităților de angajare formală, nediscriminatorie și productivă, precum și integrarea grupurilor vulnerabile în câmpul muncii¹⁰.

Legi discriminatorii și lacune în politici

Anumite legi ale Republicii Moldova conțin lacune și ambiguități care pot fi — și, de altfel, sunt — utilizate pentru a limita oportunitățile sau protecția femeilor în domeniul profesional. De exemplu:

- Art. 248 din Codul muncii interzice femeilor gravide, femeilor care alăptează și femeilor care recent au născut să fie angajate pentru anumite tipuri de muncă, care sunt prevăzute într-o hotărâre a Guvernului care a fost abrogată în toamna anului 2020. Aceste tipuri de muncă includ lucrări subterane în mine și orice alte activități care prezintă riscuri pentru securitatea sau sănătatea acestor femei ori care pot avea repercusiuni asupra sarcinii.
- Liber-profesionistele nu au dreptul la îndemnizația de maternitate.
- Începând din 1 iulie 2021, legislația prevede vârste de pensionare diferite pentru femei și bărbați (59 de ani și 6 luni și, respectiv, 63 de ani), iar pensiile pentru femei sunt disproporționat de mici.
- Definiția juridică a hărțuirii sexuale este îngustă și nu corespunde pe deplin normelor internaționale.
- Codul contravențional reduce răspunderea penală pentru violența în familie și restricționează accesul femeilor la justiție penală (art. 78)¹¹.

A se vedea secțiunea 3, „Rolurile de gen și dinamica puterii”, pentru mai multe detalii despre încadrarea femeilor în câmpul muncii și hărțuirea sexuală.

A se vedea secțiunea 5, „Violența în bază de gen”, subsecțiunea „Prevenirea, protecția și răspunderea”,

⁸ Comitetul CEDAW al ONU, *Observațiile finale privind al șaselea raport periodic al Republicii Moldova* (New York, 2020), https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/MDA/CO/6&Lang=En [în continuare — CEDAW ONU 2020].

⁹ „Strategia națională de dezvoltare «Moldova 2030» aprobată de Parlament”, Guvernul Republicii Moldova, Cancelaria de Stat, 14 decembrie 2018, <https://cancelaria.gov.md/en/content/national-development-strategy-moldova-2030-parliament>.

¹⁰ „Executivul a aprobat măsuri suplimentare pentru sporirea nivelului de ocupare a forței de muncă”, GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA (2017), <https://gov.md/en/content/executive-approves-additional-measures-increase-employment>.

¹¹ CEDAW ONU 2020.

pentru mai multe detalii despre lacunele politicii de combatere a violenței în bază de gen.

Norme cutumiare și religioase

Legislația în vigoare a Republicii Moldova interzice discriminarea pe criteriul de sex în normele cutumiare și religioase. Totuși, unele tradiții religioase pot avea acest efect. De exemplu, un avocat a afirmat: *„Faptul că femeile nu sunt angajate de reprezentanții [bisericii ortodoxe] nu este considerat discriminare... Este o tradiție religioasă.”* Aceste practici contribuie la perpetuarea normelor patriarhale privind genul și a atitudinilor discriminatorii în societate.

Implementarea prevederilor privind egalitatea de gen

A întreprins Guvernul pași concreți și a alocat el resurse potrivite pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legislative privind egalitatea de gen? În general, respectă statul și actorii nestatali principiile juridice ale egalității și nediscriminării în practică?

Deși în Republica Moldova au fost adoptate legi care promovează egalitatea de gen, implementarea și aplicarea lor, precum și nivelul de informare despre ele rămân în urmă. Parțial, acest lucru se datorează lipsei de resurse financiare, fluctuației de personal în structurile Guvernului, unui nivel scăzut de cooperare intersectorială, stereotipurilor persistente de gen și insuficienței serviciilor specializate pentru diverse grupuri vulnerabile ale populației¹². În acest sens, un avocat a explicat: *„Legea există, dar nu există suficiente resurse financiare pentru a o pune în aplicare. În al doilea rând, Guvernul nu dispune de infrastructura necesară.”* În aceeași ordine de idei, un reprezentant al societății civile a observat: *„Pentru aproximativ 50% din măsurile incluse în strategia regională cu privire la egalitatea de gen nu [există] resurse suficiente. Aceste măsuri includ activități comune, mese rotunde și activități de cooperare interinstituțională care vizează gestionarea asistenței medicale, a asistenței sociale, a tineretului, a învățământului... Celelalte 50% din măsuri necesită resurse și ele. Aici intră advocacy pentru extinderea serviciilor care ar acoperi femeile aflate în nevoie.”* Centrul de Drept al Femeilor (CDF), un partener local al ABA ROLI, s-a arătat îngrijorat de capacitatea Guvernului de a pune în aplicare dispozițiile Legii nr. 105, care prevedea extinderea în toată țara, într-un mod sigur și coordonat, a accesului victimelor violenței în familie la diverse oportunități economice. În observațiile sale finale adresate Republicii Moldova în anul 2020, Comitetul ONU pentru Eliminarea Discriminării împotriva Femeilor (Comitetul CEDAW al ONU) a accentuat drept provocări persistente în procesul de abilitare economică a femeilor segregarea pe verticală și pe orizontală a pieței muncii, persistența disparității salariale de gen, măsura insuficientă în care sunt investigate și urmărite penal hărțuirea sexuală și discriminarea pe criteriul de gen la locul de muncă și lipsa măsurilor de îngrijire a copilului care să fie accesibile din punct de vedere financiar și ar permite părinților să găsească un echilibru între viața de familie și viața profesională¹³. Având în vedere aceste probleme, un reprezentant al societății civile a accentuat *„necesitatea unei evaluări mai bune a impactului din perspectiva genului pe care îl au noile proiecte de lege”*. Această evaluare ar permite remediarea, în procesul de proiectare a noilor legi, a curențelor care generează inegalități de gen și ar asigura încorporarea de la bun început în legi a resurselor potrivite, astfel încât dispozițiile acestor legi să poată fi puse în aplicare cu succes.

¹² A se vedea „Moldova”, UN WOMEN, <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/moldova>; Guvernul Republicii Moldova, *Al șaselea raport periodic prezentat de Republica Moldova în conformitate cu art. 18 din Convenție, așteptat în anul 2017*, Comitetul CEDAW al ONU, para. 117 (ianuarie 2019), <https://www.ecoi.net/en/file/local/2005239/N1901905.pdf> [în continuare — *Raportul prezentat de Republica Moldova către Comitetul CEDAW al ONU (2019)*].

¹³ CEDAW ONU 2020.

Astfel, deși Republica Moldova stă bine la unele aspecte ale egalității de gen, inegalitățile persistă, mai ales în ceea ce privește oportunitățile economice, exercitarea pozițiilor de liderism în sfera politică și măsurile de reacție la violența în bază de gen¹⁴. Femeile care fac parte din grupurile marginalizate (de exemplu, din minoritățile precum găgăuzii sau romii) au vulnerabilități suplimentare și sunt mai expuse la discriminarea intersecțională.

A întreprins Guvernul pași concreți pentru a abroga sau a modifica toate legile și politicile discriminatorii (oficiale și neoficiale)?

Persoanele intervievate au menționat schimbări minore în sectorul securității și al apărării, inclusiv abrogarea unor legi și politici discriminatorii, care în prezent sunt menținute în registrele oficiale de legi ale Republicii Moldova. În anul 2020 Ministerul Apărării și Ministerul Afacerilor Interne au adoptat norme interne care susțin egalitatea de gen și combaterea discriminării și a hărțuirii sexuale la nivelul instituțiilor lor. Situația la capitolul normele informale este examinată în sub-sectiunea „Norme cutumiare și religioase” din secțiunea 1, „Legi, politici și practici instituționale”.

CADRUL INSTITUȚIONAL AFERENT EGALITĂȚII DE GEN

În Republica Moldova promovarea statutului femeilor și al fetelor este pusă în sarcina următoarelor instituții:

| Instituție | Descriere succintă |
|--|--|
| Comisia guvernamentală pentru egalitatea între femei și bărbați | Activitatea comisiei a fost suspendată, iar viitorul ei este incert. |
| Platforma comună de dialog a femeilor deputate din cadrul Parlamentului | Această structură promovează drepturile femeilor și egalitatea de gen. |
| Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității | Această instituție nu are un mandat eficace în domeniul drepturilor omului și nici finanțare suficientă. De exemplu, ea nu poate emite hotărâri cu caracter obligatoriu sau impune sancțiuni pentru discriminarea pe criteriul de gen. |

¹⁴ A se vedea SIGI 2019; PNUD, *Indicele dezvoltării umane* (2019), <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/MDA#> [în continuare — IDU 2019] (care atribuie Republicii Moldova 0,226 de puncte la capitolul inegalitatea de gen, ceea ce reprezintă o îmbunătățire comparativ cu 0,479 de puncte atribuite în anul 1995 și atestă o situație mai bună decât în țările vecine, Ucraina și România, care au primit 0,284 și, respectiv, 0,316 de puncte); Forumul Economic Mondial, *Raportul privind disparitățile de gen la nivel global: Moldova* (2020), <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer/#economy=MDA> [în continuare — RDGG 2020] (care plasează Republica Moldova pe locul 23 din 153 de țări); Banca Mondială, *Republic of Moldova: Moldova Country Gender Action Plan, Report No. ACS21875* (2017), <http://documents.worldbank.org/curated/pt/990771505307981800/ACS21875-WP-PUBLIC-P160373-Moldova-CGAP-revised-after-DM-clean.docx> „Atât Indicele global privind disparitățile de gen, cât și Indicele egalității de gen elaborat la nivel național de Centrul «Parteneriat pentru Dezvoltare» din Republica Moldova atestă că nivelul egalității de gen la principalii indicatori este în scădere.” (tr. a.). Gender Pulse, un instrument interactiv bazat pe datele statistice publicate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS), oferă o prezentare generală utilă a indicatorilor relevanți, cu trimeri la date statistice suplimentare de pe site-ul BNS. A se vedea Gender Pulse, <https://genderpulse.md/en/gender-statistics>.

| | |
|--|--|
| Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale | Pentru a realiza principiul egalității de gen, în cadrul acestui minister a fost înființată Direcția politici de asigurare a egalității între femei și bărbați și au fost întreprinși pași în direcția cooperării cu organizațiile societății civile. De exemplu, direcția menționată organizează ședințe tematice și consultări cu OSC-urile pentru a elabora rapoarte, studii și analize. Totuși, capacitatea direcției de a coordona și a monitoriza legile și politicile relevante încă nu este suficient de mare ¹⁵ . |
| Consiliul coordonator interministerial în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie | Acest consiliu a fost instituit în anul 2012 și este format din reprezentanți ai organelor de specialitate ale administrației publice centrale, reprezentanți ai societății civile și alte părți interesate. Lucrările de secretariat ale consiliului sunt asigurate de Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Consiliul este responsabil de prevenirea și combaterea violenței în familie, coordonează activitățile și inițiativele structurilor statului care au atribuții de prevenire și combatere a violenței în familie, oferă asistență pentru alinierea cadrului juridic național la cel internațional, revizuieste rapoartele și recomandările experților naționali și internaționali etc. ¹⁶ |
| Oficiul Avocatului Poporului | Oficiul Avocatului Poporului nu dispune de suficiente resurse umane și financiare necesare pentru exercitarea mandatului său în domeniul egalității de gen ¹⁷ . |

De asemenea, Republica Moldova a întreprins măsuri pentru a fortifica mecanismele instituționale de susținere a femeilor la nivel național și la nivel local, inclusiv prin intermediul unor grupuri de coordonare a activității în domeniul egalității de gen realizate cu diferite organe ale administrației publice¹⁸.

PRACTICI INSTITUȚIONALE

Se străduie organele oficiale și neoficiale ale administrației publice și ale sectorului justiției să trateze femeile și bărbații în mod egal, fără prejudecăți de gen?

Deși în Republica Moldova principiile egalității de gen sunt integrate în legislație de mai mulți ani, în societate și în instituțiile Guvernului încă persistă prejudecăți patriarhale. Recent Comitetul CEDAW al ONU a remarcat cu îngrijorare faptul că femeile, în special cele care fac parte din grupurile dezavantajate, se confruntă cu mai multe obstacole care le restricționează accesul la justiție și asistență juridică garantată de stat. De exemplu, deși Legea nr. 196/2016 prevede asistență juridică garantată de stat pentru victimele violenței în bază de gen, această dispoziție nu este pusă în aplicare pe deplin. Un avocat a menționat că victimele violenței în bază de gen sunt mai expuse la riscul de a fi „discriminate pe criteriul de sex, din cauza stereotipurilor existente în societate. [...] Victima nu a fost tratată la fel de corect ca inculpatul.”

¹⁵ CEDAW ONU 2020.

¹⁶ „Consiliul coordonator interministerial în domeniul prevenirii și combaterii violenței în familie”, Prevenirea și combaterea violenței față de femei și a violenței în familie, 20 iulie 2019, <http://antiviolența.gov.md/consiliul-coordonator-interministerial/>

¹⁷ CEDAW ONU 2020.

¹⁸ A se vedea Raportul prezentat de Republica Moldova către Comitetul CEDAW al ONU (2019). Printre inițiativele evidențiate în cel mai recent raport al Republicii Moldova pentru CEDAW se numără Regulamentul-cadru din 2013 cu privire la organizarea și funcționarea Biroului Comun de Informare și Servicii (BCIS), al cărui scop este să sporească nivelul de ocupare a forței de muncă, inclusiv în rândurile femeilor din grupurile vulnerabile.

Prejudecățile de gen în sala de judecată se mai manifestă prin lipsa facilităților potrivite pentru femeile care o situație specială. În acest sens, un avocat a explicat: „În acest caz avem de-a face mai degrabă cu discriminarea indirectă, decât una directă. Trebuie să ținem cont de condițiile în care sunt desfășurate procesele judiciare. [De] exemplu, dacă o tânără mamă [...] este parte într-un proces judiciar, ea trebuie în mod obligatoriu să se prezinte în fața instanței orice ar fi. [Ea nu poate] veni la ședință cu copilul, [iar] în clădirea instanței de judecată nu este prevăzută o încăpere unde copiii pot fi lăsați în grija unui angajat, ca să menționez doar o problemă. În același timp, neprezentarea la ședință atrage consecințe destul de negative sub aspectul rezultatului procesului.”

Totuși, unele persoane care au participat la interviurile în cadrul studiului s-au arătat mai încrezătoare în echitatea sistemului judecătoresc din Republica Moldova, spunând că cazurile de prejudecăți de gen în instanțele de judecată sunt rare sau nu există deloc.

