

## **APLICAREA PRINCIPIULUI EGALITĂȚII DE GEN LA FORMAREA ȘI PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A ANGAJATELOR DIN CADRUL ORGANELOR DE DREPT**

**Mihaela BEJENARI,**

*asistent universitar,*

*Facultatea Drept, ordine publică și securitate civilă,*

*Academia „Ștefan cel Mare” a MAI*

*Stereotipurile de gen emoționale, sexuale și psihologice  
încep în momentul în care doctorul spune: „Este o fată.”*

*Shirley Chisholm*

*Viața nu este o competiție între bărbați și femei. Este o colaborare.*

*David Alejandro Fearnhead*

### **REZUMAT**

*Prezentul studiu vizează dintr-o perspectivă teoretico-dogmatică, cadrul conceptual reglementat de legislația internațională și națională privind aplicarea principiilor în materia drepturilor omului și anume, asigurarea egalității de gen la formarea și perfecționarea profesională a angajatei din cadrul organelor de drept. Garantarea dreptului la egalitate de tratament și șanse ale femeilor și bărbaților din perspectiva genului, se concentrează pe aplicarea sa în dreptul muncii și al securității sociale - lăsând în afara abordărilor, multe aspecte ale dreptului constituțional, drept civil, drept penal sau drept administrativ, motiv, care stragnează cultivarea respectului față de rolul legii în realizarea protecției drepturilor omului, asigurării valorilor unui stat de drept, creșterii economice și durabilității societății în general*

**Cuvinte-cheie:** *femei, discriminare, egalitate, raporturi juridice de muncă*

### **SUMMARY**

*This study aims from a theoretical-dogmatic perspective, the conceptual framework regulated by international and national legislation on the application of human rights principles, namely, ensuring gender equality in the training and professional development of the employed women within the law enforcement institutions. Guaranteeing the right to equal treatment and opportunities of women and men from a gender perspective focuses on its*

.....  
*application in labor and social security law - leaving out many approaches to constitutional law, civil law, criminal law or administrative law, reason, which seeks to cultivate respect for the role of the law in achieving the protection of human rights, ensuring the values of the rule of law, economic growth and the sustainability of society in general.*

**Keywords:** *women, discrimination, equality, labour relationships*

**Introducere.** Egalitatea de gen reprezintă un angajament central în preambulurile multitudinii de instrumente, constituții care vizează domeniul drepturilor omului, este un drept fundamental a unei societăți democratice, înseamnă oportunități și responsabilități egale pentru fiecare femeie și bărbat întru sporirea abilității, integrării și perfecționării socio-profesionale.

Competența profesională a angajaților, implicarea cu seriozitate în realizarea activităților specifice funcției ocupate din cadrul organelor de drept și rapiditatea cu care se răspunde solicitărilor acestora nu reprezintă numai vorbe, deziderate menite să se regăsească în cuvinte introductive frumos articulate, ci sunt ținte concrete care trebuie să fie realizate.

Funcțiile ocupate de femei se află în fața unor noi provocări, generate în principal de nevoia de adaptare la o realitate complexă, în care competitivitatea capătă noi valențe și formarea profesională reprezintă garantul realizării acesteia.

**Cercetare științifică.** Odată cu ratificarea Convenției ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), semnarea și angajarea plenară în realizarea Platformei de la Beijing și a Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului, inclusiv Acordului de Asociere cu UE, Republica Moldova și-a asumat la nivel internațional, alături de alte preocupări majore, obiectivul asigurării egalității de gen în toate domeniile vieții social-economice. [1, p. 4]

La nivel național, asigurarea principiului egalității de sex/gen a fost substanțial îmbunătățit în ultimul an, în special, în viața publică și politică. Această reflectare a evenimentelor marchează o nouă etapă de maturitate pentru țara noastră și o nouă realitate cu care doamnele angajate din cadrul organelor de drept vor interacționa.

