

# ASPECTE DE GEN ALE ÎNVĂȚĂMÂNTULUI TEHNIC

*Dr. hab.pedagogie, Valentina BODRUG-LUNGU,*

*Universitatea de Stat din Moldova*

## **ABSTRACT**

Traditional roles of male and female influences essential individual decisions about education, careers, working conditions, family life having, on the other hand, the impact on economy and society. Men and women accumulate common and different life experiences, recovery which can provide necessary social balance. Therefore, women and men equally must be given real opportunities to choose their life strategies in accordance with their potential and interests. The article is dedicated to gender approach in technical education. Technical education, traditionally dominated by men, should create conditions for "gender friendly" education to support women's studies and employment in various fields. We propose the formation of gender competence of specialists, which would help to streamline their activity.

## **Introducere**

Codul Educației stipulează misiunea învățământului superior în calitate de factor-cheie pentru dezvoltarea culturală, economică și socială a societății bazate tot mai mult pe cunoaștere și un promotor al drepturilor omului, dezvoltării durabile, democrației, păcii și justiției (art.75) [2]. Printre principiile fundamentale ale educației se înscrie și principiul asigurării egalității (inclusiv a egalității între femei și bărbați).

Reiterând importanța asigurării egalității femeilor și bărbaților în educație și prin educație, menționăm aspectele definitorii în acest sens: accesul la educație (în funcție de apartenența la un sex sau altul), conținutul învățării (stereotipii de gen, modele de gen etc)/ curricula „ascunsă”, forme și modalități de organizare a învățământului (cu elemente specifice pe genuri), modalități de evaluare a cunoștințelor (stereotipii de gen, cu elemente specifice pe genuri), caracteristici ale corpului profesoral, selectarea specialităților de către studenți (f/b), climatul de gen al instituției de învățământ etc.

Tradițional, învățământul cu profil real era asociat cu predominarea bărbaților, iar cel cu profil umanist cu predominarea fetelor. Deseori, încă de pe băncile școlii fetelor și băieților le erau sugerate strategii de viață diferite, prin replicarea stereotipurilor de gen, fetele îmbrățișând profesii tradițional „feminine”, iar băieții pe cele tradițional „masculine”. Drept rezultat, constatăm persistența

segregării de gen în câmpul muncii, a disrepanțelor de gen în salarizare, a situațiilor de discriminare în bază de gen în diverse domenii [4].

Paradoxul situației create constă în faptul că, pe de o parte, în Republica Moldova a fost adoptat un cadru legal-normativ comprehensiv în domeniul asigurării egalității de gen, pe de altă parte, anume prin sistemul educațional, cel mai des, are loc perpetuarea modelelor stereotipe de gen, care limitează dezvoltarea personalității fetelor și băieților.

Astfel, în pofida realizărilor în domeniul egalității de gen, în viziunea experților segregarea de gen pe domenii, inclusiv în educație s-a aprofundat pe parcursul ultimilor ani (2009-2014). Indicele de segregare de gen în educație, măsurat ca și ponderea stundenților la studii cu profil umanist (în care predomină femeile) și cel cu studii de profil realist (unde predomină bărbații) a scăzut în medie cu 3,5 puncte, de la 36,5 puncte din 100 (indicator care exprimă o inegalitate pronunțată) la 33. Acest fenomen este parte a cercului vicios, dat fiind percepțiile generale cu privire la predilecția asupra sectorului din economie, în care ar fi bine să lucreze o femeie sau un bărbat, influențează și sunt influențate de ponderea femeilor și bărbaților în alegerea studiilor și segregarea lor ulterioară pe piața muncii (tabel 1) [3].