SECȚIUNEA 2: NORME, ATITUDINI ȘI PERCEPȚII SOCIOCULTURALE

În anul 2020, Comitetul CEDAW al ONU a accentuat că era îngrijorat de „persistența atitudinilor patriarhale și a stereotipurilor discriminatorii legate de rolurile și responsabilitățile femeilor și ale bărbaților în familie și societate”. În special Comitetul CEDAW al ONU a atras atenția asupra faptului că reprezentanții mass-mediei și funcționarii publici nu sunt instruiți să utilizeze un limbaj care ia în considerare aspectele de gen și asupra persistenței stereotipurilor de gen în materialele școlare¹⁹. Un reprezentant al societății civile a accentuat acest aspect, spunând: „Acest aspect nici măcar nu este predat [copiilor] de vârstă mică în școli. Nu există niciun material concret pe această temă... Ei nici măcar nu știu ce înseamnă egalitatea de gen.” Un alt reprezentant al societății civile a avut o opinie similară: „Lipsește programe sistematizate de educare care să utilizeze noțiunile de «gen», «egalitatea de gen», «vulnerabilitate», «criteriu de vulnerabilitate», «împlinire personală», «independență economică» și

„Discuțiile despre impactul stereotipurilor de gen asupra bărbaților s-au început doar foarte recent... Ele sunt purtate cu bărbații din poliție, armată... Este un subiect în privința căruia structurile de aplicare a legii au cele mai rigide atitudini. De exemplu, la activitățile de instruire pe care le-am condus, bărbații mi-au mărturisit că le-ar plăcea să participe la educarea copiilor lor sau să stea cu ei, să se implice pe deplin în viața de familie. Dar, în același timp, ei se tem să fie ridiculizați de prieteni. Pentru bărbații care contribuie în acest mod chiar există porecle specifice, cum ar fi «подкаблучник» (cel care se află sub călcâiul soției). Pentru bărbat așa porecle nu sunt măgulitoare, vă dați seama. Ele atentează la masculinitatea lor.”
— Reprezentant al societății civile

¹⁹ CEDAW ONU 2020, *a se vedea și* Centrul de Drept al Femeilor, *Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova* (2016), <https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2016/03/IMAGES-Moldova-English-web.pdf> [în continuare — CDF 2016]; Maria Vremis, UN Women și PNUD, *Profilul femeilor victime ale violenței* (2016), https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20moldova/attachments/publications/2017/08/womens%20profiles%20-%20en/07%20women-violence_eng.pdf?la=en&vs=859 [în continuare — Vremis 2016] („Raporturile, istoric inegale, de putere între bărbați și femei [în Republica Moldova] au condus la dominația primilor asupra femeilor și discriminarea lor în societate în general, iar violența împotriva femeilor este recunoscută drept unul dintre mecanismele sociale prin care femeile sunt plasate într-o poziție subordonată față de bărbați.”). Este de remarcat, totuși, faptul că unii cercetători consideră că, în general, moldovenii au opinii egalitare. A se vedea Banca Mondială, *Gender Disparities in Endowments and Access to Economic Opportunities* (2014) [în continuare — Banca Mondială 2014] („În Republica Moldova opiniile despre rolurile și responsabilitățile reprezentanților celor două sexe sunt în mare parte egalitare. Datele studiului arată că, comparativ cu femeile în alte țări, femeile în Republica

«independență economică a femeii». [Totodată,] lipsesc așa-zisele măsuri afirmative, care ar putea fi introduse prin programe speciale pentru încurajarea femeilor să-și asume rolului de lideră sau să participe la activitatea politică... Nimic din asta nu există. Și, la drept vorbind, dacă nu există nimic de genul ăsta, schimbările se vor produce foarte greu.”

Persistența valorilor patriarhale și a atitudinilor discriminatorii este strâns legată de limitarea oportunităților de instruire și angajare ale femeilor la domenii neremunerative, de disparitățile salariale de gen persistente, de ocuparea disproporționat de mică de către femei a posturilor de conducere în sectorul privat și cel public, de nivelul șocant de înalt al violenței în bază de gen și de impedimentele cu care se confruntă femeile care vor să facă afaceri (de exemplu, la accesarea mijloacelor de finanțare în sectorul formal)²⁰. Mai mult, societatea deseori acceptă și tolerează violența în bază de gen ca parte a culturii sau o justifică ca fiind provocată de comportamentul femeilor²¹.

SECȚIUNEA 3: ROLURILE DE GEN ȘI DINAMICA PUTERII

Formal legislația Republicii Moldova stipulează egalitatea de gen în cadrul familiei (de exemplu, în chestiunile legate de divorț, proprietate și luare a deciziilor). Codul muncii interzice discriminarea la locul de muncă pe criterii legate de situația familială (de exemplu, eliberarea din serviciu a femeilor gravide) și prevede un concediu de maternitate de 126 de zile și un concediu de paternitate de 14 zile, amândouă cu remunerare integrală²², precum și un concediu cu remunerare parțială pentru îngrijirea copilului pentru ambii părinți²³.

În practică, totuși, inegalitățile în cadrul familiei persistă. Femeile îndeplinesc aproape de două ori mai multă muncă de îngrijire neremunerată decât bărbații (aproximativ câte 4,9 ore pe zi)²⁴, doar 5% din bărbați au beneficiat de îndemnizația pentru îngrijirea copilului (în comparație cu 94% din femei)²⁵, iar instanțele de judecată tind să încredințeze îngrijirea copilului femeilor²⁶. Un studiu relativ recent a relevat

Moldova au o autonomie relativ mare în privința propriei lor vieți. Mai mult, majoritatea femeilor și majoritatea bărbaților consideră că femeile și bărbații ar trebui să-și asume aceeași răspundere pentru activitățile menajere, îngrijirea copiilor și veniturile gospodăriei. De asemenea, majoritatea bărbaților și femeilor consideră că, în cazul femeilor cu copii, faptul de a fi angajată nu se răsfrânge negativ asupra relației cu copiii și că serviciul este cea mai bună cale spre independență pentru femei. Totodată, majoritatea sunt de părere că, chiar dacă este important să ai un serviciu, ceea ce femeile vor cu adevărat este un cămin și copii.” (tr. a.).

²⁰ *A se vedea* Georgeta Mincu, PNUD și UN Women, *Profilul femeilor în economie și afaceri* (2016), https://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/04_machet-FEMEILE_econom_2018_ENG.pdf [în continuare — Profil 2016].

²¹ *A se vedea* SIGI 2019; Vremis 2016 („persistența stereotipurilor care insistă asupra inegalității de gen, toleranței cazurilor de violență, rușinii și marginalizării sociale [...] asigură și transpunerea intergenerațională a acestui fenomen [violență în bază de gen].”).

²² Banca Mondială, *Indicele privind femei, antreprenoriatul și dreptul: Moldova* (2020), <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/moldova/2020> [în continuare — WBL 2020]; *a se vedea și* SIGI 2019.

²³ Banca Mondială, *Indicele privind femei, antreprenoriatul și dreptul: Moldova* (2020), <https://wbl.worldbank.org/en/data/exploreconomies/moldova/2020> [în continuare — WBL 2020]; *a se vedea și* SIGI 2019.

²⁴ SIGI 2019 (acest concediu este disponibil timp de 1 039 de zile, până când copilul împlinește trei ani).

²⁵ SIGI 2019. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova estimează valori mai mici la acest indicator. *A se vedea* Gender Pulse.

²⁶ Guvernul Republicii Moldova și ONU Moldova, *Adaptarea Agendei 2030 de dezvoltare durabilă la contextul Republicii Moldova* (2017), https://moldova.un.org/sites/default/files/2019-11/Targets_UNU_EN.pdf [în continuare — *Adaptarea Agendei 2030 de dezvoltare durabilă la contextul Republicii Moldova* (2017)].

²⁷ SIGI 2019. Acest detaliu poate face ca femeii să-i fie și mai greu să părăsească o relație abuzivă dacă ea are puține resurse financiare.

că femeile sunt descurajate să se încadreze în câmpul muncii, 80% din respondenți afirmând că femeia are datoria de a se ocupa de toate treburile casnice, iar 60% - că locul femeii este acasă, cu familia și gospodăria ei²⁷. În aceste sens o antreprenoare a explicat: „Cultural [și] tradițional, de la femeie se așteaptă să îndeplinească rolul de îngrijitoare, purtând grijă de familia și copiii ei. Așa că femeile fie stau acasă și își îngrijesc copiii, fie jonglează cu munca profesională și munca de menaj... În cazul bărbaților lucrurile nu stau așa.” Chiar propriul raport recent al Guvernului Republicii Moldova pentru Comitetul CEDAW al ONU citează constatări conform cărora 90,5% din bărbați și 81,5% din femei consideră că prima prioritate a femeii trebuie să fie munca casnică, iar alte 95% din bărbați și 75,1% din femei consideră că îngrijirea copiilor este responsabilitatea femeii²⁸. Aceste constatări sunt confirmate și de observațiile făcute de majoritatea persoanelor intervievate în cadrul acestui studiu. De exemplu, una dintre ele a remarcat: „Chiar din copilărie, în majoritatea familiilor, în special la țară, se spune că fata trebuie să stea la bucătărie și, chiar dacă fata este mai pricepută și dorește să meargă la școală, părinții o opresc sau i se spune să lase bărbatul să câștige. Știți, aceste stereotipuri sunt foarte accentuate în țara noastră... Soțul trebuie să stea în fața televizorului sau cu o carte în mână, iar soția trebuie să gătească, să spele... Există alte lucruri pe care le-ar putea face împreună cu soțul ei ca să fie, mă rog, egali. Ceva de genul ăsta mi se pare că nu se va întâmpla în viitorul apropiat.”

Majoritatea persoanelor intervievate au accentuat importanța combaterii acestor stereotipuri la o vârstă timpurie, pentru a rupe ciclul discriminării. De exemplu, un reprezentant al societății civile a spus: „Trebuie să promovăm ideea parteneriatului de la bun început, de la o vârstă timpurie. Femeile și bărbații trebuie să poartă răspunderea pentru propria lor viață și să învețe să facă parteneriate la nivel individual, la nivel de familie și la nivel profesional. Și... nimic nu poate fi soluționat prin violență sau discriminare.”

În pofida adoptării unor legi pentru combaterea discriminării, nu este ceva neobișnuit ca angajatorii să impună femeilor condiții speciale — și ilegale — care le îngrădesc dreptul de a avea copii și de a se căsători și să le concedieze atunci când ele devin gravide sau trebuie să îngrijească de un copil²⁹. De exemplu, o antreprenoare a remarcat: „Mulți angajați preferă să ia la lucru femei divorțate care au copii, deoarece ele sunt foarte motivate și au nevoie de bani... Situația familială are un impact asupra anumitor oportunități sau decizii. Dacă femeia este tânără și nemăritată, atunci ea se va mărita. Și dacă eu sunt angajator, ea ar putea să nu fie motivată să lucreze, ci să dorească să-și ia concediul de maternitate.” Un reprezentant al societății civile a comentat atitudinile existente față de mame la locul de muncă, spunând: „Atitudinea față de mame la locul de muncă este că «vei fi o povară pentru [companie]».”

Lipsa soluțiilor flexibile de angajare și disponibilitatea tot mai mică a serviciilor necostisitoare de îngrijire a copilului³⁰ agravează impactul restricțiilor structurale și sociale asupra activității economice a femeilor³¹ — observație confirmată de un studiu, care a relevat că volumul mare de muncă casnică combinat cu caracterul limitat al serviciilor publice constituie un factor important care determină inactivitatea femeilor

²⁷ Profil 2016.

²⁸ Raportul prezentat de Republica Moldova către Comitetul CEDAW al ONU (2019).

²⁹ Grupul de lucru pentru drepturile femeilor în Republica Moldova, Raport alternativ cu privire la drepturile femeilor în Republica Moldova (2013),

https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MDA/INT_CEDAW_NGO_MDA_15258_E.pdf; SIGI 2019.

³⁰ Banca Mondială, Republic of Moldova: Moldova Country Gender Action Plan, Report No. ACS21875 (Washington, D.C: Banca Mondială, 2017) <http://documents.worldbank.org/curated/pt/990771505307981800/ACS21875-WP-PUBLIC-P160373-Moldova-CGAP-revised-after-DM-clean.docx> [în continuare — Banca Mondială 2017].

³¹ În Republica Moldova se înregistrează una dintre cele mai mari diferențe în rata de ocupare între femeile cu copii și femeile fără copii, fiind de 20 de puncte procentuale. A se vedea Banca Mondială 2017, unde se menționează că politicile și practicile legate de sarcină și îngrijirea copiilor constituie factorul principal al inegalității economice.

în Republica Moldova³². În acest sens, o antreprenoare a mărturisit: „Femeia naște un copil, după aceea încă unul și așa ajunge să stea în concediul de maternitate pentru o perioadă mai lungă. Pentru multe femei această pauză durează destul de mult. Și totuși noi nu avem niciun program guvernamental pentru susținerea serviciilor de învățământ timpuriu pentru copii. Grădinițele admit copiii de la vârsta de trei ani. Și în practică, până când copilul împlinește trei ani, dacă femeia nu are susținere din partea rudelor, ea nu poate să se întoarcă la lucru. Și doar... 5% din femeile aflate în concediul de maternitate își pot permite să angajeze o dădăcă.”

Mai mult, legile care ar trebui să ofere protecție uneori perpetuează stereotipurile dăunătoare de gen. De exemplu, art. 248 din Codul muncii interzice femeilor gravide, femeilor care alăptează și lăuzelor să facă anumite tipuri de munci. Totodată, vârsta de pensionare pentru femei este mai mică³³. Toți acești factori contribuie la concentrarea femeilor în sectoarele mai neremunerative ale pieței muncii. Activitatea economică a femeilor mai este afectată de hărțuirea sexuală la locul de muncă, care nu este combătută sau sancționată prin măsuri eficiente (inclusiv din cauza faptului că legislația în acest domeniu este relativ nouă și prevede o definiție relativ îngustă a hărțuirii sexuale)³⁴. Promovarea profesională a femeilor la locul de muncă mai este împiedicată de discriminarea pe criteriul de sex. O persoană intervievată în cadrul studiului a menționat: „Mai pot fi situații în care... femeia angajată la acea companie... este, poate, mai ageră, mai competentă decât șeful, care este bărbat, și totuși ei nu i se permite să crească (profesional) sau să dea sfaturi superiorilor ei. Uneori ea este chiar hărțuită sau concediată, doar din cauza că este mai ageră și urmărește interesul companiei în care lucrează.”

ROLURILE DE GEN ȘI DINAMICA PUTERII ÎN FAMILIE ȘI ÎN COMUNITATE

În drept și în fapt li se cere femeilor să se supună soților lor și altor membri ai familiei? În țară există legi sau practici privind tutela exercitată de către bărbați?

Nu există norme juridice care să ceară femeilor căsătorite să se supună soților lor și, conform legislației, femeia poate fi „capul gospodăriei” sau „capul familiei” în același mod ca și bărbatul³⁵. Cadrul normativ-juridic în vigoare în domeniul tutelei nu pare să facă discriminare pe criteriul de sex. Un avocat a explicat modul în care pot funcționa legile și practicile privind tutela în Republica Moldova în felul următor: „Legislația stipulează că dacă persoana are probleme de sănătate și nu-și poate apăra drepturile și interesele singură, atunci între membrii familiei ei poate fi instituită o formă de tutelă sau curatelă. Din punct de vedere juridic, pentru ca o persoană să poată reprezenta pe cineva, ea are nevoie de o procură. Tot din punct de vedere juridic, se consideră că soțul este reprezentantul legal al soției lui, iar soția este reprezentanta legală a soțului ei, fără a mai fi necesară o procură.”

În drept și în fapt pot femeile, pe picior de egalitate cu bărbații, (1) să influențeze deciziile majore cu privire la gospodărie (de exemplu, despre cu privire la copii și finanțele familiei), (2) să exercite rolul de cap al gospodăriei și (3) să dispună de propriile surse de venit și să le controleze?

³² Andrea Spear ș.a., *Gender Analysis of the EU AA/DCFTAs with Georgia, Moldova, and Ukraine: Final Report* (Stockholm: versiunea preliminară, 2016), <https://www.sida.se/contentassets/1d7e165f86b349f7a4629d30ffdcde83/final-report---gender-analysis-of-eu-aadcfta-with-georgia-moldova-and-ukraine-29-jan-2016.pdf> [în continuare — Spear 2016]. Conform raportului, una dintre cauzele care determină atât de multe femei să accepte locuri de muncă neremunerative în sectorul public este faptul că în acest sector există politici de acordare a concediilor pentru îngrijirea familiei și a copiilor. A se vedea Profil 2016.

³³ SIGI 2019.

³⁴ SIGI 2019; CEDAW ONU 2020.

³⁵ Banca Mondială, *Indicele privind femei, antreprenoriatul și dreptul: Moldova* (2020) <https://wbl.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2020/sep/Moldova.pdf>.