**Alegerile parlamentare din 2019** s-au desfășurat în premieră în conformitate cu sistemul electoral mixt adoptat în anul 2017, considerat mai puțin favorabil reprezentării politice a femeilor.[2, p. 4] A fost introdusă cota de reprezentare și prevederile de plasament, care presupun ca listele de candidați pentru alegerile locale sunt întocmite respectându-se cota mi-

nimă de 40% pentru ambele sexe, iar poziționarea candidaților pe liste se face conform formulei: minim patru candidați pentru fiecare gen la fiecare 10 locuri. [3, art. 46, alin. 3)] Cu toate acestea, au fost alese 26 de femei deputate (cu 5 mai multe față de alegerile din 2014).

În contextul abilitării economice a femeilor, în 2019, Guvernul a aprobat extinderea **Programului Femei în afaceri**, până în anul 2022. [4]

Cu toate acestea, femeile continuă să fie subreprezentate la nivelul forurilor politice înalte, în funcții de conducere din autorități publice centrale și locale, deși dețin o educație superioară și calificări profesionale avansate. În acest context, menționăm faptul, că prin prisma respectării standardelor nediscriminării, a actelor normative sau a proiectelor de acte normative, au fost identificate mai multe probleme care împiedică asigurarea de facto a nediscriminării și egalității de gen în crearea, dezvoltarea și formarea profesională a femeii.

Printre problemele constatate care, direct sau indirect, au drept consecință discriminarea pe criteriu de sex/gen în formarea profesională a angajaților în cadrul instituțiilor de drept sunt următoarele: - ***lipsa măsurilor corespunzătoare care ar permite și încuraja îmbinarea armonioasă a obligațiilor de serviciu cu cele familiale, precum și refuzul de angajare a persoanei cu responsabilități familiale;***

Atât în rândul bărbaților, cât și a femeilor, există percepția că o funcție mai înaltă ierarhic, va presupune și o dedicare mai intensă a femeilor în activitățile profesionale, iar acest fapt ar putea determina neglijarea familiei. Astfel, în acest sens, ***persistă aspectul tradiționalist privind rolul femeii în gospodărie.*** Actualmente, insuficiența serviciilor de îngrijire a copiilor la etapa preșcolară, precum și participarea redusă a bărbaților în ***creșterea și educația copiilor*** creează mari obstacole în calea afirmării profesionale a femeilor și implicării acestora în activități publice și politice. Un caz elocvent îl specificăm în **cauza nr. 216/18**, unde, petiționara a susținut că, într-un interviu de recrutare, angajatorul i-ar fi comunicat că nu se potrivește funcției, pentru că are doi copii mici, iar programul de lucru de la 09:00- 21:00, care necesită implicare deplină.[5]

Pandemia COVID-19 a dezvăluit, și în același timp, a agravat inegalitățile în divizarea responsabilităților de îngrijire. Sistarea activității instituțiilor de învățământ a determinat o suprasolicitare a părinților, în mod special a femeilor. Această măsură a relevat faptul că zilele de lucru, îndeosebi a părinților care practică lucrul la distanță, sunt puțin compatibile cu îngrijirea copiilor și a adulților dependenți. Dacă considerăm supravegherea activității școlare la distanță a copiilor, atunci volumul muncii de îngrijire la domiciliu crește exponențial. Datele arată că în perioada crizei COVID-19, peste 50% dintre femei au dedicat mai multe ore lecțiilor cu copiii și și-au

asumat munca cea mai solicitantă în gospodărie. [6, p. 4]

Un alt criteriu ar fi **limitarea aplicării garanțiilor pentru persoanele care aveau raporturile de muncă suspendate la data intrării** în vigoare a Legii nr. 270/2018. [7] La data de 29 noiembrie 2019, în adresa Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPEDA) a parvenit solicitarea Curții Constituționale în vederea emiterii unui aviz referitor la excepția de neconstituționalitate a alin. (5) al art. 27 din Legea nr. 270/2018. Din prevederile sus citate, Consiliul a observat că garanțiile de menținere a salariilor care după intrarea în vigoare a legii s-au micșorat, nu se aplică persoanelor care la acea dată aveau contractele individuale de muncă/raporturile de serviciu suspendate, astfel fiind afectate nejustificat anumite categorii de subiecți. Consiliul a constatat că situația creată de legiuitor la alin. (5), art. 27 din lege constituie discriminare indirectă în câmpul muncii pentru următoarele categorii de persoane care, la 1 decembrie 2018, aveau contractele individuale de muncă/raporturile de serviciu suspendate: (i) pe criteriu de sex a femeilor care se aflau în concediu de maternitate; (ii) pe criteriu de gen a femeilor care se aflau în concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 4 ani; (iii) pe criteriu de stare a sănătății a persoanelor care aveau contractul de muncă suspendat pe motiv de boală sau traumatism; (iv) discriminare prin asociere pe criteriu de dizabilitate/stare a sănătății a persoanelor care îngrijesc un copil cu dizabilități sau un membru bolnav al familiei.

