

AGENDA GLOBALĂ „FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA”: INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE AL REPUBLICII MOLDOVA

Conf. univ. dr. Natalia ALBU

Academia Militară „Alexandru cel Bun”, Chișinău

Cercetător șt. coordonator

Institutul de Cercetări Juridice, Politice și Sociologice, Chișinău

Pe parcursul anului 2000, Consiliul de Securitate (CS) al ONU a lansat o discuție intensă cu privire la protecția drepturilor femeilor în situațiile de conflict și creșterea rolului lor în procesul de instaurare a păcii. Indiferent de diferențele de nivel cultural și de mentalitate, războaiele și conflictele armate afectează în mod similar condiția femeilor. La 31 octombrie 2000, CS al ONU a adoptat unanim Rezoluția 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea, fiind una dintre cele mai importante rezoluții ale ONU în domeniul păcii și securității și având caracter obligatoriu pentru toate statele membre ale ONU, fără necesitatea de a fi ratificată suplimentar. Actualmente, principiile și valorile promovate de RCSONU 1325 stau la baza valorilor fundamentale ale UE, NATO, OSCE, CE.

Angajamentele internaționale asumate de Guvernul Republicii Moldova în implementarea Rezoluției 1325 a CS al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea, precum și problemele identificate la nivel național în asigurarea unui sector de securitate incluziv au determinat necesitatea elaborării și aprobării unui Program Național de Acțiuni. Deși, pentru Republica Moldova, Agenda Femeile, Pacea și Securitatea este un subiect relativ nou, totuși există lecții însușite, precum: (i) necesitatea de încurajare a factorilor de decizie privind stimularea voinței politice de implementare a RCSONU 1325, (ii) necesitatea de a asigura un sector de securitate incluziv și (iii) lipsa de resurse dedicate implementării RCSONU 1325.

Discuțiile cu privire la implementarea RCSONU 1325 capătă o actualitate deosebită în contextul crizei globale ca urmare a implicațiilor pandemiei COVID-19. Statele, întreprinzând măsuri imediate privind contracararea amenințărilor provocate de pandemia de COVID-19, riscă să neglijeze implementarea RCSONU 1325. Astfel, este mai puțin conștientizat faptul că pandemia de coronavirus invită la colaborare pe baza principiilor RCSONU 1325, ținând cont de nevoile diferite de securitate, indiferent de evoluția COVID-19 sau de o altă amenințare.

Cuvinte-cheie: Rezoluția 1325, Agenda Femeile, Pacea și Securitatea, Plan de Acțiuni, necesități de securitate, leadership feminin.

INTRODUCERE

Anul 2020 marchează 20 de ani de la adoptarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU (RCSONU 1325) privind *Femeile, Pacea și Securitatea*, care a stabilit un cadru normativ puternic de asigurare a nevoilor, vocilor și perspectivelor femeilor și fetelor în procesele de prevenție și rezolvare a conflictelor, contribuind la construcția unei păci durabile. Aniversarea este un bun imbold pentru examinarea progreselor și provocărilor în implementarea RCSONU 1325 și a altor rezoluții conexe. Cu atât mai mult, cu cât, în ultimii ani, s-a observat o tendință internațională de conștientizare nu numai a costurilor personale pentru femei și fete în protejarea acestora în contextul conflictului armat, ci și a costurilor colective extraordinare pentru comunitatea globală în atingerea obiectivelor de construire a păcii și de reconstruire a societăților post-conflict. Rezultatul acestei conștientizări a reprezentat adoptarea mai multor rezoluții de către CS al ONU privind *Femeile, Pacea și Securitatea*, planuri de acțiune naționale, discursuri impresionante și schimbări structurale care au pregătit scena unui progres real. Aceasta deoarece situația femeilor dintr-o țară este un indicator al păcii. În cazul în care femeile au puține drepturi sau oportunități de a participa la procesul de luare a deciziilor, se constată niveluri mai ridicate de violență și conflicte. Existența tratamentelor inegale față de femei sunt printre primii indici ai instabilității (*Illustrated fact sheet of Women, Peace & Security by the Numbers*, 2008).