„Trebuie să am propriul loc de muncă care să-mi aducă banii mei personali. Bugetul familiei se compune din banii pe care îi câștigă amândoi soții, dar femeia mai trebuie să aibă și banii ei, care să fie destinați necesităților ei personale. Iată de ce ea întotdeauna găsește un loc de muncă [suplimentar] la care să poată lucra după lucrul de bază... astfel încât să aibă o sursă suplimentară de venit.”
— decident din cadrul Guvernului

Legea nu conține prevederi care ar restricționa posibilitățile femeilor de a-și administra propria gospodărie sau de a-și controla propriile venituri. De fapt, tot mai multe moldovence, atât celibatate, cât și căsătorite, încearcă să facă exact acest lucru. În acest sens, o persoană cu funcții decizionale din cadrul Guvernului a explicat: „Nu pot să depind de cineva.” În Republica Moldova este răspândită concepția

conform căreia banii soțului sunt pentru cheltuielile gospodăriei, iar banii soției sunt pentru cheltuielile ei personale.

Totuși, există și percepții sociale genderizate, inclusiv că femeia trebuie să-și asume rolul de îngrijitor principal în familie și să pună familia înaintea carierei³⁶, că bărbatul trebuie să-și asume rolul de furnizor principal de venituri³⁷, că extinderea drepturilor femeilor se face din contul drepturilor bărbaților³⁸ și că femeia nu ar trebui să se promoveze din contul altora (de exemplu, devenind manageră sau antreprenoare)³⁹. În acest context, femeilor poate să le fie greu să dispună de propriile surse de venituri, investiții și active financiare pe care să conteze. După cum a observat o persoană care a participat la interviurile în cadrul studiului, „Încă mai există dependența de bărbat pe plan financiar. De exemplu, pentru a începe o afacere, [femeia poate] să aibă nevoie de încăperi care aparțin soțului ei sau să dorească să cultive ceva pe un teren care aparține soțului ei... Majoritatea femeilor au această problemă... Și mai este și dependența financiară, deoarece, tot timpul cât ea stă acasă cu cei doi copii ai lor... ea nu câștigă resurse financiare, ci produce altceva. Pe plan financiar, ea este nevoită să depindă de soțul [ei] sau de familia [ei].”

Cum sunt repartizate între femei și bărbați rolurile și responsabilitățile în familie și în comunitate?

După cum s-a menționat anterior, societatea din Republica Moldova continuă să fie patriarhală în esență, femeile având rolul principal în majoritatea activităților casnice și de îngrijire a familiei. Femeile care ies din limitele acestui rol sunt privite cu dezaprobare. În acest sens, o reprezentantă a societății civile a afirmat: „Una dintre cele mai mari provocări pentru femeie constă în [găsirea] unui echilibru între [viața] profesională și [viața] personală. De exemplu, dacă femeia își lasă copiii cu dădacă, atunci rudele și prietenii o învinuiesc și o acuză, spunând că nu este o mamă bună. Și această presiune socială este destul de puternică. Oamenii se întrebă de ce ea a ales cariera în loc de îngrijirea copiilor ei.”

Totuși, în unele familii, membrii devin tot mai conștienți de importanța respectării egalității de gen acasă și a faptului că și bărbatul, și femeia trebuie să aibă posibilitatea de a-și urmări propriile obiective profesionale. În parte, această înțelegere se datorează și introducerii concediului de paternitate în

³⁶ CDF 2016. *A se vedea și* Profil 2016 (unde sunt descrise așteptarea că femeia trebuie să renunțe la carieră în favoarea necesităților familiei și stereotipurile precum că femeia este mai bine adaptată pentru mediul familial decât pentru mediul antreprenorial).

³⁷ CDF 2016.

³⁸ CDF 2016.

³⁹ Profil 2016.

Republica Moldova. Deși deocamdată concediul acordat taților constituie doar o fracțiune din concediul de care beneficiază mamele, un membru dintr-o OSC pentru drepturile femeilor a remarcat: „Este normal ca și tații să poată să stea acasă și să îngrijească de copii și de casă și să gătească... Nu este ceva rezervat doar femeilor.” Cu toate acestea, disparitatea în durata concediului se reflectă în prezența taților și în capacitatea lor de a ajuta cu treburile casnice. Un membru dintr-o OSC pentru drepturile femeilor a spus: „La noi concediul de paternitate a fost introdus doar recent... Însă durata lui este foarte mică. Și deoarece mulți au mentalitatea tradițională, conform căreia mamele trebuie să stea acasă și să aibă grijă de copii, bărbații sunt mai reticenți să-și ia concediul de paternitate și să stea acasă.” Pe măsură ce nivelul de informare despre egalitatea de gen va crește se așteaptă că mai mulți bărbați vor dori să cultive relații egalitare în familie. De asemenea, tot mai multe femei în Republica Moldova încep să-i tragă la răspundere pe soții lor. O antreprenoare, reflectând la propria viață de familie, a afirmat: „Asta a fost una dintre ideile pe care am încercat să i le explic soțului meu, care până nu demult considerase că mă ajută să cresc copiii noștri. I-am dat de înțeles foarte clar că el nu mă ajută, ci își face datoria. Deoarece copilul nostru este la fel de mult al lui ca și al meu.”

Deși schimbările în dinamica de gen și în gradul de răspundere pe care bărbații îl au în familie au loc, ele se produc în principal în orașe. În mediul rural, după cum s-a menționat anterior, încă predomină atitudinile patriarhale și concepțiile tradiționale despre rolurile de gen.

ROLURILE DE GEN ȘI DINAMICA PUTERII ÎN ECONOMIE

Se bucură femeile de aceeași capacitate juridică ca și bărbații? Pot femeile, pe picior de egalitate cu bărbații, să lucreze, să încheie toate tipurile de contracte, să înregistreze afaceri, să intenteze sau să participe în acțiuni în justiție ori să execute orice alte tranzacții? Afectează starea familială această capacitate în vreun fel?

Legislația Republicii Moldova garantează egalitatea în drepturi indiferent de sex și nu pare să impună femeilor restricții formale asupra accesului la resursele economice și funciare, asupra utilizării lor ori asupra gestionării lor, indiferent de starea civilă⁴⁰. În multe cazuri, legislația Republicii Moldova conține prevederi specifice care asigură respectarea egalității în drepturi⁴¹. De exemplu, legislația prevede expres evaluarea contribuțiilor nemonetare în familie în caz de divorț, ceea ce poate atenua efectele economice ale repartizării genderizate a muncii casnice⁴².

Pot femeile participa în mod semnificativ la activitățile economice? Care sunt principalele obstacole cu care ele se confruntă în acest sens? Între femei și bărbați există disparități sub aspectul încadrării (formale și neformale) în câmpul muncii, al ratei șomajului, al veniturilor, al salariilor și al posibilităților de a iniția și a gestiona microafaceri și afaceri mici, medii și mari? Sunt femeile mai predispușe decât bărbații să se implice în activități economice neformale?

⁴⁰ WBL 2020; SIGI 2019. Conform legislației naționale, femeile și bărbații au drepturi egale de a deține proprietăți funciare și de a se ocupa cu activitatea antreprenorială. Totuși, din câte se pare, unele inegalități legate de dreptul de a deține proprietăți funciare încă persistă. De exemplu, doar 12% din utilajele agricole se află în proprietatea femeilor, iar rata de accesare a capitalului pentru finanțarea activităților agricole în rândul femeilor este mică. A se vedea Profil 2016, SIGI 2019.

⁴¹ WBL 2020; SIGI 2019. A se vedea și secțiunea 1, *supra*.

⁴² WBL 2020.

În pofida protecției juridice, în practică, în economia Republicii Moldova există inegalități evidente. Astfel, rata de ocupare în rândurile femeilor este cu cinci puncte procentuale mai mică decât în rândurile bărbaților⁴³, în câmpul muncii fiind încadrate 44,6% din femei comparativ cu 49,4% din bărbați. De fapt, ea este cea mai mică din Europa⁴⁴. În acest sens, un reprezentant al societății civile a observat: „*Politicile de ocupare a forței de muncă nu sunt focalizate suficient de bine asupra femeilor șomere, în special asupra celor care fac parte din cele mai dezavantajate grupuri. Guvernul nu întreprinde măsuri suficiente pentru încadrarea femeilor șomere în câmpul muncii, iar cele pe care le întreprinde nu sunt suficient de focalizate asupra îmbunătățirii accesului femeilor la locurile de muncă decente.*”

„Aceasta este o practică destul de răspândită în țară. Femeile tot participă la această piață informală sau piață neagră a muncii — numiți-o cum vreți. Deci, de obicei, dacă femeia se află în concediul de maternitate și nu dorește să piardă indemnizația (această plată din partea statului), ea nu se angajează pentru un loc de muncă sau contract în mod formal, ci o face în mod informal. Sau angajatorii pot urma o practică combinată, angajând femeia formal cu un salariu derizoriu, pe baza căruia se deduc impozitele achitate de ea și cele achitate de angajator, care sunt destul de mari. Iar restul salariului real este plătit în plic, fără a fi trecut în evidențele oficiale, ceea ce este riscant pe termen lung.” — partener de dezvoltare

De obicei, femeile ocupă locuri de muncă în sectoare mai neremunerative și sunt considerabil subreprezentate în posturile de conducere și de luare a deciziilor comparativ cu bărbații⁴⁵. Mai mult, deși art. 10 alin. (3) lit. c) din Legea nr. 5 garantează remunerarea echitabilă, femeile primesc mai puțin pentru aceeași muncă, chiar dacă au aceeași calificare⁴⁶. Indicele global privind disparitățile de gen atribuite Republicii Moldova 0,71 de puncte din maximum 1,00 la indicatorul egalitatea salarială între bărbați și femei⁴⁷, iar calculele Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova pentru anul 2018 arată că disparitatea salarială de gen în țară constituie 14,4%⁴⁸. Reprezentanții societății civile confirmă aceste constatări, menționând că „*între remunerarea bărbaților și cea a femeilor există o diferență, în special în sectoarele remunerative, cum ar fi sectorul IT sau sectorul financiar*”. Deși cauzele segregării pe criteriul de gen în câmpul muncii și ale inegalităților salariale nu au fost studiate bine, se consideră că la originea

⁴³ A se vedea RDGG 2020. A se vedea și Banca Mondială, *Enterprise Surveys: Moldova* (Washington, D.C: Banca Mondială, 2019), <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/documents/country/Moldova-2019.pdf> [în continuare — Enterprise Surveys] (39% din angajații companiilor înregistrate care fac parte din sectoarele eligibile sunt femei, deși acest indicator are aceeași valoare și pentru Europa și Asia Centrală luate împreună); Embassy Intake Form (citând din Profil 2016).

⁴⁴ Profil 2016. În Republica Moldova rata de ocupare în rândurile femeilor constituie doar 44,6% comparativ cu 49,4% în rândurile bărbaților. A se vedea RDGG 2020.

⁴⁵ A se vedea și Banca Mondială 2017; Profil 2016. Femeile dețin mai rar posturi de conducere. A se vedea IDU 2019 (45,4% din personalul de conducere de nivel superior și de nivel mediu); RDGG 2020 (25,7% din posturile de conducere de nivel superior); Enterprise Surveys (19% din companiile înregistrate care fac parte din sectoarele eligibile au femei în posturi de conducere de nivel superior; 40% au femei cu participație la capitalul companiei). Totodată, femeile au mai puține oportunități de promovare în roluri de conducere. A se vedea RDGG 2020 (care atribuie un punctaj de 4,65 din 7).

⁴⁶ Conform rapoartelor recente, disparitatea salarială medie constituie tocmai 14%. A se vedea Profil 2016 (unde se menționează, de exemplu, că, în posturile de conducere, salariile femeilor sunt de trei ori mai mici decât cele ale bărbaților, iar în unele sectoare femeile câștigă cu până la 80% mai puțin decât bărbații); a se vedea și Embassy Intake Form (care citează aceleași date).

⁴⁷ RDGG 2020 (unde se mai indică că raportul dintre venitul câștigat de femei și cel câștigat de bărbați constituie 0,75, femeile și bărbații câștigând în medie 5 600 și, respectiv, 7 500 de dolari SUA).

⁴⁸ A se vedea și Gender Pulse (unde datele privind disparitatea salarială de gen sunt defalcate pe sectoare și însoțite de trimiteri la datele statistice corespunzătoare generate de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova).

lor stau normele sociale discriminatorii perpetuate de sistemul de învățământ, piața muncii și mass-media⁴⁹.

Mai mult, în Republica Moldova ponderea femeilor în numărul total de antreprenori constituie doar 27,5%⁵⁰, iar în incubatoarele de afaceri create în diferite regiuni pentru susținerea afacerilor începătoare ponderea întreprinderilor locale gestionate de femei și ponderea locurilor de muncă oferite femeilor constituie, de obicei, doar cu puțin mai mult decât câte 30%⁵¹. În general, femeile din Republica Moldova inițiază afaceri mai rar decât bărbații, iar când o fac, mai rar le extind, de două ori mai rar angajează lucrători⁵² și mai des falimentează⁵³.

Totodată, femeile sunt excesiv de concentrate în segmentul locurilor de muncă neremunerative și de rang inferior din economia informală, care nu sunt acoperite de protecția socială. Aceste locuri de muncă fac parte din sectoarele serviciilor de dereticare și HORECA, precum și din sectorul afacerilor mici.

Cum sunt repartizate între femei și bărbați rolurile și responsabilitățile în economia de piață (dacă această repartizare există în general)? De exemplu, există așteptări că femeia trebuie să lucreze în anumite sectoare sau să ocupe anumite posturi?

Afacerile deținute de femei sunt concentrate în anumite sectoare. La situația din anul 2014, aproape două treimi din companiile deținute parțial de femei activau în doar trei sectoare: comerțul cu amănuntul, sectorul alimentară și construcții⁵⁴. Un studiu din anul 2017 a relevat că 38,4% din antreprenorii activau în sectorul comerțului cu amănuntul, 24,6%, în alte servicii, 13,7%, în sectorul comerțului cu ridicata, 6,2%, în industrie, 2,3%, în construcții, 4,1%, în sectorul transporturilor și al depozitării, 3,0%, în agricultură, 4,9%, în sectorul HORECA și 2,8%, în sectorul ICT. Prin comparație, în rândurile bărbaților, 21,1% din antreprenorii activau în sectorul comerțului cu amănuntul, 20,7%, în alte servicii, 20,1%, în sectorul comerțului cu ridicata, 11,3%, în industrie, 7,2%, în construcții, 6,0%, în sectorul transporturilor și al depozitării, 6,5%, în agricultură, 3,3%, în sectorul HORECA și 3,9%, în sectorul ICT⁵⁵. O antreprenoare confirmă aceste constatări, spunând: „Femeile lucrează în principal în sectorul serviciilor, în sectorul sănătății, în sectorul învățământului, în sectorul comerțului și în sectorul HORECA. Aici femeile sunt predominante.” Un reprezentant al societății civile a mai observat că „există așa-zisele sectoare «feminizate». Tradițional, acestea sunt sectorul învățământului, sectorul sănătății, sectorul serviciilor poștale, sectorul asistenței sociale și sectorul învățământului preșcolar. Munca în aceste sectoare nu este remunerată bine. De ce se întâmplă așa? Aici ne întoarcem la stereotipurile de gen despre întreținătorul familiei. Altfel spus, femeia acceptă un loc de muncă plătit mai rău în așteptarea că soțul ei, partenerul ei, va câștiga mai mult. Ea se pune în situația de dependență de el pe plan economic. Și — un lucru interesant — dacă vă uitați la sectorul bancar, acesta tot este «feminizat»... Toți șefii de departamente sunt bărbați, iar toți casierii sunt femei și, respectiv, [femeile au] venituri mai mici și perspective mai limitate de a crește în carieră.”

⁴⁹ Banca Mondială 2017.

⁵⁰ SIGI 2019.

⁵¹ Profil 2016 (unde se discută datele pentru anul 2016).

⁵² Banca Mondială 2017 (unde se menționează insuficiența informațiilor despre acest subiect); *a se vedea și* Banca Mondială 2014 (bărbații angajează lucrători de două ori mai des decât femeile); Spear 2016 (întreprinderile înființate de femei tind să nu se extindă și să se descurce cu finanțe puține).

