

Analiza dimensiunilor-cheie  n procesul de recrutare politic   i impactul acestora asupra componen ei de gen a listelor de candida i pentru alegeri

Analysis of the key dimensions of the political recruitment process and their impact on the gender composition of candidate lists

Elena STUDENEANSCHI,
doctorand , Academia de Administrare Public 

SUMMARY

This article analyses the main dimensions of the political recruitment process and how they affect the proportion of women nominated on party lists. There are three key dimensions of the political recruitment process: (a) nominating procedures; (b) inclusiveness of the selectorate; (c) territorial centralisation. The inclusiveness of selectorate is a core element of the representativeness of the gender composition of the candidate lists. In order to increase gender representativeness on the party lists, it is necessary to apply both inclusiveness and exclusiveness of selectorate procedures. Furthermore, other key elements are the composition of the initial pool of the candidates and the recruiters lists.

Keywords: political recruitment process, gender, party nominations, selectorate.

REZUMAT

Articolul prezentat analizeaz  dimensiunile-cheie în procesul de recrutare politică  i care este impactul acestora asupra reprezentării de gen pe listele de candidați pentru alegeri. Există trei dimensiuni principale în procesul de recrutare politică: a) tipul procedurii de nominalizare a candidaților; b) incluziunea electoratului; c) nivelul centralizării teritoriale. Analiza efectuată scoate în eviden  2 factori determinan i pentru componența de gen a listelor de candidați: primul factor reprezintă gradul de incluziune al electoratului, el prezent nd grupul de persoane din cadrul partidului care nominalizează candidați. Al doilea factor determinant fiind procedura de nominalizare a candidaților, exist nd 2 proceduri de bază: a) nominalizarea candidaților de către membrii de partid, organele executive ale partidului sau liderii de partid  i b) aplicarea de sine stătător pentru listele de candidați.

Cuvinte-cheie: recrutare politică, componen   de gen, liste de candidați, partide politice, nominalizarea candidaților, electorat politic.

Un șir de surse literare de specialitate și studii realizate susțin că aspectul de gen al listelor de candidați pentru alegeri poate fi influențat de doi factori-cheie: a) legea privind partidele politice și procesul de recrutare a membrilor acestora; b) rolul pe care îl joacă partidele politice în acest proces [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Norris afirmă că elitele politice intervin în procesul de selecție a candidaților la momentul în care membrii de partid concurează pentru includerea lor pe listele de candidați [3]. Numeroase studii demonstrează că subreprezentarea femeilor pe listele de candidați pentru alegeri fie naționale sau locale are la bază câțiva factori de influență din partea elitelor de partid, precum: a) percepția acestor elite referitor la evaluarea candidaților femei [7]; b) neadoptarea cotelor de reprezentare de către partidele politice [8]; c) conceptele ideologice ale partidelor privind rolul femeii în politică și societate [9, 10, 11, 12, 13, 14, 15].

Potrivit lui Fortin-Rittenberger și Rittenberger, există trei dimensiuni-cheie în procesul de recrutare a candidaților pentru alegeri: a) incluziunea selectoratului (membrii de partid care efectuează procedura de selectare a candidaților); b) nivelul centralizării teritoriale în procesul de recrutare a candidaților; c) tipul procedurii de nominalizare a candidaților. Fiecare dintre aceste trei dimensiuni joacă un rol important privind aspectul de gen al listelor de candidați pentru alegeri. Selectoratul reprezintă grupul de persoane din cadrul partidului care nominalizează membrii de partid pentru listele de candidați. Selectoratul poate avea forma incluzivă, atunci când cuprinde întregul electorat sau toți membrii de partid sau forma exclusivă atunci când cuprinde o parte din membrii de partid (delegații, membrii organului executiv al partidului sau doar liderii de partid) [6]. În partidele din Republica Moldova poate fi întâlnită frecvent forma selectoratului exclusiv, atunci când listele candidaților pentru alegeri naționale și locale sunt aprobate în componența lor fi-