Declarația Universală a Drepturilor Omului stabilește că *Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi* (art. 1). Societățile cu un indicator înalt privind asigurarea egalității sunt asociate cu niveluri mai scăzute de manifestare a diferitelor forme de conflict. Statele cu nivelurile mai ridicate de egalitate între femei și bărbați manifestă un comportament mai puțin violent atât în interiorul statului, cât și la nivel internațional.

În contextul mediului actual de securitate, statele lumii trebuie să facă față consecințelor crizei provocate de pandemia coronavirusului de tip nou (COVID-19), care este o amenințare globală fără precedent la adresa securității sociale, economice, de mediu, precum și la adresa structurilor naționale și internaționale de guvernare. Respectiv, se constată deja multiple implicații ale pandemiei asupra procesului de implementare a Agendei Globale *Femeile, Pacea și Securitatea* (*Agenda FPS*). Pe de o parte, se mențin percepțiile eronate privind rolul femeilor în procesele de pace și conflict sau percepțiile stereotipizate privind perspectiva de gen

în sectorul de securitate și apărare. În plus, în perioadele de criză, egalitatea de gen este un obiectiv care este adesea pus în așteptare. Studiile deja existente arată că, în zonele de conflict, ar putea crește pericolul de escaladare a acestora sau se constată crize umanitare, iar în anumite țări, în contextul autoizolării, a crescut violența în familie. Iar experiența internațională ne arată că implicarea femeilor în procesul de luare a deciziilor în calitate de lideri a contribuit la diminuarea efectelor pandemiei, de exemplu în Germania, Thailanda, Noua Zeelandă, Finlanda ș.a. Acest lucru se întâmplă, deoarece leadershipul feminin al acestor țări, în loc să se angajeze efectiv într-o campanie politică, în raport cu activitatea acestora, a promovat solidaritatea și compasiunea în rândul cetățenilor săi.

Actualmente, deși tematica privind integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare se află pe agenda națională și pe cea a organizațiilor regionale și internaționale de securitate, totuși constituie un subiect complex și aflat încă în discuții, pentru că există o serie de dificultăți în integrarea unui concept ce promovează oportunități egale într-un mediu de lucru dominat, pe de o parte, de masculinitate, iar pe de altă parte, de stereotipuri ce țin de înțelegerea deseori eronată a perspectivei de gen. De aceea, activiștii, autorii de politici și legislatorii care au fost preocupați de asigurarea unui grad sporit de egalitate între femei și bărbați au promovat integrarea perspectivei de gen pe agenda legislativă. Astfel, în cadrul articolului de față, vom evidenția, în primul rând, contextul politico-juridic care determină angajamentele statelor și ale altor actori în implementarea Agendei Globale *Femeile, Pacea și Securitatea* și, în al doilea rând, vom evidenția factorii determinanți în integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare al Republicii Moldova.

Într-un context de politici sau programe, aplicarea unei *perspective de gen* reprezintă o strategie pentru a face față preocupărilor și experiențelor femeilor, precum și ale bărbaților în toate sferile de activitate (politice, economice, societale, de securitate etc.), beneficiind în mod egal de oportunități și responsabilități (*Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*, în Albu, Mârzac, Negru, 2018, p. 33)¹.

Politicile privind egalitatea de gen sunt special create pentru a rezolva o problemă care rezultă dintr-o discriminare de gen sau din situații de inegalitate. În ceea ce privește tema articolului de față, vom examina politicile respective cu referire la sectorul de securitate prin prisma implementării prevederilor Agendei FPS.

¹ Notă: Pentru comparație, în documentele oficiale din România, traducerea exactă este „*abordarea integratoare a egalității de șanse și tratament pentru femei și bărbați*”. În documentele oficiale din Republica Moldova, traducerea este „*abordarea complexă a egalității între femei și bărbați*”.