⁵³ *A se vedea* Banca Mondială 2014.

⁵⁴ *A se vedea* Banca Mondială 2014.

⁵⁵ UN Women Moldova, 2020.

Ocupă femeile, pe același picior cu bărbații, posturi de conducere și de luare a deciziilor, inclusiv de nivel superior, în sectorul privat?

Deși în sectorul privat unele femei au ajuns pe posturi decizionale de nivel superior, majoritatea nu au reușit să spargă plafonul de sticlă. Un partener de dezvoltare a dat următoarele explicații de ce femeile continuă să fie marginalizate: „Noi avem un studiu, pe care l-am lansat în parteneriat cu Biroul Național de Statistică, [...] cu privire la femeile în mediul de afaceri, cu date foarte concrete... Există o lacună... Nu vedem femei în poziții importante de conducere în cadrul companiilor. Lipsește înțelegerea problematicii de gen... Lipsește chiar și înțelegerea faptului că femeile ar putea avea anumite bariere care le împiedică să participe la o afacere, s-o extindă sau s-o înființeze. Este foarte greu de făcut schimbări semnificative, deoarece bărbații... nu conștientizează sau nu înțeleg că colegile lor ar putea avea probleme cu aceleași tipuri de muncă. În același timp, femeile sunt tot mai interesate de antreprenoriat și de dezvoltarea afacerilor.”

Deși nu există multe studii la acest subiect⁵⁶, datele disponibile atestă existența a așa bariere precum norme sociale genderizate, acces redus la împrumuturile bancare și alte active de producție, inclusiv la programele finanțate de stat pentru dezvoltarea afacerilor și a antreprenoriatului, insuficiența deprinderilor de lider și de administrare, precum și un nivel scăzut de educație financiară⁵⁷. Datele mai arată că femeile economisesc și împrumută mai puțin decât bărbații, atât în general, cât și în contextul activității antreprenoriale⁵⁸.

„Eu știu femei care sunt dornice de dezvoltare economică, dornice de antreprenoriat, cu idei geniale și inovatoare, poate chiar mai inovatoare decât la bărbați.” — antreprenoare

Există inițiative de abilitare economică a femeilor concentrate asupra combaterii inegalităților sectoriale sau asupra încurajării antreprenoriatului în rândurile lor (de exemplu, prin intermediul unor cote sau stimulente pentru includerea femeilor în componența consiliilor corporative sau a camerelor de comerț)?

Câteva antreprenoare și reprezentanți ai societății civile cunoșteau despre existența diverselor asociații

⁵⁶ Banca Mondială 2017.

⁵⁷ Banca Mondială 2017; Banca Mondială 2014 (unde se menționează că în rândurile femeilor de afaceri există tendința de a avea un nivel mai scăzut al studiilor și mai puțină experiență anterioară în antreprenoriat). De exemplu, rata de respingere a cererilor de creditare în cazul companiilor gestionate de femei este mai mare și, în general, femeile în Republica Moldova tind să conteze mai mult pe sursele de finanțare mai neformale (cum ar fi împrumuturile de la familie și prieteni sau granturile). A se vedea Profil 2016. În afară de stereotipurile de gen (de exemplu, precum că femeile nu acceptă riscuri în legătură cu contractarea împrumuturilor), motivele de ordin practic pentru care femeile tind să nu acceseze sursele de finanțare formală includ faptul că ele nu dispun de active care ar putea servi drept garanție reală. A se vedea Spear 2016. În sectorul agricol întreprinderile gestionate de femei au mai puține șanse să beneficieze de programele de susținere a exporturilor, deoarece doar 14% din aceste întreprinderi sunt formale. *Id.*

⁵⁸ Asli Demirgüç-Kunt ș.a., *The Global Findex Database* (Washington, D.C: Banca Mondială, 2017), <https://globalfindex.worldbank.org/#GF-ReportChapters>. Conform diferitelor surse, în anul 2017, 10% din femei, comparativ cu 12% din bărbați, au făcut economii pentru a iniția, a gestiona sau a extinde o gospodărie țărănească sau o afacere, iar ponderea celor care au contractat împrumuturi pentru acest scop a constituit 7% și, respectiv, 11%. În anul 2014 procentajul celor care au economisit și procentajul celor care au împrumutat au fost similare (8% au economisit, iar 5% au împrumutat), iar pentru anul 2011 datele lipsesc. În scopuri generale, femeile au împrumutat sume mai mici. În anul 2017, 50% din ele au contractat împrumuturi pentru aceste scopuri (comparativ cu 59% din bărbați), 7% contractând împrumuturi de la instituții financiare (comparativ cu 11% din bărbați), 36%, de la familie sau prieteni (comparativ cu 41% din bărbați) și 1%, din cluburi de economii (comparativ cu 3% din bărbați).

locale care promovează antreprenoriatul în rândurile femeilor, ca de exemplu, Asociația Businessului European (EBA), Camera Americană de Comerț în Republica Moldova (AmCham) și Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova (AFAM). Totuși, ele nu aveau informații despre faptul dacă aceste sau alte organizații promovează cote sau stimulente pentru încurajarea includerii femeilor în componența consiliilor corporative și a camerelor de comerț. Persoanele intervievate în cadrul studiului au accentuat impactul pozitiv pe care acest tip de inițiative l-ar putea avea asupra creării spațiului și a oportunităților pentru femeile din mediul de afaceri. La sfârșitul anului 2020 Centrul de Drept al Femeilor, în parteneriat cu Expert-Grup, a elaborat un studiu intitulat „Evaluarea impactului programelor de suport pentru abilitarea economică a femeilor”. Studiul include o listă și o analiză amănunțită a programelor de asistență destinate femeilor din mediul de afaceri, inclusiv pentru femeile din grupurile vulnerabile⁵⁹.

ROLURILE DE GEN ȘI DINAMICA PUTERII ÎN SFERA POLITICĂ ȘI ÎN SFERA CIVICĂ

Pot femeile, pe picior de egalitate cu bărbații, să voteze și să candideze la alegerile locale și naționale?

Legea nr. 71 prevede că fiecare gen trebuie să fie reprezentat în proporție minimă de 40% pe listele de candidați propuse de partidele politice care participă la alegerile parlamentare și locale. Adoptată în anul 2016, această lege a introdus modificări în 15 legi naționale, inclusiv în Codul electoral și în Legea cu privire la partidele politice. În anul 2019, Parlamentul a modificat Codul electoral, introducând prevederea privind poziționarea. Conform acestei prevederi, la desemnarea candidaților pe listele partidelor politice, acestea din urmă trebuie să includă minimum patru candidați de același gen pentru fiecare poziție. Deși formal această normă juridică există, un reprezentant al societății civile a remarcat că, în practică, nu au fost luate măsuri pentru ca cota de reprezentare a fiecărui gen să fie respectată și pentru ca, în cadrul partidelor politice din țară, să fie alocate resurse adecvate pentru dezvoltarea aripilor de femei și pregătirea lor să candideze. *„În budget există un articol special dedicat aripilor de femei ale partidelor politice, iar cheltuielile intrate la acest articol trebuie să fie raportate anual Comisiei Electorale Centrale. Însă nimeni nu duce evidența în acest sens, deoarece legea a fost adoptată doar în anul 2019. Și, pentru primul semestru al anului 2020, nimeni nu a raportat încă cheltuielile la acest articol bugetar.”* Printre alte bariere în calea participării femeilor în politică se numără o susținere limitată din partea partidelor politice și acces scăzut la finanțare, rețelele de susținere și activitățile de pregătire⁶⁰. Câteva organizații din Republica Moldova speră să ajute femeile să desfășoare cu succes campaniile electorale la alegerile pentru funcțiile politice. De exemplu, un partener de dezvoltare a remarcat: *„La noi sunt programe cuprinzătoare pentru promovarea femeilor în sfera politică, decizională etc. În primul rând începem cu identificarea femeilor în rol de lidere, după care lucrăm cu ele pentru a le pregăti să candideze la o funcție locală.”* Alegerile parlamentare anticipate din anul 2021 au demonstrat progresul realizat în atingerea unora dintre prevederile introduse prin modificările din vara anului 2019, și anume respectarea cotei de reprezentare minimă a fiecărui gen de 40%, impusă pentru listele de candidați ale partidelor politice, și poziționarea candidaților în listele de candidați conform formulei de cel puțin patru candidați de același gen la fiecare zece locuri⁶¹. Totuși, nici cota de 40% pentru listele de candidați ale partidelor politice, adoptată în anul 2016, nici dispoziția privind poziționarea, adoptată în anul 2019, nu par să fi produs

⁵⁹ Centrul de Drept al Femeilor, Expert-Grup, *Evaluarea impactului programelor de suport pentru abilitarea economică a femeilor* (2020)

<http://cdf.md/files/resources/150/Study%20Impact%20of%20women%20economic%20empowerment%20programs.pdf>

⁶⁰ SIGI 2019.

⁶¹ „Record pentru numărul femeilor alese în calitate de deputate și al celor incluse pe listele de candidați la parlamentarele din 2021”, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), 15 septembrie 2021, <https://www.md.undp.org/content/moldova/en/home/presscenter/pressreleases/2021/record-pentru-numrul-femeilor-alese-in-calitate-de-deputate-i-al.html>.

îmbunătățiri majore, în special în cazul femeilor care participă la alegerile locale⁶².

Majoritatea persoanelor intervievate au remarcat că nu aveau informații despre eventualele obstacole care împiedică femeile sau bărbații să se prezinte la urne și să voteze sau să desfășoare alte activități de *advocacy* în legătură cu alegerile locale sau naționale.

Pot femeile participa în mod semnificativ la activitățile politice și civice? Care sunt principalele obstacole cu care ele se confruntă în acest sens? Între femei și bărbați există disparități sub aspectul participării în activitățile politice?

În pofida protecției reglementate în lege și a cotei de reprezentare a fiecărui gen descrise mai sus, femeile continuă să fie subreprezentate în funcțiile electivă⁶³. Conform datelor Băncii Mondiale, „femeile sunt subreprezentate în funcțiile de conducere din cadrul organelor administrației publice locale și centrale, în organele puterii legislative, în rândurile judecătorilor, în funcțiile de demnitate publică, în misiunile diplomatice din străinătate și în mass-media”⁶⁴. La situația existentă în timpul alegerilor parlamentare din anul 2019, doar 25,74% din mandatele de deputat⁶⁵ și 36,4% din funcțiile ministeriale erau deținute de femei⁶⁶. Deși la alegerile din 2021 a fost înregistrată o creștere semnificativă a reprezentării femeilor în Parlament, acestora revenind 39,6% din mandatele de deputat, ponderea femeilor în rândul miniștrilor a scăzut la 23% după investirea noului Guvern în august 2021⁶⁷. În sfera politică locală, femeile ocupă doar 36,51% din mandatele de consiliere locale, 27,8% din mandatele de consiliere raionale și 21,8% din funcțiile de primare — cu mult sub nivelul stabilit de obiectivele aferente de dezvoltare din anul 2017⁶⁸. În anul 2019, după alegerile locale generale, ponderea femeilor în funcțiile decizionale la nivel local a crescut puțin. Puținele femei care ocupă funcții publice electivă se confruntă cu provocări suplimentare care le împiedică să participe în mod semnificativ în politică, în particular să-și exercite atribuțiile. De exemplu, o persoană cu funcții decizionale din cadrul Guvernului a remarcat: „În Parlamentul nostru, femeilor nu li se oferă cuvântul, nu li se permite să vină cu propuneri sau proiecte legislative. Propunerile

⁶² Legislația prevede sancțiuni pentru partidele care nu respectă cota de reprezentare minimă. A se vedea Departamentul de Stat al SUA, *Country Reports on Human Rights and Practices, Moldova* (2019), <https://www.state.gov/reports/2019-country-reports-on-human-rights-practices/moldova/> [în continuare — DOS 2019]. Nu este clar dacă ele sunt puse în aplicare.

⁶³ A se vedea SIGI 2019.

⁶⁴ Banca Mondială 2017. Femeile sunt subreprezentate și la toate nivelurile profesiei de jurist. Astfel, în decembrie 2018, Guvernul Republicii Moldova a raportat că femeile sunt complet absente din componența Curții Constituționale, toți cei șase judecători ai ei fiind bărbați, dețin doar 3 din 12 locuri în Consiliul Superior al Magistraturii și constituie doar 33,7% din procurori și 9,6% din procurorii în funcții de conducere. A se vedea *Raportul prezentat de Republica Moldova către Comitetul CEDAW al ONU (2019)*.

⁶⁵ „Republic of Moldova”, Uniunea Interparlamentară, accesat la 11 noiembrie 2021, <https://www.ipu.org/parliament/MD>.

⁶⁶ A se vedea RDGG 2020; a se vedea și IDU 2019. Conform datelor Biroului Național de Statistică, în anul 2018, femeile dețineau 33,3% din funcțiile ministeriale, 48,3% din funcțiile de judecător și 19,4% din funcțiile de ofițer de poliție. A se vedea *Gender Pulse*.

⁶⁷ A se vedea componența cabinetului de miniștri, <https://gov.md/en/profiles/team>.

⁶⁸ PNUD Moldova, *Analiza din perspectiva egalității de gen a alegerilor locale generale 2019* (PNUD, 2020) https://www.md.undp.org/content/moldova/en/home/library/effective_governance/analiza-din-perspectiva-egalitii-de-gen-a-alegerilor-locale-gene.html.

„Societatea nu se opune atunci când competențele unei femei înscrise în lista de candidați o fac mai potrivită pentru funcția respectivă. Dacă ea are reputația de om de afaceri sau manageră capabil, dacă ea are o anumită relație cu alegătorii ei sau cu comunitatea, dacă ea și-a făcut reputația prin anumite fapte bune, atunci are mai multe șanse în sfera politică. Ea poate câștiga la alegeri. Dar oricum e greu.” — reprezentant al societății civile

de modificare a legislației sunt făcute mai mult de bărbați decât de femei. Chiar dacă numărul femeilor în rândurile deputaților a crescut, observ că femeile oricum nu participă la briefing-uri, sunt mai reticente, mai timide.” Această problemă afectează nu doar femeile din Parlament, ci și pe cele care ocupă funcții politice la nivel local. Un reprezentant al societății civile a observat: „Uneori femeile în funcția de primare se plâng că le este extrem de greu să-și determine colegii bărbați să le ia în serios deciziile.”

Femeile constituie doar 6% din funcționarii publici ai organelor administrației publice centrale cu profil economic⁶⁹ și doar două din zece femei cu funcții publice dețin poziții administrative⁷⁰. Ca și în cazul celorlalte sectoare în care femeile sunt subreprezentate, participarea femeilor în politică este împiedicată de normele socioculturale care prescriu că politica este domeniul bărbaților. Această observație este confirmată de studii, care au constatat că bărbații sunt sceptici față de femeile care își dau candidatura la diferite funcții⁷¹. Conform unui studiu oferit de un reprezentant al unei OSC care l-a elaborat, „25% din bărbați consideră că femeia nu este capabilă să-și valorifice potențialul politic, deoarece, fiind femeie, ea nu poate lua decizii”. În acest sens, o antreprenoare a spus: „De obicei bărbații consideră că femeile nu pot lua decizii serioase și nu își pot reprezenta țara.” Alte persoane intervievate în cadrul acestui studiu au spus că de obicei bărbații mai în vârstă sunt considerați cei mai potriviți candidați electorali din cauza convingerii generale că femeile candidate și candidații mai tineri prezintă sau ar putea prezenta mai multe riscuri și mai puțină încredere.