O altă problemă de discriminare reținută vizează **criteriul producerii și difuzării publicității sexiste**. Termenul «sexist» este un termen nou pentru legislația Republicii Moldova și întâlnindu-l pentru prima dată, mulți îl confundă cu termenul „sexualitate”, ce este greșit, necâtând la faptul că aceste două cuvinte au o rădăcină comună. Sexualitatea însuși nu are nimic comun cu discriminarea pe gen și se definește ca totalitatea însușirilor morfologice, fiziologice și psihologice care caracterizează sexele. Sexualitatea ține de natura umană și nu este interzisă în publicitate, doar dacă aceasta nu poartă cu caracter sexist sau amoral.

Prin implementarea Legii nr. 71 din 14.04.2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative, s-a permis de a „lupta” efectiv cu așa formă de discriminare ca „sexismul”. Menționăm că:

I. În Legea cu privire la publicitate au fost introduse următoarele modificări și completări: [8]

1. În art. 1 definiția „publicitate neadecvată” după cuvântul „amorală” s-a completat cu cuvântul „sexistă”. Cu alte cuvinte publicitatea sexistă la fel ca și publicitatea amorală, neonestă, neautentică, camuflată a fost definită ca publicitate neadecvată și a fost interzisă.

2. Legea a fost completată cu un nou articol 11<sup>1</sup>, publicitatea sexistă

cu următorul conținut: 1) Se consideră sexistă publicitatea care: a) prezintă femeia sau bărbatul drept obiect sexual, în situații umilitoare sau degradante, violente și care ofensează demnitatea umană; b) promovează stereotipuri sexiste în scop discriminatoriu, cu menținerea percepției tradiționale asupra femeii drept o ființă slabă, vulnerabilă și dependentă, avînd o poziție socială inferioară. (2) Publicitatea sexistă este interzisă.

II. Alin. (6) al art. 364 (Încălcarea legislației cu privire la publicitate) din Codul Contravențional al RM Nr. 218-XVI din 24.10.2008 (MO RM, 2009, Nr. 3-6, art.15), după cuvîntul „amorală” s-a completat cu cuvîntul „sexist”.

În ce privește procedura de atragere la răspundere pentru încălcarea acestei dispoziții legale, aceasta a rămas nemodificată, și anume potrivit art. 404/1 din Codul Contravențional, Consiliul Concurenței este agentul constatator al contravenției prevăzute la art.364 alin. (6) Cod Contravențional. Personalul abilitat cu funcții de control al Consiliului Concurenței este în drept să constate contravenții și să încheie procese-verbale, iar Procesele-verbale cu privire la contravenții se remit spre examinare în fond instanței de judecată competente. Orice altă autoritate de stat sau organizații guvernamentale pot să constate încălcarea însă pentru a atrage la răspundere aceștia urmează să sesizeze Consiliul concurenței.

***Reglementarea ineficientă a mecanismului de sancționare a hărțurii sexuale în relațiile de muncă cu superiorii.*** Conform cercetării Comisiei Europene privind hărțuirea sexuală la locul de muncă, [9, p. 23] femeile care lucrează în companii dominate de bărbați sunt mai vulnerabile la hărțuire sexuală. Situația inversă a fost atestată în companiile dominate de femei, unde mai mulți bărbați au raportat cazuri de hărțuire sexuală comparativ cu kolegele lor. Astfel, problema se evidențiază la capitolul neimplicării egale a femeilor și bărbaților în câmpul muncii – în general, cât și în funcțiile de conducere – în special. Asigurarea echilibrului de gen în funcțiile de conducere va contribui la diminuarea incidenței hărțurii sexuale.