nală de către organele executive din cadrul partidului. Forma incluzivă a selectoratului se aplică la procedura de alegere a membrilor organelor de conducere ale partidului, atunci când este convocat consiliul național al partidului, la care participă toți membrii de partid ce votează componența executivă a partidului. Unele partide practică ambele forme de selectorat la diferite etape de recrutare a candidaților. În acest caz este practică selectarea incluzivă la etapă inițială de recrutare (aprobarea nominalizărilor) și selectarea exclusivă la etapa finală (aprobarea listelor finale de candidați pentru alegeri). În mediul academic există un șir de dezbatere privind modul potrivit de selectare a candidaților pentru reprezentarea egală de gen pe listele de candidați. Randall prezintă ipoteza privind tendința liderilor de partid de a fi mai educați și împărtășind valori mai liberale în comparație cu alți membri de partid, ceea ce influențează pozitiv reprezentarea egală de gen pe listele candidaților [16]. Această ipoteză fiind susținută și de către Rahat și Hazan, care afirmă că procedurile de selectare incluzivă tind să micșoreze reprezentativitatea candidaților pentru alegeri [17]. Consider că pentru creșterea reprezentării femeilor pe listele de candidați pentru alegeri este nevoie de aplicarea ambelor tipuri de selectorat în procesul de recrutare, acel incluziv la momentul selectării candidaților, când toți membrii de partid își expun părerea privind candidații potriviți pentru participare la alegeri, criteriul principal de selectare fiind calitățile profesionale și manageriale ale candidatului și acel exclusiv la momentul aprobării finale a listelor de candidați pentru alegeri, în care organul executiv al partidului decide componența finală a listelor ținând cont de sugestiile membrilor de partid, dar și de experiența, competențele profesionale și viziunile de dezvoltare ale candidatului.

O altă dimensiune importantă a procesului de recrutare electoral reprezintă centralizarea teritorială care cuprinde două

forme de nominalizare a candidaților: a) forma nominalizării teritoriale descentralizate, ce presupune selectarea  i nominalizarea candidaților de către membrii de partid  i electoratul local, respectiv, candidații la func ia de primar al unei localit i sunt  nainta i de către reprezentan ii de partid din localitatea respectivă  i b) forma nominalizării teritoriale centralizate, ce reprezintă selectarea  i nominalizarea candidaților de către organele de partid centrale, fie biroul permanent, organul executiv, comisia specializata sau liderii de partid [17].

Mai multe cercetări efectuate anterior demonstrează faptul că forma de centralizare teritorială corelează într-o măsură mare cu sistemul electoral existent [18, 19, 20, 21]. Exper ii consideră că procesul de recrutare centralizata este unul mai eterogen, respectiv, se pune un accent mai mare pe egalitatea de gen în reprezentarea pe listele de candidați, pe c nd procesul de recrutare descentralizat este unul mai pu in eterogen  i există riscul reprezentării mai mici a femeilor pe listele de candidați [12]. Însă studiul efectuat de Kenny în 2013 privind procedurile de recrutare din cadrul partidului laburist din Sco ia a scos în eviden   faptul că procedura de recrutare descentralizata are un efect pozitiv asupra reprezentării femeilor pe listele de candidați comparativ cu procedura de recrutare centralizata. Acest fenomen poate fi explicat prin faptul că la nivel local membrii partidelor tind să adopte politici de gen ca o parte a reformării  i modernizării partidului la nivel local. Normele privind discriminarea pozitivă, adoptate la nivel central  i impuse la nivel local, sunt interpretate ca o interven ie în politicile locale  i creează o rezisten   din partea structurilor locale ale partidului [22]. Consider că în cazul Republicii Moldova nivelul centralizării în procesul de recrutare trebuie să fie studiat  i efectuată o analiză empirică a acestui aspect de recrutare în scopul stabilirii procedurii de recrutare potrivite pen-

tru cre terea numărului de femei candidați atât la nivel central c t  i la nivel local.