Femeile în Republica Moldova, la fel, par să fie mai reticente să voteze pentru un candidat care este femeie — observație făcută de o antreprenoare, care a spus: „Noi, femeile, nu suntem un trib unit. Nu suntem. Femeile împărtășesc aceleași prejudecăți sociale puternice despre femeile care candidează la funcțiile politice, chiar și atunci când aceste candidate sunt competente.” Un alt reprezentant al societății civile a accentuat că femeile trebuie să înceteze să interiorizeze această discriminare pe criteriul de gen în propria lor inimă. „Când femeile vin la alegeri, ele nu votează pentru o femeie. Nu știu de ce. E un fel de gelozie. În interior, mă gândesc mereu cum femeile pot fi ajutate să înțeleagă că noi avem nevoie de mai multe femei în Parlament pentru ca să elaborăm legi care să susțină femeile și să reflecte perspectiva femeilor.” Discursul de ură și stereotipurile discriminatorii în sfera politică sunt obstacole majore care împiedică participarea femeilor în activitățile publice. Deși combaterea acestor fenomene intră în sarcina Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, instituit special cu acest mandat, hotărârile lui nu au caracter obligatoriu, constituind mai degrabă recomandări. În acest sens, un reprezentant al societății civile a spus: „Aici este slăbiciunea Consiliului... De exemplu, cea mai recentă hotărâre a lui a fost emisă împotriva fostului președinte al țării. Acesta obișnuia să folosească foarte multe expresii sexiste în perioada campaniei electorale și chiar a hărțuit-o pe actuala președintă[, femeie]. Astfel, Consiliul i-a recomandat să-și ceară scuze în mod public. Dar, bineînțeles, această recomandare nu are un caracter obligatoriu. Era un mod de a-l rușina în public. Dar, aici, în Moldova, rușinarea în public nu

⁶⁹ Profil 2016.

⁷⁰ Adaptarea Agendei 2030 de dezvoltare durabilă la contextul Republicii Moldova (2017).

⁷¹ SIGI 2019.

funcționează.”

În Republica Moldova femeile sunt slab reprezentate în pozițiile decizionale, inclusiv în cadrul instituțiilor publice și al misiunilor diplomatice din străinătate și în structurile serviciilor de securitate și apărare. În acest sens, un reprezentant al societății civile a remarcat: „Cu cât mai mic este gradul de răspundere decizională, cu atât mai mare este participarea femeilor. Se observă această proporție inversă.” Participarea femeilor în sfera politică și publică este deosebit de scăzută dacă ele provin din grupurile dezavantajate sau marginalizate⁷². De exemplu, la alegerile locale generale din 2019, din numărul total de 3 823 de femei alese în consilii locale, doar șase au fost rome și doar alte șase au fost cu dizabilități⁷³.

Ca și în cazul celorlalte sectoare, obligațiile familiale care pretind toată atenția și teama de violență pe criteriul de gen și de o reflectare negativă în mass-media limitează și mai mult participarea femeilor în sfera politică⁷⁴. Persoanele intervievate au mai comentat și diferența dintre standardele aplicate la bărbați și cele aplicate la femei în politică.

Un studiu recent a revelat că, din numărul total al candidaților, femeile sunt mai predispuse să considere că competențele lor nu sunt adecvate pentru funcția la care candidează decât bărbații. Astfel, 18,7% din femeile care candidează și 10,9% din bărbații care candidează au afirmat că, atunci când au luat decizia de a candida, nu se simțeau pregătiți s-o facă⁷⁵. Așa inegalități dramatice nu doar exclud femeile din pozițiile decizionale și de conducere dar și perpetuează normele și stereotipurile dăunătoare de gen⁷⁶.

„Și cu toții știm chiar și ce a fost în cazul actualei președinte. În timpul campaniei ei electorale, știm cât de mulți discutau despre faptul că ea nu are nici familie, nici copii. În general, cred că societatea are așteptări mult mai exigente de la femei decât de la bărbați. Când femeia se află în centrul evenimentelor politice, societatea începe să comenteze stilul ei de aranjare a părului, modul în care se îmbracă, faptul dacă are o familie sau nu. Cred că femeile sunt criticate cu mult mai multă severitate și scrutate cu mult mai multă atenție decât bărbații.” — antreprenoare

Alegerea Maiei Sandu în calitate de prima femeie pe post de președinte a țării în noiembrie 2020 a reanimat speranța în îmbunătățirea perspectivelor femeilor în sfera politică. În acest sens, un partener de dezvoltare a menționat: „Până nu demult, sondajele opiniei publice indicau atitudini foarte negative față de eventualitatea unei femei pe post de președinte, dar, după cum vedeți, în cele din urmă am reușit să alegem o femeie la funcția de președinte.” O antreprenoare a exprimat aceleași sentimente, spunând: „Dar acum lucrurile stau diferit decât stăteau până nu demult. Da, în prezent în politică sunt mult mai multe femei decât acum 20 de ani.”

SECȚIUNEA 4: ACCESUL LA ACTIVE ȘI RESURSE, UTILIZAREA ȘI GESTIONAREA LOR

DREPTURILE PATRIMONIALE ȘI SUCCESORALE

⁷² CEDAW ONU 2020.

⁷³ UN Women Moldova 2019.

⁷⁴ SIGI 2019.

⁷⁵ UN Women Moldova 2018

⁷⁶ Banca Mondială 2017.

În drept și în fapt au femeile și bărbații aceleași drepturi și posibilități de a accesa, a utiliza și a gestiona bunuri și active, inclusiv venituri, bani lichizi, economii, active de producție (de exemplu, proprietăți funciare, utilaje și animale) și proprietatea intelectuală?

În Republica Moldova femeile și bărbații au aceleași drepturi patrimoniale și succesoriale, cel puțin în lege⁷⁷. Conform Raportului privind disparitățile de gen la nivel global (2020), femeile și bărbații au aceleași drepturi juridice de a deține proprietăți funciare și alte active și același acces garantat la ele. O antreprenoare a confirmat acest fapt, spunând: „*Cred că în prezent în țara noastră femeile... cu certitudine iau decizii asupra veniturilor, utilizării terenurilor etc.*”

În practică, totuși, în special în cazuri de divorț, par să existe anumite probleme. Un avocat a menționat un caz în care Agenția Relații Funciare și Cadastru a refuzat accesul la informații financiare pertinente unei femei pe care o reprezenta. „*Ea s-a adresat la serviciul cadastral pentru a obține informațiile despre toate proprietățile imobiliare înregistrate pe numele soțului ei pe parcursul căsătoriei lor, dar a primit un refuz, pentru motivul că aceste date sunt personale... I s-a spus că, dacă ea este soția lui, ea trebuie să știe ce proprietăți ei dețin.*” Situațiile de genul acesteia pot duce la privarea de drepturi economice a femeilor care sunt căsătorite sau se află în procesul de divorț.

Ce tipuri de regim matrimonial prevede legislația (regimul comunității legale, regimul separației de bunuri sau variațiile lor)? Care este regimul matrimonial implicit?

În Republica Moldova regimul matrimonial implicit este regimul comunității legale⁷⁸. După cum s-a menționat anterior, legislația Republicii Moldova garantează egalitatea în drepturi indiferent de gen și nu pare să impună femeilor restricții formale asupra accesului la resursele economice și funciare, asupra utilizării ori asupra gestionării lor, indiferent de starea civilă⁷⁹. Un avocat a confirmat acest fapt, spunând: „*La noi există norme stricte clare care stipulează că bunurile dobândite de cei doi soți în perioada căsătoriei se află în proprietatea lor comună și, în caz de divorț sau separare, ele pot fi împărțite în proporție de 50 la 50. Doar proprietatea obținută din donații sau moștenire de către unul dintre soți nu este susceptibilă partajului.*”

Sunt drepturile patrimoniale diferite pentru femeile căsătorite și cele necăsătorite? Au femeile și bărbații aceleași drepturi financiare înainte de căsătorie, pe parcursul ei și după ea?

Femeile și bărbații par să aibă aceleași drepturi juridice patrimoniale și financiare indiferent de starea civilă. Un reprezentant al societății civile a remarcat: „*Dacă o femeie căsătorită dorește să vândă apartamentul [familiei], ea trebuie să obțină consimțământul în scris al partenerului de căsătorie... Apartamentul este proprietatea lor comună. Această cerință are efecte juridice în ambele sensuri. Dacă soțul dorește să vândă un bun, el trebuie să obțină consimțământul în scris al soției. În rest, starea civilă nu afectează [posibilitățile de a încheia tranzacții].*”

Vorbind de situațiile de divorț, un avocat a spus că, după toate aparențele, există anumite stereotipuri

⁷⁷ WBL 2020.

⁷⁸ WBL 2020.

⁷⁹ WBL 2020; SIGI 2019. Conform legislației naționale, femeile și bărbații au drepturi egale de a deține proprietăți funciare și de a se ocupa cu activitatea antreprenorială. Totuși, din câte se pare, unele inegalități legate de dreptul de a deține proprietăți funciare încă persistă. De exemplu, doar 12% din utilajele agricole se află în proprietatea femeilor, iar rata de accesare a capitalului pentru finanțarea activităților agricole în rândul femeilor este mică. A se vedea Profil 2016, SIGI 2019.

asociate drepturilor patrimoniale care ar putea avantaja oricare dintre părți. De exemplu, dreptul de proprietate asupra autoturismului de obicei este atribuit de instanțele de judecată soțului, iar dreptul de proprietate asupra apartamentului este partajat în mod egal între amândoi soții, deși, uneori, când în familie există copii, cel mai probabil că soției i se va permite să locuiască în el.

În practică, totuși, femeile sunt deseori dezavantajate la partajarea proprietății în situații de divorț. În acest sens, o antreprenoare a spus: „Femeia nu întotdeauna are șanse de a primi o cotă-parte din proprietatea matrimonială. În special în condițiile în care în prezent soții au devenit foarte șmecheri și își înscriu mamele, surorile, buneii în acordurile de vânzare-cumpărare [încheiate în perioada căsătoriei]. Astăzi vedem o tendință nouă în Republica Moldova. Nu este ceva neobișnuit ca viitorii soți să încheie o convenție matrimonială (sau contract

„Am fost oarecum amuzată când doamna de la oficiul cadastral a întrebat despre starea mea civilă. E o întrebare ciudată și cred că ar trebui să fie exclusă din chestionarul... completat pentru înregistrarea unei companii... Cred că este mai corect de încheiat o convenție matrimonială decât de permis statului să controleze aceste informații. Când deții un imobil și dorești să-l înregistrezi la serviciul cadastral, prima întrebare care ți se pune se referă la starea civilă, astfel încât și soțul tău să poată fi inclus în înregistrare.”

— antreprenoare

matrimonial), care să protejeze [drepturile] de proprietate ale femeii.” Un avocat a făcut un comentariu similar despre cazurile în care soțiile au fost afectate de un impact financiar negativ. „O metodă răspândită la care recurg [bărbații care divorțează] constă în invocarea în fața instanței a diverselor împrumuturi sau contracte de împrumut [împrumuturi pretins luate de către ei de la alți membri de familie] exact în valoarea care i se cuvine soției în urma partajului bunurilor... De exemplu, unul a prezentat 48 de contracte de împrumut, susținând că el se împrumutase de la mama lui de 48 de ori în suma totală egală exact cu jumătate de valoare care i se cuvenea soției lui în urma partajului.” Prin această tactică, soțul poate să se eschiveze de la cedarea către soție a cotei-părți din valoarea proprietății care i se cuvine, pentru motivul că mai întâi trebuie să fie returnate datoriile și, prin urmare, ea nu va obține niciun chip financiar legat de dreptul de proprietate în urma divorțului. Tipic, acest lucru duce la instabilitatea economică a femeilor recent divorțate în Republica Moldova. Legislația Republicii Moldova prevede expres evaluarea contribuțiilor nemonetare în familie în caz de divorț, ceea ce poate atenua efectele economice ale repartizării genderizate a muncii casnice.⁸⁰ Totuși, în general, femeile nimeresc în situații financiare precare atunci când divorțează, parțial deoarece nu dispun de resursele financiare necesare pentru a-și asigura servicii calitative de reprezentare juridică. În acest sens, un reprezentant al societății civile a remarcat: „Însuși procesul divorțului este discriminatoriu. Deoarece banii sunt în mâinile bărbatului. Femeile nu dispun de bani pentru a putea să-și angajeze un avocat bun și a-și asigura o reprezentare juridică bună în timpul procesului.”

În drept și în fapt au femeile și bărbații aceleași drepturi și posibilități de a moșteni bunuri, inclusiv, dar nu numai, de la părinți și partenerul de căsătorie decedat?

În anul 2019 a fost complet modificat și republicat art. 2178 din Codul civil, inclusiv prevederile care reglementau moștenirea. Acum articolul stipulează că descendenții de ambele sexe au drepturi egale de a moșteni active de la părinții lor. În mod similar, soții supraviețuitori de ambele sexe au drepturi

⁸⁰ WBL 2020.

successorale egale⁸¹. Există prevederi speciale care se referă la partenerii de căsătorie supraviețuitori (de exemplu, el sau ea poate moșteni un sfert din masa succesorală indiferent de numărul descendenților).

Prevede legislația măsuri eficace de protecție împotriva deposedării arbitrare a femeii, inclusiv împotriva acaparării proprietăți funciare?

Conform legislației în domeniul drepturilor patrimoniale în vigoare în Republica Moldova, femeile și bărbații se bucură de protecție egală împotriva deposedării arbitrare de proprietate, inclusiv împotriva acaparării proprietății funciare.

În țară există un registru cadastral și un registru al activelor mobile? Dacă da, pot femeile să-l folosească pe același picior cu bărbații?

Conform legislației în domeniul proprietății și Codului funciar în vigoare în Republica Moldova, atât femeile, cât și bărbații pot înregistra proprietăți în registrul cadastral. În acest sens, un avocat a explicat: *„Registrul poate fi accesat online. În principiu, dacă soțul cumpără și înregistrează o proprietate, atunci... soția, de asemenea, va figura ca co-proprietară în informația solicitată din registrul cadastral. Pentru a vinde o proprietate, este necesar consimțământul ambilor soți.”*

ACCESUL LA CREDITE

În lege și în practică pot femeile, pe picior de egalitate cu bărbații și în mod independent de ei, să deschidă conturi bancare și să contracteze împrumuturi din numele propriu? Care sunt principalele obstacole cu care ele se confruntă la accesarea creditelor?

Nu există restricții legale care ar limita posibilitățile femeilor de a deschide conturi bancare sau de a contracta împrumuturi din numele propriu. De fapt, multe antreprenoare au povestit că, atunci când și-au lansat afacerea, ele nu au avut probleme cu contractarea creditelor sau a împrumuturilor de la instituțiile bancare din Republica Moldova. Totuși, informațiile despre accesul femeilor la împrumuturi și credite financiare sunt limitate, iar corupția din instituțiile financiare poate crea piedici pentru antreprenoriatul în rândurile femeilor, în special în segmentul întreprinderilor mici și mijlocii⁸².

⁸¹ WBL 2020.

⁸² CEDAW ONU 2020; Freedom House, *Freedom in the World, Transnistria* (Freedom House, 2019) <https://freedomhouse.org/country/transnistria/freedom-world/2019>. [în continuare — Freedom House 2019].

„Conform informațiilor relatate [de femeile care gestionează afaceri mici și mijlocii], există un element de discriminare. Date instituționale despre acest subiect nu există, deoarece băncile comerciale nu sunt interesate să le ofere, ba dimpotrivă le ascund. O mulțime de date referitoare la Republica Moldova încă nu sunt defalcate pe criteriul de gen. De aceea noi insistăm pe o abordare mai cuprinzătoare din partea Băncii Naționale a Moldovei pentru reglementarea activității băncilor comerciale.”