CADRUL DE POLITICI PRIVIND AGENDA GLOBALĂ FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

Rezoluția 1325 a CS al ONU privind *Femeile, Pacea și Securitatea*, adoptată la 31 octombrie 2000, abordează impactul războiului asupra femeilor și contribuția femeilor la rezolvarea conflictelor și realizarea unei păci stabile. Realmente, „*Declarația de la Beijing*” și „*Platforma de acțiune de la Beijing*”, adoptate în 1995, constituie punctul de plecare pentru o strategie pe termen lung în scopul împuternicirii și abilitării femeilor și identifică femeile și conflictele armate ca reprezentând unul dintre cele 12 domenii prioritare de acțiune. Acestea solicită o participare sporită a femeilor la prevenirea conflictelor, la soluționarea conflictelor, la consolidarea păcii și la guvernare, precum și la protecția femeilor în timpul conflictului armat.

Pentru prima dată într-un acord internațional, platforma subliniază importanța abordării siguranței și contribuției femeilor în ceea ce privește pacea, securitatea și dezvoltarea. RCSONU 1325 (pct. 4) îndeamnă Secretarul General să extindă rolul și contribuția femeilor la operațiuni de teren ale ONU, în special în rândul observatorilor militari, al poliției civile și al personalului pentru drepturile omului și personalul umanitar. În acest context, evidențiem că una dintre prioritățile Armatei Naționale a Republicii Moldova se referă la participarea militarilor moldoveni în misiunile de pacificare, reprezentând dovada aspirațiilor statului de a promova ideile păcii, stabilității și securității atât în interiorul țării, cât și peste hotarele ei, devenind, astfel, un stat care contribuie la fortificarea păcii. Din numărul total de participanți la astfel de misiuni, numai 1,8 % sunt femei.

Pentru a facilita realizarea obiectivelor propuse în cadrul RCSONU 1325, fiecare dintre mandatele rezoluției sunt relaționate cu unul dintre cei patru piloni de bază: *participarea, protecția, prevenirea, recuperarea* (Anexa 1). În implementarea celor patru piloni, de regulă, organizațiile și statele adoptă un *Plan de Acțiuni* cu referire la RCSONU 1325, precum și la alte rezoluții conexe. În recomandările prealabile făcute de ONU cu privire la elaborarea planurilor naționale de acțiuni se subliniază faptul că acestea trebuie să respecte alte cadre legislative și politici naționale pentru ulterioara lor punere în aplicare. Deoarece statele diferă unul de altul, și problema de gen este abordată diferit (fie că este vorba de situații de conflict sau trebuie luat în considerare specificul culturii și religiei), neexistând vreun set omogen de instrumente de politici pentru implementarea *Agendei FPS*.

Începând cu anul 2008, CS al ONU a adoptat un șir de rezoluții care vin să completeze prevederile RCSONU 1325 și să dezvolte mecanisme de implementare a obiectivelor generale ale păcii, securității și egalității de gen (Anexa 2).

Aceste rezoluții consolidează angajamentele globale, tratatele și convențiile existente privind drepturile femeilor în procesele de pace și conflict și formează *Agenda Femeile, Pacea și Securitatea*, care recunoaște nevoia urgentă de a integra o *perspectivă de gen/perspectivă gender* în operațiile de menținere a păcii. Acest fapt va contribui la menținerea și promovarea păcii și securității internaționale.

În anul 2015, în cadrul *Sesiunii Adunării Generale a ONU*, a fost stabilită o nouă *Agendă universală de dezvoltare durabilă*, care se bazează pe Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului, fiind completată cu noi obiective. În noua *Agendă* prevăzută pentru perioada 2015-2030, sunt propuse obiective de dezvoltare durabilă (ODD) și ținte strategice, care sunt integrate indivizibil pe cele trei dimensiuni ale dezvoltării sustenabile: economică, socială și de mediu. Noua traiectorie globală a Agendei se regăsește în *Strategia privind asigurarea egalității între bărbați și femei în Republica Moldova (pe anii 2017-2021)*, care stipulează asigurarea egalității în drepturi și oportunități pentru femei și bărbați, mai nou fiind includerea obiectivului 4 privind *asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare* (Hotărârea nr. 259 din 28.04.2017).