**Chestionarea – instrument de identificare a incidenței hărțurii sexuale la locul muncii și a situațiilor nocive de muncă.** La nivel european deja s-a recurs la aplicarea chestionării persoanelor angajate ca și un instrument de colectare a datelor dezagregate cu referire la amploarea fenomenului hărțurii sexuale. Astfel, actorii în domeniul egalității de gen s-au propunțat cu privire la unele recomandări: completarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspectoratului de Stat al Muncii cu prevederi ce vizează atribuția de monitorizare a fenomenului hărțurii sexuale prin aplicarea chestionării anonime a persoanelor angajate și completarea Codului Muncii, articolul 10, pct. 2, lit. f<sup>7</sup> cu obligația angajatorilor/ angajatoarelor de a organiza sondaje anuale în rândul personalului, pentru a identifica severitatea incidenței fenomenului hărțurii în raporturile de muncă și cu cea de

a face public raportul constatărilor și a nivelului de implementare a regulamentului de combatere a hărțuirii sexuale la locul muncii. [9, p. 20]

Astfel că, necesitatea completării Legii nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați cu obligația angajatorului/angajatoarei de a stipula în acordurile colective de muncă a prevederilor ce vin direct să reducă manifestarea hărțuirii în câmpul muncii, este una îndispensabilă. Actualmente, articolul 10 a respectivei Legi prevede cooperarea angajatorului cu angajații și reprezentanții sindicatelor, inclusiv prin specificarea inserării obligatorii a procedurilor de asigurare a egalității de gen în acordurile individuale de muncă, în cele colective de muncă și în convențiile colective. Hărțuirea sexuală este un subiect pe care Sindicatele ar trebui să-l abordeze în mod activ, deoarece vizează, de cele mai multe ori, relațiile de subordonare la locul de muncă. Astfel, completarea art. 10, pct. 2 a Legii nr. 5 cu prevederea expres a obligației de a integra în acordurile colective de muncă și cele de convenții colective a procedurilor necesare de diminuare a manifestării hărțuirii sexuale în raporturile de muncă se impune.

De menționat că mai mult de 1/3 din țările europene au integrat prevederi specifice de combatere a fenomenului respectiv în colective de muncă (cazul Slovaciei, Danemarcei, Franței, Italiei etc.). În Danemarca cca 80% din lucrători (100% în sectorul public și 70% în sectorul privat) sunt protejați prin acorduri colective, care abordează foarte specific violența, hărțuirea, stresul la locul de muncă. [10, p. 21]

Aplicarea principiului egalității de gen la formarea și perfecționarea profesională a angajatelor din cadrul organelor de drept rezultă și din elaborarea și implementarea unui mecanism eficient de combatere a hărțuirii sexuale și de creare a unui mediu sigur de activitate. În acest sens, se consideră a fi oportună și necesară organizarea anuală a instruirilor privind fenomenul hărțuirii sexuale de către Inspectoratul de Stat al Muncii în cadrul instituțiilor de drept ale statului. Astfel că, activitățile de instruire atât a personalului instituției, cât și a conducătorilor acestora, va contribui direct la: conștientizarea gravității fenomenului și a efectelor acestuia, sporirea nivelului de încredere și curaj pentru a raporta toate formele de hărțuire sexuală, nu doar cele grave, sesizarea activă a organelor mandatate de examinarea cazurilor de hărțuire sexuală.

**Constatări esențiale.** „*Lupta pentru egalitate este strâns legată de lupta pentru dreptate socială în lumea muncii*”. Guy Ryder, Directorul General al OIM, Ziua Internațională a Femeii 2014

**Piața muncii, disparitate salarială de gen.** Datele **Raportului Anual cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2019**, [11 p. 19] denotă faptul că ponderea femeilor în funcții/posturi diferă pe niveluri de administrare, astfel că:

1. Distribuția pe gen în administrația publică: femei- 17554 (45,2%), bărbați- 21247 (54,8%);

2. Distribuția pe gen în funcțiile publice, fără funcțiile publice cu statut special:

– femei- 10633 (74,2%), bărbați- 3702 (25,8%);

3. Distribuția pe gen în funcțiile publice cu statut special: femei (19,6%), bărbați- (80,4%).

Funcțiile publice cu statut special sunt în mare parte „masculinizate”, corespunzând unor autorități de forță (gen poliție, armată etc.), ale căror angajați sunt în mare parte, bărbați (80,4%). Prin urmare, din datele prezentate de autoritățile publice rezultă un dezechilibru semnificativ între funcțiile publice și cele cu statut special, raportul de reprezentare a femeilor fiind, practic, inversat.