— partener de dezvoltare

Datele disponibile arată că cererile de creditare depuse de companiile mari cu bună reputație, dar gestionate de femei sunt respinse mai frecvent decât cele depuse de companiile gestionate de bărbați. O antreprenoare a explicat că o cauză a acestui fenomen ar putea fi „aversiunea de risc”. Mai mult, femeile în Republica Moldova tind să conteze mai mult pe sursele de finanțare mai neformale, de exemplu pe împrumuturile de la familie și prieteni sau pe granturi⁸³. În acest sens, o antreprenoare a explicat: „Femeilor le este mai dificil să obțină împrumuturi

decât bărbaților. De cele mai multe ori când încep o afacere, aceasta este foarte mică — o microîntreprindere. Și de obicei ele se bazează pe finanțele personale, economiile familiei sau ajutorul din partea rudelor. În general, datele statistice arată că femeilor le este mai dificil să obțină împrumuturi decât bărbaților.” Un reprezentant al societății civile a afirmat: „Dacă vrei să obții un împrumut — de exemplu, ca singurul proprietar sau pentru o afacere — te vei confrunta cu probleme. Nu pot spune foarte amănunțit care este practica reală... Nu am lucrat cu nicio bancă, dar, pe de altă parte, este puțin probabil că ele ar împărtăși aceste informații. Ele mereu se ascund după prevederile privind secretul bancar. Nu dispun de date statistice pentru a putea afirma că femeile obțin mai puține împrumuturi de la bănci. Dar cred că aici funcționează același principiu, și anume femeilor li se oferă liber împrumuturi mici... dar dacă ele cer împrumuturi mai mari, cu termene mai lungi, atunci apar probleme, deoarece femeile au mult mai puține șanse să le obțină.” O antreprenoare și-a împărtășit propria înțelegere a cauzelor disparității între femei și bărbați la accesarea împrumuturilor bancare destinate antreprenoriatului, spunând: „La noi există această convingere că femeile sunt bune la gestionarea afacerilor mici, dar nu și a celor mari. Încă credem că afacerile gestionate de femei sunt oarecum diferite de cele gestionate de bărbați.”

Conform unor informații, femeile care se ocupă cu antreprenoriatul sunt supuse examinării mai stricte și, de obicei, băncile le întreabă despre starea lor civilă, luând în calcul acest aspect la deciderea dacă să le acorde împrumutul. În acest sens, o persoană intervievată a remarcat: „Chiar dacă instituția bancară nu discriminează pe baza documentelor pe care le au... când iau un credit, femeile trebuie să ofere mai multe informații decât bărbații.” Din discuțiile cu partenerii locali, inclusiv cu Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova (AFAM) și diverși specialiști, s-a constatat că cerințele referitoare la garanțiile reale pot, uneori, crea și ele obstacole pentru contractarea împrumuturilor, deoarece, de obicei, femeile vor avea nevoie de consimțământul soțului sau a altei rude de sex masculin⁸⁴.

⁸³ A se vedea Banca Mondială 2017; Banca Mondială 2014; Profil 2016. În afară de stereotipurile de gen (de exemplu, precum că femeile nu acceptă riscuri în legătură cu contractarea împrumuturilor), motivele de ordin practic pentru care femeile tind să nu acceseze sursele de finanțare formală includ faptul că ele nu dispun de active care ar putea servi drept garanție reală. A se vedea Spear 2016. În sectorul agricol întreprinderile gestionate de femei au mai puține șanse să beneficieze de programele de susținere a exporturilor, deoarece doar 14% din aceste întreprinderi sunt formale. *Id.*

⁸⁴ Discuții cu AFAM, 6 martie 2020; Banca Mondială, The Global Findex Database (2017). Conform diferitelor surse, în anul 2017, 10% din femei, comparativ cu 12% din bărbați, au făcut economii pentru a iniția, a gestiona sau a extinde o gospodărie țărănească sau o afacere, iar ponderea celor care au contractat împrumuturi pentru acest scop a constituit 7% și, respectiv, 11%. În anul 2014 procentajul celor care au economisit și procentajul celor care au împrumutat au fost similare (8% au economisit, iar 5% au împrumutat), iar pentru anul 2011 datele lipsesc. În scopuri generale, femeile au împrumutat sume mai

Conform unor relatări, în afară de alte impedimente, antreprenoarele se confruntă și cu lipsa de cunoștințe generale despre modul în care funcționează împrumuturile bancare. *„De cele mai multe ori femeilor le lipsesc cunoștințele despre modul în care se accesează împrumuturile: cum să obțină informații, cum să găsească cele mai bune surse de finanțare, cum să pregătească pachetul de documente pentru contractarea împrumutului și să-l depună la bancă și, în final, cum să negocieze cu bancă.”* Problema necunoașterii modului de accesare a creditelor bancare este exacerbată de nivelul scăzut al educației financiare de bază în rândurile femeilor în toate păturile socioeconomice, inclusiv de necunoașterea modului de deschidere și gestionare a creditelor bancare. Cum a observat un respondent, multe antreprenoare sunt reticente să deschidă conturi bancare în scopuri profesionale sau personale. *„Am lucrat cu trei doamne din această categorie. Niciuna nu avea conturi bancare. Când le-am întrebat de ce nu doreau să-și deschidă un cont la bancă, ele mi-au spus că le era teamă. Nu știau nimic despre serviciile bancare. Mi-au spus: «Dacă am nevoie de bani, știu unde se află, dar dacă îi pun la bancă, nu știu ce se întâmplă cu ei.» Nu știu niciun bărbat care gândește sau simte în acest mod.”* Neîncrederea femeilor în posibilitatea de a avea un cont bancar și de a beneficia de programe bancare și împrumuturi pentru a-și ridica afacerea la următorul nivel afectează și oportunitățile lor antreprenoriale.

Din cauza sentimentului răspândit de nesiguranță financiară, multe antreprenoare pot alege să evite complet împrumuturile atunci când își lansează afacerea. În acest sens, una dintre ele a spus: *„Nu am luat împrumuturi și nu planific s-o fac în viitorul apropiat, deoarece mă tem de acest tip de finanțare. Probabil că împrumuturile are sens de luat atunci când afacerea este foarte bine dezvoltată.”*

Au femeile acces egal și semnificativ la o varietate de produse financiare (de exemplu, la microîmprumuturi, la împrumuturi bancare, la împrumuturi ipotecare sau la conturi de economii)? Au femeile care nu dispun de mijloace care ar putea servi în calitate de garanție reală alte opțiuni de a-și demonstra credibilitatea? Există stimulente sau inițiative destinate promovării incluziunii financiare a femeilor? Sunt ele eficace?

Unele antreprenoare au povestit că nu avuseseră probleme cu accesarea produselor financiare de la bănci atunci când încercaseră să-și lanseze afacerea. De exemplu, una dintre ele a spus: *„Băncile au produse speciale pentru femei... Recent am fost abordați de o bancă care ne propunea împrumuturi garantate de ODIMM [Organizația pentru Dezvoltarea Sectorului Întreprinderilor Mici și Mijlocii], concepute special pentru femei. Băncile... sunt destul de deschise către femeile de afaceri.”*

Pentru alte femei, insuficiența resurselor financiare poate fi compensată de diverse organizații de dezvoltare care oferă granturi sau alte forme de susținere financiară.

mici. În anul 2017, 50% din ele au contractat împrumuturi pentru aceste scopuri (comparativ cu 59% din bărbați), 7% contractând împrumuturi de la instituții financiare (comparativ cu 11% din bărbați), 36%, de la familie sau prieteni (comparativ cu 41% din bărbați) și 1%, din cluburi de economii (comparativ cu 3% din bărbați).

Antreprenoarele au menționat și alte programe, de care au dat atunci când căutau fonduri inițiale pentru lansarea întreprinderilor lor. De exemplu, una a spus: „[Există] o serie de programe de creditare oferite de bănci și linii de creditare oferite de OCN-uri, cum ar fi Prime Capital. Programul lor se numește «Prima». Creditul «Prima» oferă femeilor acces și la toate programele disponibile bărbaților, inclusiv creditele de consum personal, creditele ipotecare și creditele pentru procurarea casei.”

De asemenea, diverse organizații locale și internaționale au lansat și programe de educație financiară. Printre acestea se numără ateliere de lucru pentru educația financiară de bază (de exemplu, în domeniul serviciilor bancare, al

economiilor și al instrumentelor de creditare), programe de consiliere, *mentoring* și *coaching* pentru femeile care dețin afaceri, care lucrează în calitate de manageră sau care și-au pierdut locul de muncă din cauza pandemiei, programe complexe de dezvoltare a deprinderilor, precum și instruire cu privire la noțiunile de bază în domeniul soluțiilor oferite de sectorul bancar și cel nebanca. Totodată, aceste inițiative au creat platforme de colaborare în rețea.

În timp ce mulți sunt de acord cu faptul că programele care susțin antreprenoarele pe plan financiar și le ajută să-și dezvolte deprinderile de gestionare financiară sunt foarte necesare, unii pun la îndoială eficiența lor în practică, în special ținând cont de perspectivele șterse ale economiei post-COVID. „Au fost acordate atât de multe împrumuturi mici destinate necesităților personale ale populației. Și oameni, fără o educație sau o înțelegere corespunzătoare a acestor împrumuturi, au început să le contracteze... pentru a-și refinanța primul împrumut. Acest lucru a dus la efectul bulgăreului de zăpadă, de îndatorare tot mai mare. În consecință, necesitatea de a discuta despre inteligența financiară și educație financiară a crescut. Cred că COVID a făcut mai actuală necesitatea de a discuta despre bani, deoarece oamenii săraci, inclusiv femeile sărace, au început să devină și mai săraci.”

Antreprenoarele au menționat că deseori le este foarte dificil să găsească și să acceseze aceste programe și resurse. Multe dintre ele au fost de părerea că sunt necesare mai multe oportunități de colaborare în rețea și schimb de cunoștințe de la egal la egal. În acest sens, o antreprenoare a spus: „Trebuie să dezvoltăm asociațiile de femei. Femeile nu au aceleași deprinderi și nu dispun de aceleași oportunități de a crea rețele de contacte ca bărbații. Ele nu au deprinderi de colaborare în rețea. Ele... nu știu cum să creeze o rețea de contacte care să le ajute să-și dezvolte afacerile... Iar asociațiile de femei antreprenoare pot servi drept instrument în acest sens. Dar, cu regret, asociațiile de acest fel care există în Moldova nu sunt bune... Ele nu sunt sustenabile. Activitatea lor, în special în perioada post-COVID, este oarecum conjuncturală și planificată slab. Și, în opinia mea, asta este încă o barieră... în calea dezvoltării afacerilor, deoarece femeile... nu au acces la rețele bune de colaborare.” O altă antreprenoare a exprimat o părere similară, amintind de o situație în care faptul de a putea conta pe o rețea de colaborare ar fi putut ajuta compania ei să crească. „Recent am aflat întâmplător despre un seminar gratuit oferit de un ONG, la care

„În Moldova majoritatea activelor aparțin bărbaților. Cu cât mai multe active deții, cu atât mai ușor îți este să crești, să obții credite, să găsești parteneri de creditare etc. În Moldova, eu aș spune, cu fiecare an, numărul afacerilor gestionate de femei devine tot mai mare, dar majoritatea lor sunt mici și micro. Și ele rămân în acest segment. De ce? Deoarece nu dispun de active cu care să crească. În anul 2011, Biroul Național de Statistică a desfășurat un recensământ agrar și a calculat că doar fiecare al zecelea tractor utilizat în agricultura țării este deținut de o femeie care activează în acest sector. Deci, asta e unu la mână. Acest lucru arată, de exemplu, nivelul productivității și nivelul... inegalității sub aspectul accesului bărbaților și al femeilor la utilajele de bază.”

— reprezentant al societății civile

s-a discutat despre programul ODIMM pentru digitalizarea IMM-urilor. Acolo s-a discutat și despre sistemele care ajută la automatizarea proceselor operaționale. Când pornești o afacere, ai nevoie de o mulțime de informații despre furnizori și echipamente. De aceea cred că ar fi bine de colaborat cu antreprenori experimentați în acest domeniu pentru a afla recomandările lor.”

ACCESUL LA SERVICIILE ESENȚIALE

Există bariere unice care obstrucționează accesul femeilor la învățământ, asistență medicală, locuințe, apă, alimente, electricitate, asistență socială, justiție, tehnologii și alte servicii esențiale?

Nivelul de studii în rândurile femeilor este în general la egalitate cu cel în rândurile bărbaților, însă profilul studiilor terțiare diferă semnificativ între cele două sexe. În acest sens, un reprezentant al societății civile a explicat: *„Femeile au nevoie de oportunități la nivelul învățământului terțiar. Da, ele beneficiază de școlarizarea de bază. Dar după aceea, dacă familiile lor au o situație financiară precară, fetele nu-și pot permite să învețe o profesie. Ele nu pot să se înscrie la cursuri scurte de formare profesională sau să se încadreze în sistemul de învățământ superior. Ele nu întotdeauna au așa posibilități.”* Un alt reprezentant al societății civile a accentuat faptul că femeile și fetele rome și cele cu dizabilități sunt deosebit de dezavantajate, fiind expuse la provocări considerabile atunci când încearcă să se înscrie la studii și să urmărească o carieră profesională.

Femeile sunt suprareprezentate la specialitățile care tradițional sunt rezervate femeilor, precum pedagogia, dar constituie doar 12,1% din absolvenții la așa specialități ca științe exacte, matematica, inginerie, industria prelucrătoare și construcții⁸⁵. În acest sens, un reprezentant al societății civile a remarcat: *„Specialitățile tehnice nu au mare căutare la fete. Aceste specialități sunt considerate a fi prerogativa băieților. De aici vine și problema din sectorul IT, în care se realizează foarte puține femei și fete.”* Pentru a micșora acest decalaj, organizațiile de dezvoltare au oferite mai multe programe educaționale în domeniul STEM și IT destinate în special femeilor și fetelor, inclusiv celor care fac parte din cele mai vulnerabile grupuri, cum ar fi femeile de etnie romă, femeile cu dizabilități și mamele singure.

Chiar și atunci când femeile merg la universitate, ele totuna se confruntă cu obstacole. Astfel, un respondent a spus: *„Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă nu asigură în mod neapărat o îndrumare corespunzătoare pentru femeile aflate la nevoie, chiar și pentru cele care sunt foarte calificate... De obicei, ceea ce oferă această instituție este locuri de muncă de rang inferior, cu o remunerare mică, tipic în sectorul frumuseții.”*

Sistemul sănătății din Republica Moldova este afectat de carențe grave — situație care a fost exacerbată de pandemie. Ca și în cazul învățământului, femeile din cele mai vulnerabile grupuri (femeile și fetele rome, cele cu dizabilități și cele din mediul rural, unde prevalența sarcinii la adolescente este foarte mare) au provocări accentuate la accesarea serviciilor de asistență medicală de calitate. În general, lipsește educarea și informarea despre drepturile sexuale și reproductive.

După cum s-a menționat anterior, femeile din Republica Moldova se confruntă cu obstacole și în accesul la justiție și asistență juridică⁸⁶.

⁸⁵ IDU 2019, RDGG 2020.

⁸⁶ CEDAW ONU 2020.

SECȚIUNEA 5: VIOLENȚA ÎN BAZĂ DE GEN

PREVALENȚA ȘI FORMELE VIOLENȚEI ÎN BAZĂ DE GEN

Cât de mare este prevalența violenței în bază de gen la nivel național și în comunitățile în care va fi implementat programul? Care forme ale violenței față de femei predomină în aceste comunități?