A treia dimensiune a procesului de recrutare a candidaților reprezintă procedura de nominalizare a candidaților, exist nd două mecanisme de recrutare la etapa ini ial  a procedurii: a) nominalizarea candidaților de către membrii de partid, organele executive ale partidului sau liderii de partid reprezintă mecanismul de nominalizare cel mai frecvent  nt lnit  i b) aplicarea de sine st tutoare pentru listele de candidați, un mecanism care poartă un caracter mai pu in frecvent. Studiile existente evocă faptul că ambele tipuri de nominalizare, fie prin intermediul partidului, fie autonominalizare, au un  ir de limitări privind aspectul de gen al listelor de candidați [23]. Autorii prezintă aceste limitări prin abilitatea mai redusă a femeilor în compara ie cu cea a b rba ilor de a sus ine percep ia că ele sunt pregătite pentru a fi nominalizate pe listele de candidați  i să concureze cu al i candidați în campanie electorală. Acest fenomen av nd un caracter psihologic  i anume lipsa  ncederii sau un grad de  ncedere scăzut al femeilor în for ele proprii. Pe de altă parte, Lawless  i Fox sus in că nominalizarea candidaților de către partidele politice are o tendin   de a favoriza b rba ii în procesul de recrutare [23]. Fortin-Rittenberger  i Rittenberger consideră că mecanismul de nominalizare a candidaților trebuie să  in  cont de factorul de cerere  i factorul de ofertă existente. Dacă există o ofertă redusă a femeilor candidați atunci trebuie să fie utilizat mecanismul autonominaliz rii sau autoaplic rii în scopul cre terii numărului femeilor candidați de pe liste. Dacă există un surplus de ofertă de femei candidați, atunci trebuie să fie aplicat mecanismul nominalizării de către partidele politice, care urmează să echilibreze listele de candidați prin prisma egalit  ii de gen [6].  n cazul Republicii Moldova se aplică frecvent mecanismul de nominalizare a candidaților de către partidele

politice și există doar câteva cazuri de auto-nominalizare. Consider că atunci când partidele politice respectă principiul egalității de gen, al cotelor politice minime de reprezentare a femeilor pe listele de candidați și urmează aceste politici în procesul de nominalizare a candidaților pentru alegeri, acest mecanism poate fi unul eficient din perspectiva abordării de gen a problemei, însă dacă procesul de nominalizare de către partide nu ține cont de reprezentarea femeilor pe listele de candidați, este nevoie de o abordare mixtă, ce presupune recrutarea candidaților atât de către partidele politice, dar și includerea mecanismului de auto-nominalizare în scopul creșterii reprezentării femeilor de pe liste.

Cercetătorii Fortin-Rittenberger și Rittenberger, în urma analizei listelor de candidați pentru alegerile parlamentare europene din 2009, a unui număr de 124 de partide politice ale țărilor-membre ale Uniunii Europene au identificat câțiva factori importanți care influențează reprezentarea femeilor pe listele de candidați. Primul factor fiind adoptarea cotelor de reprezentare a femeilor pe listele de candidați la nivel de partid sau existența acestor cote la nivel de legislație [6]. O serie de surse literare afirmă că implementarea măsurilor afirmative de reprezentare a femeilor, precum sunt cotele fie politice sau de partid, reprezintă un efect major asupra reprezentării femeilor [8, 24, 25, 26]. Matland susține că utilizarea cotelor politice echilibrează bazele de potențialii candidați pentru liste, care sunt orientate tradițional către bărbați [4]. Al doilea factor fiind dimensiunea partidului politic, acest fapt fiind confirmat de existența teoriei că dimensiunea partidului are un efect asupra procesului de recrutare a candidaților, cu cât partidul este mai mare cu atât mai mult există tendința de adoptare a deciziilor la nivel centralizat, cu cât partidul are dimensiuni mai mici, cu atât se observă tendința de adoptare a unor proceduri flexibile, transparente și deschise [27].

Al treilea factor este existența mecanismului preferențial de vot, ceea ce înseamnă că în sistemele în care listele de candidați au un caracter închis există tendința ca prerogativa de selectare a candidaților să fie deținută de către liderii de partid, ceea ce le oferă o oportunitate în plus să influențeze întreg procesul. Al patrulea factor care este susținut de o mulțime de cercetări și surse literare este faptul orientării politice a partidului (partid de dreapta sau de stânga). Un șir de publicații științifice afirmă că partidele de stânga, atât la nivel național cât și la nivel de Uniunea Europeană, susțin într-o măsură mai mare candidații femei pentru alegeri comparativ cu partidele de dreapta [9, 10, 11, 12, 13, 14, 28, 29, 30, 31].