**Tabel 1. Cercul vicios al segregării în educație și piața muncii**

După părerea dvs., în următoarele domenii ar trebui să lucreze...	Barometrul de Gen, 2006		Ponderea femeilor salarizate 2011	Ponderea femeilor printre studenți 2011
	Mai ales bărbați	Mai ales femei		
1. Agricultură	47,4%	3%	33,8%	24,2%
2. Energetică-telecomunicații	72,3%	2,4%	25,6%	15,4%
3. Industria textilă/prelucrătoare	18,9%	48,%	56,0%	64,8%
4. Construcții	72,5%	2,7%	17,5%	31,8%
5. Transport	65,8%	4%	32,5%	3,9%
6. Învățământ	5,6%	28,1%	75,4%	71,1%
7. Sănătate	4,9%	21,7%	80,7%	70,6%
8. Administrația Publică	20,3%	7,8%	43,1%	74,8%
9. Comerț	8,6%	19,3%	52,6%	
10. Bănci	13,2%	15,5%	67,0%	68,44%

#### **Valorificarea dimensiunii de gen în educație**

Datele de mai sus constituie o premisă în revizuirea abordărilor educației în calitate de sistem și proces, depășirea accentelor doar pe variabilele cantitative - numărul fetelor și băieților care studiază în diferite domenii. În acest sens, menționăm necesitatea detașării de la abordările simpliste cu referire la implicarea fetelor în domenii cu profil real spre crearea condițiilor necesare pentru ca tinerii și tinerele să poată decide asupra profesiilor în baza talentelor și intereselor proprii.

Astfel, trebuie asigurată trecerea de la abordarea de sex-rol a educației (care reduce dezvoltarea persoanei la predestinarea biologică a bărbatului / femeii) la abordarea de gen a acesteia (care oferă persoanei șanse mai mari de autorealizare personală și profesională).

Cercetările demonstrează că sectorul energetic, al transportului, construcțiilor, fiind dominat de valori și practici masculine, face dificilă implicarea femeilor în acest domeniu [1]. Respectiv, trebuie create condiții „prietenoase la gen” pentru studii și lucru intru sprijinirea încadrării femeilor la studii și în câmpul muncii în domeniile menționate; eliminarea stereotipurilor de gen din domeniu.

Dincolo de aplicarea strategiilor de încurajare a fetelor să îmbrățișeze specialități din domeniul tehnic, iar a băieților - din cel umanist, constatăm importanța valorificării dimensiunii de gen în învățământul tehnic. Reiterăm faptul că *abordarea de gen a educației prevede introducerea dimensiunii de gen în sistemul de învățământ; ține cont de factorul de gen la efectuarea analizei sistemului de învățământ și elaborarea politicilor respective.* Dimensiunea egalității de gen în educație reprezintă luarea în considerare a specificului de influențe asupra dezvoltării băieților și fetelor din partea factorilor procesului educativ-instructiv.

În acest context se conturează relevanța ajustării definiției „competenței”. În contextul Cadrului european al calificărilor, competența înseamnă capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, abilități și capacități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală, competența fiind descrisă din perspectiva responsabilității și autonomiei [5].

Raportând competența la dimensiunea de gen, considerăm drept finalitate educațională importantă formarea competenței de gen a specialiștilor, care reprezintă capacitatea persoanei de a înțelege și valorifica esența egalității de gen în contextul drepturilor omului și libertăților fundamentale, de a conștientiza problemele de gen cu care se confruntă societatea, de a identifica dar și a nu admite discriminări pe criteriu de gen, capacitatea de a include dimensiunea de gen în activitatea sa profesională și viața privată, capacitatea de a construi strategii vitale și scheme comportamentale alternative culturii patriarhale, în bază de parteneriat și colaborare constructivă.

În termeni practici, fiecare specialist, inclusiv absolvent al învățământului tehnic, pe lângă competențele profesionale, trebuie să dețină competențe transversale: de comunicare cu lucrătorii/ populația, de organizare, de mobilizare a comunității etc. având în vizor specificul necesităților / posibilităților femeilor și bărbaților.

Reiterând faptul că la nivel de domenii/ sisteme femeile și bărbații se prezintă în calitate de: a) beneficiari/ clienți; b) furnizori de produse și servicii; c) persoane decizionale, menționăm importanța capacitării specialiștilor de a lucra cu populația. Acest deziderat este extrem de actual în special pentru absolvenții

instituțiilor din învățământul tehnic, dat fiind specificul profesionalizării. În același timp, orice specialist în drumuri, TIC, energetică, salubritate, construcții etc. trebuie să conștientizeze că orice activitate / produs al activității lor este adresat / destinat oamenilor (femei și bărbați).