Violența în familie este de departe cea mai răspândită formă de violență în bază de gen în Republica Moldova și tinde să ocupe locul central în legislația și inițiativele din acest domeniu, deși peste 6% din femei au suportat alte forme de violență (numărul real fiind aproape sigur mai mare din cauza raportării incomplete)⁸⁷. Chiar dacă estimările pot varia, în Republica Moldova, 63% din femeile cu vârste mai mari de 15 ani au suportat cel puțin o formă a violenței în familie (fizică, psihologică sau sexuală) pe parcursul vieții, iar peste 10% au suportat, cel puțin o dată, violența economică, femeile din mediul rural, femeile în vârstă și femeile

„Deoarece cele mai complexe și cele mai grave cazuri de violență în familie care există la noi sau care afectează femeile pe care eu le reprezint se produc în regiuni, vreau să aduc un exemplu, un caz care rămâne deschis până în prezent. Soțul obișnuia să-și abuzeze în mod constat soția. El lucra ca drumar. Serile de obicei era beat și bătea victima și copiii lor. Acest lucru se repeta săptămână de săptămână. În unul din episoadele de acest fel, în care am fost implicat și eu, el a lovit-o în ochi și i l-a scos... Ea și-a pierdut vederea la un ochi. Ea nu l-a reclamat pentru această faptă. La scurt timp după aceea, el a luat reșoul și a ars-o. Ea a suferit arsuri pe 40% din suprafața corpului și a fost dusă la spital, dar tot nu a depus o reclamație la poliție. Poliția a fost alertată de către personalul spitalului. A fost depusă o reclamație și așa a fost pornită cauza penală.” — avocat

divorțate sau separate prezentând cele mai mari prevalențe ale violenței sub formele ei multiple⁸⁸. Un sondaj desfășurat de Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE) a relevat că, în Republica Moldova, aproape trei sferturi (73%) din femeile care au avut vreodată un partener intim au suportat o anumită formă a violenței din partea partenerului intim. Cele mai răspândite forme ale violenței din partea partenerului intim sunt violența psihologică și violența fizică, prin care au trecut 71% și, respectiv, 33% din femeile respondente⁸⁹. Locul de reședință al femeii (în special dacă ea locuiește în mediul rural), statutul ei social și economic, apartenența etnică, starea civilă și vârsta — toate acestea sunt factori importanți care o fac vulnerabilă la violență⁹⁰. Partenerii de dezvoltare au explicat cum locul de reședință poate afecta prevalența diferitelor forme ale violenței în bază de gen și modul cum pandemia COVID-19 a agravat și mai mult această problemă. „În mediul urban, violența în bază de gen este mult mai

⁸⁷ A se vedea Vremis 2016 (unde se menționează că, în timp ce în mediul rural prevalează violența în familie, în mediul urban sunt mai răspândite alte forme ale violenței în bază de gen, chiar dacă această constatare se poate explica prin faptul că în mediul rural abuzurile sexuale sunt reclamate mai rar).

⁸⁸ A se vedea Vremis 2016; Freedom House 2019 (unde sunt prezentate date statistice echivalente preluate dintr-un raport din 2016 al unui ONG); SIGI 2019 (unde este citat un studiu conform căruia violența este mai răspândită în mediul rural și în familiile în care soțul are un nivel de studii mai scăzut și un venit mai mic și de două ori mai răspândită în cazul femeilor române). Dar a se vedea și IDU 2019 (34% din femei au suportat violența din partea partenerului intim și încă 4%, alte forme de violență); RDGG 2020 (45,5% din femei au suportat violență în bază de gen). A se vedea și Embassy Intake Form (unde este citat un studiu din 2012 al ONU).

⁸⁹ OSCE, *Well-Being and Safety of Women* (2019) <https://www.osce.org/files/f/documents/8/6/445501.pdf>.

⁹⁰ A se vedea Vremis 2016.

prevalentă decât în mediul rural. În mediul rural, oamenii au case mai mari, mai mult spațiu. Primăvara și vara ei au avut foarte multă muncă la câmp... Nu stăteau închiși în case, încuiați într-un spațiu mic cu agresorul... În total, numărul apelurilor la linia fierbinte a crescut cu 40% în perioada de restricție a circulației.” Respondenții care lucrează în domeniul combaterii violenței în bază de gen au mai observat că, în mediul rural, mai des sunt reclamate cazuri de violență fizică, iar în mediul urban, cazuri de violență economică și psihologică.

Violența față de femei este larg acceptată și tolerată atât de bărbați, cât și de femei, inclusiv de tineri. Conform unui studiu din anul 2014, 25% din moldovenii tineri cred că, în anumite circumstanțe, soțul poate fi justificat să-și bată soția⁹¹. Conform unui alt studiu, 41,1% din bărbați și 19,1% din femei sunt complet sau parțial de acord cu ideea că uneori femeia merită să fie bătută, iar 27,7% din bărbați și 17,5% din femei au afirmat că femeia trebuie să suporte violența în tăcere pentru a-și păstra familia⁹². În acest sens, un reprezentant al societății civile a observat: *„De obicei agresorul din familie nu înțelege cu adevărat că ceea ce face este greșit. Sau, mai bine spus, înțelege, dar pentru el acest lucru este o obișnuință, deoarece e ceva ce a fost, probabil, transmis de la tată la fiu, din generație în generație. Când agresorul vine la centrul nostru, lui i se aduce la cunoștință legea în vigoare și faptul că, în conformitate cu ea, el nu are dreptul să se angajeze în așa comportamente violente. Și, evident, noi enumerăm toate formele de violență... De obicei, mulți agresori nici măcar nu sunt conștienți de faptul că acțiunile lor constituie violență... Dacă, până la acel moment, el considera că faptul de a-și bate copilul este o metodă de a-i preda o lecție, participând la program, el conștientizează că ceea ce face, de fapt, este cultivarea în copilul său a aceluiași tip de comportament pe care îl are și el, și anume a comportamentului agresiv și violent. Și, dacă el nu dorește ca, la rândul lor, copiii lui să devină victime sau agresori, atunci el trebuie să înceteze să comită aceste acte de violență.”*

În Republica Moldova există foarte multe cazuri de trafic de ființe umane (în principal sub formă de racolare a potențialelor victime), iar femeile care au suportat violența în familie sunt mai expuse la riscul de a cădea pradă acestei practici⁹³. Împreună aceste două fenomene reflectă și exacerbează vulnerabilitatea femeilor în fața exploatării și a criminalității, iar lipsa de informare publică⁹⁴ agravează și mai mult această problemă. S-a remarcat că violența în bază de gen, oportunitățile economice inechitabile (care determină migrația femeilor) și traficul de ființe umane sunt „profund interconectate”⁹⁵. În acest sens, un reprezentant al societății civile a spus: *„Violența în familie este legată de traficul de ființe umane, deoarece, în încercarea de a scăpa de o relație abuzivă, femeia se trezește într-o altă formă a abuzului.”*

În Republica Moldova fiecare a cincea femeie este hărțuită sexual la locul de muncă, același raport menținându-se în cazul femeilor care raportează hărțuirea din partea unui profesor, deși nu toate

⁹¹ Banca Mondială 2014. *A se vedea și Embassy Intake Form* (unde este citat un studiu al OSCE în care aproape jumătate din femeile respondente în Republica Moldova au fost de părere că violența împotriva femeilor este „deseori provocată de însăși victima”, în contrast cu 15% din femeile respondente care au avut aceeași părere în statele-membre ale Uniunii Europene).

⁹² Diana Cheianu-Andrei ș.a., *Bărbații și egalitatea de gen în Republica Moldova* (SocioPolis și Centrul de Drept al Femeilor, 2015), http://cdf.md/files/resources/147/Studiul_B%C4%83rba%C8%9Bii%20%C8%99i%20Egalitatea%20de%20gen%20%C3%AE%20Republica%20Moldova.pdf

⁹³ *A se vedea* Banca Mondială 2017. Conform datelor unui raport din 2019 al Departamentului de Stat al SUA cu privire la traficul de ființe umane în Republica Moldova, în pofida eforturilor tot mai mari ale țării de a combate traficul, ea încă nu corespunde standardelor minime. *A se vedea* Departamentul de Stat al SUA, *Trafficking in Persons Report: Moldova* (2019), <https://www.state.gov/reports/2019-trafficking-in-persons-report-2/moldova/>.

⁹⁴ Banca Mondială 2017.

⁹⁵ SIGI 2019.

incidentele de acest tip sunt reclamate⁹⁶.

PREVENIREA, PROTECȚIA ȘI RĂSPUNDEREA

După cum se descrie în secțiunea 1, în Republica Moldova au fost întreprinse măsuri pentru a îmbunătăți cadrul normativ-juridic și a susține programele de eliminare a violenței în bază de gen. Totuși, nu toate lacunele au fost înlăturate și, din această cauză, femeile tind să nu raporteze cazurile de violență și să nu se adreseze după ajutor. Un studiu din 2016 a relevat că, deși 68% din femei cunosc despre serviciile sociale disponibile victimelor violenței în familie, doar 3% apelează la ele⁹⁷. În general, femeile ezită să participe la investigațiile organelor de poliție din cauza fricii de stigmatizare socială, a atitudinilor răspândite de învinovățire a victimelor și a lipsei de încredere în organele judecătorești, despre care se crede că sunt foarte părtinitoare în defavoarea victimelor. În acest sens, un respondent a explicat:

„Măsurile întreprinse de organele de poliție depind foarte mult de faptul dacă incidentul s-a produs în mediul urban sau în mediul rural. În mediul rural, membrii organelor de poliție, de obicei, fie sunt prieteni, fie au relații foarte bune cu agresorul. Toți se cunosc unii pe alții și cazul poate să nu ajungă la etapa de [investigație]. Chiar dacă ofițerul de poliție reacționează corect, oricum victima este presată de comunitate, de rude, de toți. Și ea își retracează reclamația. Asta îi demotivează pe ofițerii de poliție, deoarece astfel de cazuri presupun o grămadă de muncă de birou fără rezultate dacă victima se răzgândește.”

— partener de dezvoltare

„Femeile nu au garanții ale faptului că dacă vor reclama agresorul... ele vor fi protejate.” Această observație este deosebit de adevărată atunci când făptașul face parte din forțele de ordine sau forțele armate⁹⁸. Există destul de multe reclamații în privința modului discriminatoriu și revictimizant în care poliția tratează femeile care reclamă abuzuri, iar lipsa coordonării între prestatorii de servicii la nivel local lasă vulnerabile femeile supraviețuitoare⁹⁹. Chiar dacă legislația cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă există, ea nu prevede sancțiuni penale sau remedii civile pentru astfel de cazuri¹⁰⁰.

Femeile din cele mai vulnerabile grupuri, mai ales femeile de etnie romă, sunt și mai reticente să raporteze violența în bază de gen și să apeleze la mecanismele de remediere asigurate de stat¹⁰¹. În lipsa susținerii efective din partea statului pentru supraviețuitoarele violenței în bază de gen, statutul socioeconomic scăzut al femeilor amplifică riscurile și consecințele violenței în bază de gen, deoarece victimele nu pot să iasă din relațiile abuzive și devin mai expuse la riscul de a fi traficate în scopuri sexuale.

⁹⁶ Departamentul de Stat al SUA, *Country Reports on Human Rights Practices: Moldova* (2020), <https://www.state.gov/reports/2020-country-reports-on-human-rights-practices/moldova/> [în continuare — Departamentul de Stat al SUA 2020].

⁹⁷ SIGI 2019.

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ Departamentul de Stat al SUA 2020.

¹⁰⁰ *Id.*

¹⁰¹ *Id.* Deoarece femeile de etnie romă sunt expuse la inegalități economice accentuate și, conform tradiției, depind de partenerii lor, ele se confruntă cu provocări deosebite atunci când vor să reclame agresori și să-i părăsească. Mai mult, ele sunt nu numai excluse din protecția oferită de sectorul formal al justiției (fie din cauza propriei alegeri, fie din cauza prejudecăților), dar și expuse la practici dăunătoare de reconciliere din comunitățile lor (de exemplu, când victimele sunt forțate să se mărite cu agresorii lor). *Id.*

CADRUL NORMATIV-JURIDIC ȘI INSTITUȚIONAL PENTRU COMBATerea VIOLENȚEI ÎN BAZĂ DE GEN

Ce măsuri concrete întreprinde statul și actorii nestatali pentru a reduce prevalența violenței în bază de gen, a proteja victimele și a asigura tragerea la răspundere a făptașilor?

Codul penal califică violul, inclusiv violul conjugal, drept crimă și prevede sancțiuni de diferite grade¹⁰². Legea nr. 45 cu privire la prevenirea și combaterea violenței în familie, cu modificările ulterioare, reglementează modul de abordare a violenței fizice, sexuale, emoționale, spirituale/religioase și economice, inclusiv a violenței între membrii de familie sau partenerii care nu locuiesc împreună. Legea mai prevede o varietate de mecanisme de asistență pentru supraviețuitoarele violenței, în particular ordinul de restricție de urgență, ordonanța de protecție, adăposturi de urgență, servicii de consiliere și asistență complexă pentru victime, centre de reabilitare, serviciul non-stop de asistență telefonică gratuită și asistența juridică gratuită¹⁰³. Violența în familie care nu se soldează cu leziuni corporale grave (de exemplu, fracturi de oase), chiar dacă este calificată drept contravenție, se sancționează doar cu o amendă sau cu muncă neremunerată în folosul comunității¹⁰⁴.

În anul 2016 a fost adoptată Legea nr. 71 pentru modificarea și completarea unor acte legislative prin care a fost reglementat modul de abordare a hărțuirii sexuale (inclusiv, sancțiunile penale pentru ea), însă sarcina probei prevăzută în astfel de cazuri este excesivă, iar definiția faptei criminale este foarte îngustă¹⁰⁵. Printre altele, prin Legea nr. 71, Legea presei, Legea cu privire la publicitate și Codul audiovizualului au fost modificate în sensul interzicerii limbajului sexist. După cum se menționează în secțiunea 1 a legii, Guvernul Republicii Moldova a mai adoptat și Strategia națională de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței în familie pe anii 2018 – 2023 și planul de acțiune pentru implementarea ei pentru perioada 2018 – 2020.

„Știți, la prima vedere la țară totul arată frumos... Dar când începi să sapi, constăți că în sate toate aceste lucruri sunt neglijate într-o măsură mult mai mare și există mai multe cazuri de acest gen. Pur și simplu ele nu sunt calificate drept violența în familie. Pentru ei asta nu e o problemă. Și iată așa ei trăiesc... Așa că în mediul rural, în general, acest fenomen există la o scară mai amplă și are consecințe mai grave... De exemplu, dacă în comunitate este doar un singur ofițer de poliție [responsabil de] mai multe sate... ajutorul nu va veni repede, chiar dacă victima îl dorește. În general, nu ai pe cine conta... În mediul rural, fenomenul este mult mai amplu...”

– reprezentant al societății civile

În afară de stat, la prevenirea și combaterea violenței în bază de gen în Republica Moldova mai lucrează diferite OSC-uri, dintre care multe, inclusiv Centrul de Drept al Femeilor (CDF), fac parte din Coaliția Națională „Viața fără violență”, creată în anul 2015. Un reprezentant al societății civile a explicat: „Douăzeci și trei de ONG-uri și instituții publice oferă servicii directe, în principal femeilor și copiilor. Printre ele se numără adăposturi, centre de reabilitare pe termen lung și organizații de advocacy care lucrează la

¹⁰² SIGI 2019.

¹⁰³ SIGI 2019 (Legislația permite supraviețuitoarelor să ceară statului compensații atunci când li se aduc leziuni corporale grave sau când nu li se acordă asistență corespunzătoare garantată de stat).

¹⁰⁴ DOS (2020).

¹⁰⁵ SIGI 2019; CEDAW ONU 2020.

nivel național.”

Cât de eficace sunt aceste măsuri?

În pofida acestor eforturi și a măsurilor descrise în secțiunea 1 a acestui studiu, în raportul său din anul 2019 cu privire la drepturile omului, Departamentul de Stat al SUA a constatat că Guvernul Republicii Moldova încă nu asigură măsuri eficace de remediere și reacție în cazuri de violență în bază de gen¹⁰⁶. Guvernul Republicii Moldova singur a recunoscut că aceste legi nu sunt puse în aplicare în mod corespunzător și că, pentru serviciile prevăzute de ele, nu sunt alocate suficiente resurse¹⁰⁷. Lacunele și provocările raportate de diverse organizații internaționale includ (i) insuficiența resurselor, inclusiv a resurselor financiare și a adăposturilor, pentru susținerea supraviețuitoarelor și reabilitarea făptașilor; (ii) lipsa susținerii și protecției pentru victime și preocuparea insuficientă pentru siguranța lor din partea organelor judecătorești, exemplificate inclusiv prin modul neadecvat de emitere și punere în aplicare a ordonanțelor de protecție; (iii) aplicarea inconsecventă a legislației cu privire la violența în bază de gen și reticența poliției, a procurorilor și a judecătorilor la ideea de a impune standarde noi, mai stricte, fiind preferate măsuri mai indulgente; (iv) indolența poliției, a procurorilor și a judecătorilor în timpul investigării și urmăririi penale a violenței în bază de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale; (v) lipsa pregătirii corespunzătoare pentru ofițerii de poliție și alți specialiști care lucrează cu victimele violenței în familie, cum ar fi asistenții sociali, lucrătorii medicali, judecătorii, procurorii și avocații care acordă servicii de reprezentare juridică; (vi) lipsa reprezentării juridice pentru supraviețuitoare, în timp ce agresorii beneficiază de consultanță juridică gratuită din partea statului; (vii) plasarea într-o măsură excesivă a sarcinii probei pe umerii supraviețuitoarelor¹⁰⁸; și (viii) necunoașterea de către cetățeni a legislației și serviciilor aplicabile în cazuri de violență în bază de gen¹⁰⁹.