Există un set de factori informali care pot influența reprezentarea femeilor pe listele de candidați pentru alegeri. Influența din partea persoanelor din cadrul partidului care sunt responsabili de recrutarea candidaților, numiți în mai multe surse literare gatekeeper, reprezintă un factor important în procesul de selectare și formare a listelor de candidați. Potrivit lui Cheng și Tavits, există câteva modalități prin care gatekeeperii pot influența procesul de nominalizare a candidaților: a) prin încurajarea sau descurajarea anumitor persoane de a participa în calitate de candidat pe listele de partid, iar un șir de publicații susțin că, comparativ cu bărbații, femeile sunt mai puțin promovate în cadrul partidelor, încurajate și recrutate în procesul de formare a listelor pentru alegeri [23, 32, 33]; b) susținerea din partea gatekeeperilor a anumitor candidați în timpul campaniei electorale, președinții de organizații teritoriale sau liderii de partid locali pot oferi un sfat și un ajutor în campanii de colectare a fondurilor pentru campaniile electorale unui anumit număr de candidați; c) încurajarea anumitor persoane de a participa la întrevederi ce țin de nominalizarea candidaților, favorizarea anumitor persoane pentru nominalizare în calitate de candidați și defavorizarea altor

persoane în procesul de nominalizare [34].

Un alt factor informal care poate influen a aspectul de gen al listelor de candidați este genul gatekeeperilor care sunt responsabili pentru procesul de recrutare a candidaților. Cheng  i Tavits sus in că există 3 mecanisme distincte prin care genul gatekeeperilor de partid influen eaz  aspectul de gen al componenței listelor de candidați, două dintre mecanisme av nd un efect direct  i al treilea mecanism - un efect indirect. Primul mecanism direct este tendin a gatekeeperilor de a recruta  i promova persoane de acela i gen. Mai multe studii sus in că partidele politice în care elita politică este reprezentată de mai multe femei tind să încurajeze alte femei să între în politică, să fie prezente pe liste de candidați  i promovează politici de gen care sporesc numărul femeilor candidați [14, 35]. Gatekeeperii femei au la dispozi ie un  ir de tehnici directe de încurajare a femeilor de a intra în cursa electorală în calitate de candidat precum contribu ii financiare, mentoratul politic, asisten   și consultan   pe parcursul campaniei electorale, susținerea politică prin încurajarea altor membri de partid de a vota înaintarea candidatului respectiv pentru liste [34].  n studiul efectuat de Sainsbury  n 1993 *„The politics of increased women’s representation: The Sweden case”* se constată că cre terea numărului femeilor membri de partid are o corela ie cu cre terea numărului de femei deputa i din Parlamentul suedez [36].

Al doilea mecanism direct reprezintă networking-ul social, care presupune că femeile gatekeeperi tind să cunoască alte femei cu un grad înalt de calificare, potrivite pentru func ii, fie de membru al parlamentului, de ministru, de ales local  i tind să le recruteze în procesul de selectare a candidaților [34]. Dow  i Wood sus in că networking-ul profesional facilitează procesul de recrutare a candidaților. Promovarea profesională spore te succesul în procesul de socializare  i simplifică accesul la

cuno tin e organiza ionale importante [37]. Un al treilea mecanism este unul indirect  i constă în a a-numitul efect de semnalizare. Acest efect presupune că reprezentarea femeilor în elitele politice ale partidului  i în calitate de gatekeeperi transmite un semnal important de încurajare către potențialii candidați femei, acest mesaj transmite că femeile sunt binevenite  i ar trebui să fie active în politică, astfel cre nd circuitul de participare a femeilor. Femeile de succes din politică prin exemplul lor propriu încurajează alte femei să se implice în politică, să fie nominalizate în calitate de candidați  i să le fie mai pu in frică să între în cursa electorală. Participarea femeilor în politică spore te oferta de implicare în activita i politice din partea femeilor care nu fac parte din politică [34]. Arena politică din Republica Moldova are c teva exemple relevante de femei politicieni de succes, precum Lili-ana Palihovici, vicepre edinte al Parlamentului, Maia Sandu, ex-ministru al educa iei, Monica Babuc, ministru al culturii,  . a. la nivelul administra iei publice centrale  i T tiana Badan, primarul satului Selemet, Nina Costiuc, primarul localita ii Bude ti,  . a. la nivelul administra iei publice locale, care prin activitatea  i ac iunile lor transmit altor femei un mesaj de încurajare  i un exemplu de implicare în via a politică din localitate  i din  ar .