În ceea ce privește funcțiile publice de conducere de nivel superior, în anul 2019 situația s-a echilibrat în favoarea femeilor în raport cu anul 2018: 51,6% sunt femei, iar 48,4% sunt bărbați;

Datele prezentate de autoritățile publice relevă faptul că în pozițiile de demnitate publică, femeile sunt mult mai slab reprezentate. Această situație corespunde tendinței generale reflectate de proporția bărbaților conducători de toate nivelurile, care este mai mare decât cea a femeilor. De asemenea, această situație se explică prin faptul că angajații sistemului de justiție (judecători/procurori), dar și deputații, primarii, președinții și vicepreședinții de raion, funcții în care femeile sunt net subreprezentate, sunt incluși la categoria funcțiilor de demnitate publică și au o pondere mare în ansamblul acestor funcții.

Datele unui alt studiu [12, p.5] au evidențiat faptul, că bărbații angajați în cadrul Administrației Publice Centrale (APC) participă într-o pondere mai mare decât femeile la diferite evenimente de formare, de deplasare peste hotare, cu excepția training-urilor și seminarelor, desfășurate cu precădere, la nivel local.

Motivele constatate din cauza cărora femeilor nu li se oferă oportunitatea de formare în cadrul training-urilor sau de participare la deplasări peste hotare sunt următoarele: 1) femeile sunt dezavantajate din motive personale, asociate de obicei, cu rolurile de gen tradiționale și 2) proporția mică a angajaților de sex feminin care ocupă funcții de nivel înalt în serviciul public, circa 40%. Nivelul de transparență în instituțiile publice pare să aibă un impact mare asupra gradului perceput a progresului femeilor în carieră. Atributele și așteptările specifice de gen constituie constrângeri mai mari cu privire la progresul înregistrat asupra carierei femeilor.

**Concluzii.** Generalizând cele investigate în prezentul studiu vom menționa că activitatea de formare și dezvoltare profesională a femeilor în

guvernarea instituțională este o parte componentă a procesului complex de edificare a societății bazate pe cunoaștere. Astăzi, nu ne putem imagina existența sintagmei de „stat de drept la nivel internațional fără respectarea drepturilor fundamentale ale omului, inclusiv asigurarea egalității de gen în toate domeniile vieții social-economice, publice și politice.

În urma analizei reglementărilor juridice naționale și internaționale în domeniul asigurării aplicabilității principiului egalității de gen la formarea și perfecționarea profesională a angajaților din cadrul organelor de drept, conchidem asupra faptului că modul de perfecționare a cadrului normativ existent depinde, în mare măsură, de evoluția istorică a fiecărui stat în parte, de respectarea elementelor cheie ale democrației prevăzute în actele juridice internaționale și naționale, în mod special, de viziunile populației asupra proceselor decizionale per ansamblu.

În scopul creșterii gradului de transparență privind oportunitățile de angajare și promovare în carieră a femeilor în cadrul instituțiilor de drept, am formulat câteva recomandări:

- sensibilizarea gender a factorilor de decizie, promovarea femeilor în funcțiile de conducere de nivel superior și în funcțiile de demnitate publică, precum și în funcțiile publice cu statut special;

- sensibilizarea și atenționarea conducătorilor autorităților publice privind necesitatea respectării tuturor prevederilor cadrului normativ în domeniul dezvoltării profesionale a personalului;

- diversificarea tipurilor/formelor de instruire oferită, inclusiv elaborarea și implementarea cursurilor de instruire la distanță de către instituțiile de drept;

- elaborarea unor politici instituționale privind încurajarea și stimularea femeilor căsătorite și a celor cu copii sau care au bătrâni în grija sa, pentru a participa la activități de promovare: deplasări, vizite de studiu, conferințe, training-uri etc.