În acest sens, un reprezentant al societății civile a remarcat: *„La noi nu există legi care ar proteja femeile împotriva soților violenți. Răspunderea penală survine doar după ce victimei îi sunt provocate traume grave.”* În raportul său din anul 2020 cu privire la situația din Republica Moldova, Comitetul CEDAW al ONU și-a exprimat îngrijorarea despre nivelul insuficient de implementare în țară a prevederilor cu privire la asistența juridică garantată de stat pentru victimele violenței în bază de gen din Legea nr. 196/2016; prevederile din Codul contravențional prin care a fost redusă răspunderea penală a persoanelor care comit violența în familie și a fost restricționat accesul femeilor la justiția penală; aplicarea limitată a legislației pertinente; raportarea incompletă a cazurilor de violență în bază de gen și accesul limitat al supraviețuitoarelor la justiție; precum și lipsa adăposturilor și a serviciilor de asistență pentru victime, în special în mediul rural și în Regiunea Transnistreană¹¹⁰. Coordonarea insuficientă între prestatorii de servicii la nivel local lasă supraviețuitoarele violenței în familie vulnerabile în fața abuzurilor — situația care a fost exacerbată în perioada pandemiei, când, în pofida creșterii numărului de solicitări, adăposturile au fost închise, iar Guvernul nu a asigurat nicio alternativă¹¹¹.

Un reprezentant al societății civile a explicat de ce informarea este factorul central pentru eradicarea completă a acestui fenomen. *„Astăzi situația este mai bună. Ei [autoritățile] au o oarecare practică cu*

¹⁰⁶ DOS 2019; Freedom House 2019; SIGI 2019

¹⁰⁷ *A se vedea* Freedom House 2019.

¹⁰⁸ SIGI 2019; DOS 2019; Banca Mondială 2014.

¹⁰⁹ Vremis 2016

¹¹⁰ CEDAW ONU 2020

¹¹¹ DOS 2020 (unde se relatează că, pe parcursul stării de urgență din perioada martie – mai 2019, adăposturile nu au primit solicitanți noi pentru a reduce riscul de infectare cu COVID-19).

acordarea serviciilor pentru victimele violenței în familie și copiii lor și cu protecția drepturilor lor. Deci, acum este mult mai ușor de lucrat decât câțiva ani în urmă... Acum trei ani ei spuneau: «La noi în Găgăuzia nu există violență în familie». Primarii, asistenții sociali și chiar localnicii spuneau asta. Noi am căutat și am contactat potențialele victime din sate. Și ele toate ne-au spus: «La noi în Găgăuzia nu există violență în familie». Dar când le-am explicat ce înseamnă violența în familie, ce drepturi au femeile și cum ele și le pot apăra, atunci la lumină a ieșit o situație cu totul diferită.»

Recunoscând progresul realizat la capitolul informare cu privire la violența în bază de gen, reprezentanții societății civile care au participat la interviurile din cadrul studiului au accentuat că este necesar de îmbunătățit măsurile multisectoriale și de acordat servicii de reabilitare și reintegrare de calitate pentru supraviețuitoare. Un reprezentant al societății civile a explicat: „*Noi susținem Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale în procesul de instituire a unor mecanisme adecvate de reintegrare a victimelor pe piața muncii. Și în prezent noi testăm aceste mecanisme în cadrul unui program pilot la nivel local, în două raioane din Moldova. În cadrul activității noastre, noi susținem multe activități de dezvoltare a capacităților destinate echipelor multidisciplinare din Moldova... Totodată, noi susținem mecanismul de referire care face parte din abordarea intersectorială și instruiem echipele multidisciplinare cum să acționeze corect în cazuri de violență în familie.*”

SECȚIUNEA 6: CONFLICTE, CRIMINALITATEA ȘI EXTREMISMUL

În anul 1992, după colapsul Uniunii Sovietice, tensiunile dintre Republica Moldova și Regiunea secesionistă Transnistreană, amplasată de-a lungul frontierei cu Ucraina, au escaladat într-un conflict armat care s-a terminat cu un armistițiu încheiat în același an. De atunci conflictul a rămas înghețat, cu izbucniri ocazionale de violențe între Moldova și teritoriul susținut de Rusia. În programul propus, WAGE nu planifică să abordeze temele legate de conflict.

SECȚIUNEA 7: INTERSECȚIONALITATEA, DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA

WAGE a identificat următoarele grupuri de femei care se confruntă cu provocări unice, discriminare accentuată, marginalizare sau lipsuri unice pe planul serviciilor sau al oportunităților în Republica Moldova:

| Grupurile vulnerabile | Cauzele fundamentale, caracterul și formele discriminării |
|--------------------------------------|---|
| Femeile din comunitatea LGBTI | Membrii comunității de lesbiene, gay, bisexuali, transgeni și intersexuali (LGBTI) sunt deosebit de vulnerabili în Republica Moldova, fiind discriminați și hărțuiți, chiar dacă în societate se cunoaște că interdicția discriminării din Legea nr. 121 (<i>a se vedea</i> secțiunea 1) este formulată suficient de larg pentru a se aplica și la discriminarea pe criteriul orientării sexuale și al identității de gen, care se încadrează în sensul sintagmei „orice alt criteriu similar” din art. 1 alin. (1) al legii ¹¹² . Programele de genul Parteneriatului Național pentru Drepturi Egale, implementat de ABA ROLI în parteneriat cu GENDERDOC-M, au făcut progrese la capitolul îmbunătățirii măsurilor de protecție juridică și socială pentru persoanele LGBTI, oferind, printre altele, activități de formare pentru judecători, avocați, angajații organelor de poliție și specialiștii din mass-media ¹¹³ . Cu |

¹¹² Freedom House 2019.

¹¹³ ABA, „Out for Justice: Promoting LGBT Equality through the Rule of Law Worldwide”, *The Equalizer*, vol. 1, nr. 3 (vara 2016),

| | |
|---|--|
| | <p>toate acestea, peste tot în țară persistă discriminarea acestei comunități. De exemplu, într-un raport recent s-a constatat că uneori poliția fie nu este capabilă, fie nu dorește să asigure securitatea persoanelor LGBTI, iar ex-președintele țării a criticat în mod public această comunitate, etichetând o paradă LGBTI drept contrară „valorilor tradiționale”¹¹⁴. Mai mult, legea nu recunoaște uniunile civile și căsătoriile între persoane de același sex¹¹⁵.</p> |
| <p>Femeile din minorități etnice (de exemplu, găgăuzele și romele)</p> | <p>Femeile care fac parte din minoritățile etnice, inclusiv din etnia găgăuză, o minoritate de origine turcă concentrată în sudul Republicii Moldova, susțin că interesele lor nu sunt bine reprezentate la nivel național. Persoanele de etnie romă sunt ținta discriminării persistente și prezintă un nivel scăzut de participare în politică¹¹⁶. Femeile de etnie romă sunt deosebit de vulnerabile în fața violenței în bază de gen și a privării de drepturi și oportunități economice din cauza dependenței de soții lor pe plan economic, a rolurilor de gen profund înrădăcinate în relațiile conjugale și familiale¹¹⁷, a practicilor culturale legate de căsătoria timpurie și căsătoria forțată¹¹⁸ și a discriminării generale a romilor. Dincolo de alegerea, în anul 2019, a șase femei rome în funcția de consiliere locale, femeile de această etnie susțin că bărbații romi le descurajează să candideze la alegerile locale¹¹⁹. În general, femeile din minoritățile etnice și lingvistice sunt discriminate de sistemul judiciar al Republicii Moldova atunci când încearcă să reclame cazuri de violență în bază de gen¹²⁰.</p> |
| <p>Femeile din mediul rural</p> | <p>Femeile din mediul rural sunt mai vulnerabile în fața violenței în bază de gen¹²¹ și mai expuse la sărăcie, au acces mai mic la proprietăți funciare, credite și servicii sociale și se confruntă cu mai multe bariere atunci când vor să participe la procesele decizionale la nivelul comunității¹²². Conform datelor Comitetului CEDAW al ONU, femeile din mediul rural sunt afectate disproporționat de mult de migrația economică, care afectează oportunitățile lor de afaceri și de angajare.</p> |
| <p>Femeile din Regiunea</p> | <p>Femeile din Regiunea Transnistreană au puține oportunități economice și multe cad pradă traficantilor. Violența în familie nu este calificată drept crimă și este în creștere, deși, datorită eforturilor de informare, în regiune au apărut mai multe servicii destinate victimelor, majoritatea fiind acordate de OSC-uri finanțate de donatori internaționali. Deși femeile din</p> |

pp. 6 – 10, https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/sexual_orientation/2016-summer-equalizer-newsletter-sogi.pdf; *a se vedea și* ABA ROLI și GENDERDOC-M, *Moldova: National Partnership for Equal Rights (NPER) Program, Final Report: March 2013 – March 2016* (2016) (nepublicat).

¹¹⁴ Amnesty International, *Report 2017/2018: The State of the World's Human Rights*, pp. 261 – 262 (Londra: Amnesty International, 2018), https://www.justice.gov/sites/default/files/pages/attachments/2018/03/06/ai_2018.pdf#page=261.

¹¹⁵ Freedom House 2019.

¹¹⁶ Freedom House 2019.

¹¹⁷ SIGI 2019 („Femeile și fetele rome fac parte dintr-unul din cele mai dezavantajate grupuri din Republica Moldova, fiind supuse discriminării intersecționale pe criteriul de sex, clasă, etnie și rasă. Excluderea lor socială restricționează accesul lor la servicii, asistență socială și locuri de muncă în economia formală” (tr. a.)).

¹¹⁸ *Adaptarea Agendei 2030 de dezvoltare durabilă la contextul Republicii Moldova* (2017).

¹¹⁹ DOS 2019.

¹²⁰ SIGI 2019.

¹²¹ SIGI 2019.

¹²² CEDAW ONU 2020.

| | |
|--------------------------------|--|
| Transnistreană | Regiunea Transnistreană pot exercita anumite drepturi politice, ele sunt excluse din elita politică. (În organul executiv al regiunii, femeile dețin doar două din cele 43 de mandate ¹²³ .) Totodată, persistă practici genderizate dăunătoare, precum presiunea de a avea o familie mare ¹²⁴ . |
| Femeile cu dizabilități | În general, femeile și fetele cu dizabilități au acces limitat la justiție, la învățământul integrat și incluziv, la asistența medicală de calitate și la asigurarea medicală. Femeile și fetele cu dizabilități mintale sau intelectuale sunt mai expuse la riscul violenței în bază de gen din cauza sistemului de tutelă din Republica Moldova, care creează bariere pentru reclamarea abuzurilor. Ele se confruntă cu violență în bază de gen din partea îngrijitorilor, a personalului instituțiilor de tip rezidențial și al spitalelor de psihiatrie, precum și din partea altor lucrători medicali. Această violență se poate manifesta sub formă de viol, sterilizare forțată, avort, neglijare, imobilizare și izolare. Guvernul Republicii Moldova a adoptat un program național pentru incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități (2017 – 2022), însă datele despre impactul lui lipsesc ¹²⁵ . |

SURSE DE DATE

| Surse de informații | Explicație |
|----------------------------------|--|
| Cercetarea teoretică | WAGE a cercetat rapoartele și datele statistice elaborate de organizații internaționale, precum Banca Mondială, Comitetul CEDAW al ONU, OCDE, PNUD și UN Women, precum și datele statistice produse la nivel local și alte studii publicate în domeniul problematicii de gen și al incluziunii în Republica Moldova. De asemenea, WAGE a studiat legislația și politicile relevante. |
| Interviuri cu prime surse | Principalele părți interesate care au fost intervievate au fost identificate de WAGE în consultare cu CDF și CAPE, pe baza unei analize efectuate pentru identificarea părților interesate. Aceste persoane au fost contactate și au furnizat datele calitative necesare pentru analiza situației din perspectiva egalității de gen. |

ABREVIERI

| | |
|-----------------|--|
| ABA ROLI | Inițiativa pentru Supremația Legii a Asociației Barourilor Americane |
| AFAM | Asociația Femeilor Antreprenoare din Moldova |
| CAPE | Centrul de Antreprenoriat și Politici Economice |
| CEDAW | Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei |
| CIPE | Center for International Private Enterprise |

¹²³ "Deputați", Sovietul Suprem al Republicii Moldovenești Nistrene, accesat la 23 septembrie 2021, <http://www.vspmr.org/structure/deputies/>.

¹²⁴ Freedom House, Freedom in the World 2020: Transnistria, accesat la 28 septembrie 2021, <https://freedomhouse.org/country/transnistria/freedom-world/2020>.

¹²⁵ CEDAW ONU 2020.

| | |
|--------------|---|
| OSC | Organizație a societății civile |
| CWEE | Centrul pentru Abilitarea Economică a Femeilor |
| RDGG | Raportul privind disparitățile de gen la nivel global |
| IDU | Indicele dezvoltării umane |
| ILO | Organizația Internațională a Muncii |
| LGBTI | Lesbiene, gay, bisexuali, transgeni și intersexuali |
| ONG | Organizație neguvernamentală |
| ODD | Obiectiv de dezvoltare durabilă |
| S/GWI | Biroul pentru Problemele Globale ale Femeilor al Departamentului de Stat al SUA |
| SIGI | Indicele discriminării pe criteriul de sex în instituțiile sociale |
| ONU | Organizația Națiunilor Unite |
| PNUD | Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare |
| GSUA | Guvernul Statelor Unite ale Americii |
| WAGE | Consortiul Women and Girls Empowered |
| BM | Banca Mondială |
| APF | Asociații profesionale ale femeilor |
| WBL | Indicele privind femei, antreprenoriatul și dreptul |
| CDF | Centrul de Drept al Femeilor |



W A G E

DESPRE WAGE

Women and Girls Empowered (WAGE) este un consorțiu global care urmărește promovarea statutului social al femeilor și al fetelor și este condus de Inițiativa pentru Supremația Legii a Asociației Barourilor Americane (ABA ROLI), în strânsa cooperare cu Center for International Private Enterprise (CIPE), Fundația Grameen și organizația neguvernamentală Search for Common Ground (SFCG). Activitatea WAGE este orientată spre dezvoltarea capacităților organizațiilor societății civile în țările vizate pentru a îmbunătăți prevenirea și reacția la violența în bază de gen, a promova interesele femeilor, pacea și securitatea și a susține abilitarea economică a femeilor. În acest context, WAGE acordă femeilor și fetelor asistență directă, inclusiv informațiile, resursele și serviciile de care ele au nevoie pentru a avea succes în calitate de participante active, cu drepturi egale, la economia globală. Totodată, WAGE participă la activitățile comune de cercetare și studiere desfășurate pentru a produce o bază de cunoștințe și practici promițătoare în aceste domenii tematice. Înțelegând caracterul profund interconectat al experiențelor trăite de femei și fete, în inițiativele sale, WAGE folosește abordări care presupun maximum de colaborare, integrare și incluziune. Activitățile WAGE sunt finanțate de Biroul pentru Problemele Globale ale Femeilor al Departamentului de Stat al SUA.