Pe de altă parte, dacă r ndul gatekeeperilor este dominat de b rba i, există un alt semnal care este mai pu in pozitiv pentru implicarea femeilor. Acest mesaj transmite că partidul este un „club al b rba ilor” [34, p. 462] unde femeile sunt mai pu in invitate, ceea ce descurajează femeile să se implice încă la etapa ini ial  de recrutare. La fel, lipsa sau un număr redus de femei în ierarhia partidelor politice transmit  i un alt mesaj negativ, care face femeile să creadă că ele nu sunt suficient de calificate pentru aceste pozi ii în compara ie cu b rba ii, ceea ce sl be te din încrederea în for ele proprii. Aceasta poate explica de ce femeile sunt

mai puțin ambițioase în lupta pentru șefia organizațiilor teritoriale sau participare în cursa electorală [38, 39].

Există un șir de cercetări care confirmă ipoteza precum că numărul femeilor reprezentate în organele decizionale de partid fie la nivel local sau central influențează direct și indirect numărul femeilor candidați de pe listele pentru alegeri. Studiind listele de partid la nivel național, Caul a găsit în 1999 o relație pozitivă între aceste două variabile [14]. Kunovich și Paxton au efectuat în 2005 o cercetare a listelor de candidați la nivel local și au concluzionat că aspectul de gen al componenței listelor depinde de sistemul electoral existent, în sistemul cu o reprezentare proporțională, procentul femeilor din elita de partid este asociat cu numărul femeilor candidat de pe liste [35]. Însă există și opinii ce contrazic această ipoteză. Tremblay și Pellitier nu au găsit dovezi clare că

femeile lideri de partid sunt mai deschise să recruteze alte femei [40]. Lovenduski și Norris consideră că liderii de partid femei sunt constrânse de regulamente interne de partid și chiar dacă acestea sunt deschise către o implicare mai mare a femeilor, deseori regulile stabilite de partid nu permit promovarea lor [41].

În concluzie, vom menționa că impactul partidelor politice asupra componenței de gen a listelor de candidați pentru alegeri este unul major. În scopul creșterii nivelului de reprezentare a femeilor pe listele de candidați pentru alegeri naționale și locale din Republica Moldova este nevoie de aplicarea ambelor forme de recrutare politică - atât cea incluzivă cât și cea exclusivă, iar criteriul de bază în procesul de selectare și nominalizare a candidaților ar trebui să fie calitățile profesionale și manageriale ale acestora.

BIBLIOGRAFIE

1. Gallagher, M. & Marsh, M. (eds) (1988). *Candidate selection in comparative perspective: The secret garden of politics*. London: Sage.
2. Norris, P. & Lovenduski, J. (1995). *Political recruitment: Gender, race and class in the British parliament*. New York: Cambridge University Press.
3. Norris, P. (1997). *Passages to power: Legislative recruitment in advanced democracies*. Cambridge: Cambridge University Press.
4. Matland, R. E. (2005). Enhancing women's political participation: Legislative recruitment and electoral systems. In A. Karam & J. Ballington (eds), *Women in parliament: Beyond numbers*. Stockholm: International IDEA.
5. Luhiste, M. (2015). Party gatekeepers' support for viable female candidacy in PR-list systems. *Politics and Gender* 11(1): 89–116.
6. Fortin-Rittenberger, J. și Rittenberger, B. (2015). Nominating women for Europe: Exploring the role of political parties' recruitment procedures for European Parliament elections. *European Journal of Political Research* 54: 767–783.
7. Niven, D. (1998). Party elites and women candidates. *Women and Politics* 19(2): 57–80.
8. Krook, M. L. (2009). *Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford: Oxford University Press.
9. Vallance, E. & Davis, E. (1986). *Women of Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.
10. Beckwith, K. (1992). Comparative research and electoral systems: Lessons from France and Italy. *Women and Politics* 12(1): 1–33.
11. Matland, R. E. (1993). Institutional variables affecting female representation in national legislatures: The case of Norway. *Journal of Politics* 55(3): 737–755.