**Inspectoratul General de Poliție.** Să examineze din punct de vedere disciplinar acțiunile angajaților care comit fapte de discriminare și să organizeze instruirii tematice la subiectul respectiv pentru ca angajatele să se bucure de protecție egală din partea legii.

**Bărbații politicieni.** Să depună toată diligența pentru a da dovadă de mai multă responsabilitate în pozițiile publice, abținându-se de la declarații și afirmații instigatoare la discriminare. În acest sens, reflectăm exemplul Republicii Moldova la alegerile prezidențiale: Maia Sandu câștigă alegerile din acest an împotriva contracandidatului său, Igor Dodon.

**Angajatorii.** Să nu admită comportamente intimidante față de angajate, să respecte principiul de plată egală pentru muncă de valoare egală femeilor restabilite, să instruiască personalul în vederea prestării serviciilor



în mod nediscriminatoriu și să asigure comunicarea eficientă cu angajații.

### Referințe bibliografice:

1. Viorica Toartă, Profilul femeilor în poziții alese și numite. Biroul Național de Statistică, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women), ISBN 978-9975-53-653-0, Chișinău, Tipografia Centrală, 2016, 32 p.;
2. CEC. Raport cu privire la rezultatele alegerilor Parlamentului Republicii Moldova din 24 februarie 2019, aprobat prin hotărârea Comisiei Electorale Centrale nr. 2420 din 3 martie 2019, 79 p.;
3. Codul electoral Nr.1381 din 21 noiembrie 1997. Publicat : 29-12-2017 în Monitorul Oficial Nr. 451-463 art. 768;
4. Hotărârea Guvernului nr. 1064 din 16.09.2016 cu privire la aprobarea Programului „Femei în Afaceri”. Disponibil și online: <https://www.odimm.md/ro/femeiinafaceri> (Data accesării 15.11.2020);
5. <http://egalitate.md/decisions-opinions/decizie-din-28-ianuarie-2019-cauza-nr-216-18/> ;
6. Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare (CPD) și finanțată de Suedia. Datele au fost colectate de către Centrul de Investigații Sociologice și Marketing „CBS-AXA”. Analiza impactului COVID-19 asupra rolurilor de gen. Chișinău, 2020, 47 p.;
7. Legea Nr. 270 din 23.11.2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Publicat : 30-11-2018 în Monitorul Oficial Nr. 441-447 art. 715;
8. Legea Nr. 1227 din 27.06.1997 cu privire la publicitate. Publicat : 16-10-1997 în Monitorul Oficial Nr. 67-68 art. 555. Versiune în vigoare din 17.09.18 în baza modificărilor prin LP141 din 19.07.18, MO309-320/17.08.18 art.480;
9. Helge Hoel, Maarit Vartia, Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU, UE, 2018, 86 p.; (disponibil și online, accesat la data de 15.11.2020) [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL\\_STU\(2018\)604949\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf);
10. Rodica Ivașcu, Natalia Covrig, Vadim Vieru, Arina Țurcan, Alexei Buzu, Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii, Recomandări de politici, 37 p. (disponibil și online, accesat la data de 15.11.2020) [https://cdf.md/files/resources/131/9468\\_cpdcdf\\_analiza\\_hartuirea\\_sexuala\\_final.pdf](https://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf) ;

11. Cancelaria de Stat a Republicii Moldova, Raport cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2019, Chișinău, 2020, 65 p.;
12. Arcadie Barbaroșie, Aliona Cristei, Natalia Vlădicescu, Daniela Terzi-Barbaroșie, Studiu sociologic cu genericul: „Impactul corupției asupra oportunităților de afirmare și carieră a femeilor din cadrul Administrației Publice Centrale din Republica Moldova”, Chișinău, 2016, 71 p., disponibil și online, accesat la data de 15.11.2020) [https://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/library/effective\\_governance/impact-of-corruption-on-womens-career-development-opportunities-.html](https://www.md.undp.org/content/moldova/ro/home/library/effective_governance/impact-of-corruption-on-womens-career-development-opportunities-.html)