Alături de rezoluțiile CS al ONU, *Recomandarea generală nr. 30 (RG30) a Convenției asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei* (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women/ CEDAW) oferă statelor orientări competente privind măsurile legislative, de politici și alte acțiuni corespunzătoare pentru asigurarea deplină a obligațiilor de a proteja, respecta și aplica drepturile femeilor în situații de prevenire a conflictelor, conflict și postconflict. CEDAW este un tratat internațional comprehensiv, care are drept scop realizarea egalității de gen, asigurarea drepturilor femeilor în toate sferele vieții și, în general, îmbunătățirea condițiilor pentru femei. Prin urmare, toate aspectele ce țin de protecția femeilor aflate în zone de conflict, consolidarea rolului femeii în soluționarea conflictelor sau instaurarea păcii sunt abordate în acest document. RG30 și rezoluțiile privind *Agenda FPS* se menționează reciproc și oferă modalități prin care implementarea fiecărui cadru poate fi fortificată. Republica Moldova a ratificat CEDAW în anul 1994 (Hotărârea nr. 87 din 28.04.1994).

La 21 martie 2018, Guvernul Republicii Moldova a aprobat *Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021* (în continuare, Program) și *Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia* (Hotărârea nr. 259 din 28.03.2018). Programul respectiv este instrumentul prin care se stabilesc acțiunile de implementare, rezultatele așteptate și indicatorii de implementare a RCSONU 1325 la nivel național.

De la deminare la dezarmare, demobilizare și reintegrare (Disarmament, demobilization and reintegration/DDR), de la alegeri la schimbările constituționale, de la reforma sectorului de securitate (RSS) la măsurile tranzistorii ale justiției, de la programe de recuperare economică la inițiative de prevenire a conflictelor pe termen lung, de la negocierea acordurilor de pace la reglementarea problemelor ce țin de refugiați și persoane strămutate, RCSONU 1325 evidențiază că participarea femeilor este un imperativ. În acest cadru, la nivel global, 84 de state au elaborat un Plan național de acțiuni privind implementarea RCSONU 1325 (National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security, National-Level Implementation, 2020), recunoscând că aceasta asigură promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor într-un cadru de pace și securitate relevante pentru toate domeniile sectorului de securitate. Guvernul Republicii Moldova a luat decizia de a elabora și aproba un astfel de program, lucru ce reiese din faptul că, pe de o parte, și-a asumat angajamentul de implementare a RCSONU 1325 în cadrul Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului (IPAP) Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016, iar pe de altă parte, au fost identificate la nivel național anumite limite/bariere în asigurarea unui sector de securitate incluziv.

Asigurarea oportunităților și a tratamentului egal între bărbați și femei, în situație de pace și conflict, se dovedește a fi o tematică foarte actuală la nivel internațional și regional și în cadrul organizațiilor precum NATO și UE. Politicile de promovare a perspectivei de gen ale acestor organizații contribuie la aprofundarea eforturilor în asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare. Statele, având la bază angajamente internaționale de implementare a Agendei FPS, încearcă să sporească rolul femeii în structurile civile și militare la nivel național. Conștientizând importanța implementării Agendei FPS, NATO a emis, la 8 august 2012, *Directiva Bi-SC 40-1*, care propune să asigure includerea RCSONU 1325 și a dimensiunii de gen în structurile de comandament ale NATO, inclusiv a măsurilor privind protecția în timpul conflictelor armate (*BI-Strategic Command Directive 40-111*).