12. Matland, R. E. & Studlar, D.T. (1996). The dynamics of women's representation in the Canadian provinces, 1975–1994. *Canadian Journal of Political Science* 29(2): 269–293.
13. Norris, P. & Franklin, M. (1997). Social representation. *European Journal of Political Research* 32(2): 185–210.
14. Caul, M. (1999). Women's representation in parliament: The role of political parties. *Party Politics* 5(1): 79–98.
15. Opello, K.A.R. (2006). *Gender quotas, parity reform and political parties in France*. Lanham, MD: Lexington Books.
16. Randall, V. (1987). *Women and politics: An international perspective*. Basingstoke: Macmillan Education.
17. Rahat, G. & Hazan, R.Y. (2001). Candidate selection methods: An analytic framework. *Party Politics* 7(3): 297–322.
18. Epstein, L. (1967). *Political parties in Western democracies*. New York: Praeger.
19. Hermens, F. A. (1972). *Democracy or anarchy? A study of proportional representation*. New York: Johnson Reprint Corporation.
20. Czudnowski, M. M. (1975). Political recruitment. In F. I. Greenstein & N. W. Polsby (eds), *Handbook of political science*, Vol. 2: Micropolitical theory. Reading, MA: Addison-Wesley.
21. Matthews, D. R. (1985). Legislative recruitment and legislative careers. In G. Loewenberg, S.C. Patterson & M. Jewell (eds), *Handbook of legislative research*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
22. Kenny, M. (2013). *Gender and political recruitment. Theorizing institutional change*. New York: Palgrave Macmillan.
23. Lawless, J. L & Fox, R. L. (2005). *It takes a candidate: Why women don't run for office*. Cambridge: Cambridge University Press.
24. Dahlerup, D. (2006). *Women, quotas and politics*. London: Routledge.
25. Murray, R. (2010). *Parties, gender quotas and candidate selection in France*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
26. Paxton, P., Hughes, M. M. & Painter, M. A. (2010). Growth in women's political representation: A longitudinal exploration of democracy, electoral system and gender quotas. *European Journal of Political Research* 49(1): 25–52.
27. Lundell, K. (2004). Determinants of candidate selection: The degree of centralization in comparative perspective. *Party Politics* 10(1): 25–47.
28. Hix, S. & Lord, C. (1997). *Political parties in the European Union*. London: Macmillan.
29. Mather, J. (2001). The European Parliament: A model of representative democracy? *West European Politics* 24(1): 181–201.
30. Freedman, J. (2002). Women in the European Parliament. *Parliamentary Affairs* 55(1): 179–188.
31. Krook, M. L. (2010). Women's representation in parliament: A qualitative comparative analysis. *Political Studies* 58(5): 886–908.
32. Carroll, S. J. (1994) *Women as candidates*. Bloomington: Indiana University Press.
33. Fox, R.L. & Lawless, J. L. (2004). Entering the arena? Gender and the decision to run for office. *American Journal of Political Science* 48(2): 264–280.
34. Cheng, C. & Tavits, M. (2011). Informal influences in selecting female political candidates. *Political Research Quarterly* 42(2): 460–471.
35. Kunovich, S. & Paxton, P. (2005). Pathways to power: The role of political parties in women's national political representation. *American Journal of Sociology* 111(2): 505–552.

36. Sainsbury, D. (1993). The politics of increased women's representation: The Sweden case. *Gender and party politics*, ed. Lovenduski, J. & Norris, P., 195-215. London: Sage.

37. Dow, B. J. & Wood, J. T. (2006) *The Sage handbook of gender and communication*. Thousand Oaks, CA: Sage.

38. Constantini, E. (1990). Political women and political ambition: Closing the gender gap. *American Journal of Political Science* 34 (3): 741-770.

39. Carroll, S. J. (1985). Political elites and sex differences in political ambition: A reconsideration. *Journal of Politics* 47(4): 1231-1243.

40. Tremblay, M. & Pelletier, R. (2001). More women constituency party presidents: A strategy for increasing the number of women candidates in Canada? *Party Politics* 7(2): 157-190.

41. Lovenduski, J. & Norris, P. (1993). *Gender and party politics*. London: Sage.

Prezentat: 6 februarie 2017.

E-mail: estudeneanschi@gmail.com

Recenzent: Victor SACA, doctor habilitat, profesor universitar