În acest context, curriculumul disciplinar trebuie să includă aspecte sociale și de gen, pentru ca viitorii specialiști să poată estima nu numai posibilul impact tehnologic dar și cel social al intervențiilor proiectate. Ignorarea dimensiunii de gen la planificarea acțiunilor poate submina eficacitatea/ durabilitatea programelor.

### **Aspecte metodologice**

În vederea unei prezentări explicite a ideilor de mai sus venim cu unele precizări elocvente mai jos. Drept punct de reper pot servi datele statistice pe țară cu referire la utilizarea transportului (prin prisma de gen) [6]:

- Opt din zece femei și nouă din zece bărbați se deplasează zilnic cu un anumit scop, o călătorie durând circa 1,4 ore.
- Două treimi din timpul său de deplasare, femeile îl parcurg pe jos și un sfert din acest timp îl petrec în transport public.
- Bărbații dedică de trei ori mai mult timp călătoriilor cu autoturismele în comparație cu femeile.
- Serviciile de taxi sunt utilizate mai mult de către femei și locuitorii orașelor.
- Bărbații și locuitorii de la sate merg mai des cu trenul.

Identificarea necesităților femeilor și bărbaților în raport cu sectorul de transport permite proiectarea acțiunilor sensibile la gen. În calitate de metodologie relevantă poate fi utilizată analiza de gen prin aplicarea “Metodei 4R”, care include următoarele aspecte și întrebări:

1R – REPRESENTARE / Răspunde la întrebarea: “*Câte femei și câți bărbați?*”, oferind informații privind proporția femeilor și bărbaților aflați la toate nivelurile sectorului, adică factorii de decizie, personalul și utilizatorii. Întrebările pot fi:

- Câte femei și câți bărbați sunt membri ai organelor de conducere / manageri ai companiilor, structurilor ce activează în domeniu?
- Câte femei și câți bărbați au fost consultați în procesul de luare a deciziilor la nivel de comunitate sau per sector, companie?
- Câte femei și câți bărbați beneficiază de asistență / servicii (utilizatori) în domeniu?
- Câte femei și câți bărbați lucrează pe segmente (conducători auto, antreprenori etc.) în domeniu? etc.

2R – RESURSE / Răspunde la întrebarea: *Cum sunt alocate resursele pentru femei și pentru bărbați?*, oferind informații cum sunt împărțite resursele între femei și bărbați pentru diferite operațiuni (materiale, bani, timp, spațiu, etc). Întrebările pot fi:

- Care sunt costurile femeilor și bărbaților pentru serviciile de transport și infrastructură? Care sunt veniturile bărbaților și femeilor în sector pe funcții?

- Cât timp alocă femeile și bărbații pentru utilizarea serviciilor de transport și infrastructură; ce distanță parcurg până la serviciile necesare; ce tip de transport folosesc femeile și bărbați?
- Câte femei și câți bărbați au fost asigurați cu echipamente necesare, instruiți în domeniu etc.

3R – REALITATE / Răspunde la întrebarea: *Care sunt motivele împărțirii pe sexe și ale alocării existente a resurselor între bărbați și femei?* Acestea sunt întrebări calitative care rezultă studiind 1R și 2R. Întrebările pot fi:

- De ce unor probleme diferite li se alocă timp / atenție diferite la întâlniri și de către administrație (de ex. reabilitarea drumului central sau accesul la gospodăria persoanelor vulnerabile (f/b))?
- Ce valoare este atribuită experiențelor și cunoștințelor femeilor și bărbaților în cadrul structurilor, instituțiilor, consiliilor?
- Dacă femeile și bărbații au moduri diferite de acces la informații /servicii? De ce?
- Care este influența stereotipurilor de gen asupra f/b la implementarea politicii? Și invers, cum politicile diminuează stereotipurile legate de modul de viață. Efectele?
- Cum pot fi schimbate condițiile, metodele de lucru pentru ca femeile și bărbații să beneficieze/ să participe în mod egal în domeniu? etc.

4R – REACTII / Răspunde la întrebarea: *Cum răspundem la aspectele identificate?*

- Ce acțiuni sunt necesare pentru a remedia disparitățile de gen identificate?
- Care sunt metodele pentru a majora implicarea femeilor în luarea deciziilor?
- Care sunt cele mai bune metode pentru a facilita accesul la servicii pentru F/B?
- Care sunt aspectele prioritare asupra cărora trebuie să se intervină? etc.

Metoda 4R ne oferă instrumente pentru discuții privind modalitatea de integrare a perspectivei egalității în domeniu /activități, la fel, cum normele, în practică, guvernează munca noastră, limitează sau consolidează egalitatea de gen.

Astfel, menționând că transportul oferă oamenilor mai multe oportunități pentru mobilitate și dezvoltare, studiile demonstrează că în diferite țări bărbații călătoresc mai mult, la distanțe mai mari, cu automobile, pe când femeile călătoresc mai des cu transportul public la distanțe mai limitate. Situațiile sunt determinate de diferențele de gen în distribuirea activităților casnice, piața forței de muncă, precum și de socializarea de gen. În același timp, un nivel înalt de dezvoltare economică este asociat cu accesul egal al bărbaților și femeilor la resurse (inclusiv de transport), diminuarea inegalităților de gen cu referire la venituri etc. Respectiv, accesul la servicii de transport moderne și sigure, contribuie la restructurarea sarcinilor casnice ale femeilor, oferindu-le mai mult timp pentru activități de antreprenariat ș.a., ducând la dezvoltarea economică și socială.

Programele de dezvoltare a transportului vizează o multitudine de probleme: Managementul transportului public, Securitatea la trafic, Reabilitarea drumurilor, Transportarea transfrontalieră și națională / locală, Dezvoltarea durabilă etc. Proiectele de dezvoltare a domeniului transportului au impact indirect prin îmbunătățirea condițiilor de viață ale femeilor: grație unui acces mai mare la servicii

de sănătate, educație; creșterea oportunităților în servicii și comerț; îmbunătățirea mobilității și oportunităților economice ale femeilor etc.

### **Concluzii**

Importanța valorificării aspectelor sociale și de gen în sectoarele tradițional dominate de bărbați crește pe fundalul problemelor globale, la care urmează să se adapteze și Republica Moldova. Drept exemplu elocvent poate servi adaptarea la efectele schimbărilor climatice care, în calitate de proces complex, vizează variabilitatea efectelor de la o regiune la alta, depinzând de expunere, vulnerabilitate fizică, gradul de dezvoltare socioeconomică, capacitatea de adaptare naturală și umană, accesul la serviciile de sănătate și mecanismele de supraveghere a dezastrelor [1]. Politicile specifice trebuie dezvoltate în baza abordărilor prin prisma drepturilor omului și egalității de gen, pe baza principiilor solidarității și coeziunii sociale.

În acest sens, sistemul educațional trebuie să contribuie la formarea comportamentelor responsabile personale și profesionale ale specialiștilor bărbați și femei.

### **Bibliografia:**

1. Bodrug-Lungu V. Ghid privind includerea dimensiunii de gen în domeniul transportului în contextul schimbărilor climatice. Proiectul ADA/PNUD: „Suport pentru Procesul Național de Planificare a Adaptării la Schimbările Climei în Moldova”, 2015
2. Codul Educației al Republicii Moldova din 17.07.2014  
<http://lex.justice.md/md/355156/>
3. Indexul Egalității de Gen 2015 Impactul politicilor de gen 2009-2014. Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, 2014
4. Raport de evaluare a implementării Programului Național de Asigurare a Egalității de Gen pe anii 2010-2015. Bodrug-Lungu V., Triboi I., Ganea E. Gender-Centru/ Misiunea OSCE în Moldova, 2015 [www.mmmpsf.gov.md](http://www.mmmpsf.gov.md)
5. Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții. În: Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C 111/1. 6.5.2008, RO.
6. [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/Utilizarea\\_timpului\\_RM/Note\\_analitice\\_rom/03\\_brosur\\_ROM.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/03_brosur_ROM.pdf)