Alianța Nord-Atlantică dispune de un plan de acțiuni pentru implementarea Agendei FPS. Primul plan a fost adoptat în anul 2010, integrând RCSONU 1325 în operațiile și misiunile conduse de NATO (*NATO Action Plan on Mainstreaming UNSCR 1325 into NATO-led operations and missions*). În acest plan au fost incluse acțiuni clare, care urmează să fie întreprinse de comandanții operațiilor conduse de NATO în Afganistan (ISAF) și în Kosovo (KFOR). Ultimul plan de acțiuni a fost revăzut și aprobat în anul 2018, recunoscând pe deplin importanța incluziunii active, a participării și a rolului femeilor pentru a face față cu succes provocărilor de securitate din secolul XXI și reconfirmând angajamentul NATO și al partenerilor

săi privind respectarea principiilor RCSONU 1325 (NATO/EAPC Action Plan for the Implementation of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security, 2018). În plus, NATO a actualizat politica sa în cadrul Consiliului Parteneriatului Euro-Atlantic (EAPC) din perspectiva RCSONU 1325 (NATO/EAPC Policy for Implementing UNSCR 1325 on Women, Peace and Security, and related Resolutions, 2018). Principiile generale aprobate de țările membre ale NATO și partenerii săi privind implementarea *Agendei FPS* sunt: (1) *Integrare*, asigurându-se că egalitatea de gen este considerată o parte integrantă a politicilor NATO, ghidată de o integrare efectivă a perspectivei de gen (*gender mainstreaming*); (2) *Incluzivitate* – promovarea unei reprezentări sporite a femeilor în cadrul NATO și în armatele naționale; (3) *Integritate* – sporirea responsabilității pentru *Agenda Femeile, Pacea și Securitatea* în conformitate cu prevederile internaționale (Women, Peace and Security, 2019).

În același timp, nu putem neglija faptul că egalitatea între femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene (UE). Încă din anul 1957, principiul egalității de remunerare pentru muncă cu valoare egală a devenit parte a Tratatului de la Roma, iar în 2016, a fost adoptat *Angajamentul strategic pentru egalitatea de gen pentru anii 2016-2019*, care a stabilit programul de lucru al Comisiei Europene în ceea ce privește egalitatea. Referindu-ne la implementarea RCSONU 1325 la nivelul UE, evidențiem că, în septembrie 2005, a fost adoptat un document operațional privind implementarea RCSONU 1325 în contextul Politicii Europene de Securitate și Apărare (PESA). Documentul conținea recomandări cu privire la integrarea perspectivei de gen la toate etapele misiunilor/operațiunilor PESA, de la planificare până la raportare și lecții identificate. Bazându-se pe acest document, Consiliul European a elaborat o *listă de verificare* ce a fost adoptată în iulie 2006. Pe lângă aceasta, în noiembrie, Consiliul a adoptat concluzii privind integrarea egalității de gen în PESA. Mai mult, în același an, Parlamentul European a emis Rezoluția referitoare la situația femeilor în conflictele armate și rolul lor în reconstrucție și procesul democratic în țările aflate în perioadă postconflictuală.

În același timp, Comisia de promovare a egalității de gen și-a asumat angajamentul de promovare a *Agendei FPS* dincolo de UE. Acest angajament se regăsește și în contextul de implementare a celor 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă ale Agendei 2030. Având o experiență valoroasă în implementarea ODD 5 – *Egalitatea de gen* și ODD 16 – *Pacea, Justiția și Instituții puternice*, UE susține țările partenere, precum Republica Moldova, în implementarea Agendei 2030 privind *Realizarea egalității de gen și capacitatea tuturor femeilor și fetelor*, precum și *Promovarea unor societăți pașnice și favorabile incluziunii pentru o dezvoltare durabilă, asigurarea accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și favorabile incluziunii, la toate nivelurile*.

CADRUL NAȚIONAL DE IMPLEMENTARE A RCSONU 1325: PERSPECTIVA REPUBLICII MOLDOVA

Așa cum am menționat, cei patru piloni de implementare a RCSONU 1325 facilitează structurarea intervențiilor prioritare sau a acțiunilor sectoriale în cadrul Planurilor de Acțiune privind *Agenda FPS*. Realmente, în cadrul RCSONU 1325 nu este specificat conținutul reformelor, modul în care vor fi puse în practică sau procedurile necesare pentru a asigura implementarea prevederilor din cadrul acesteia. Din exterior, RCSONU 1325 pare a fi mai curând complicată decât complexă față de dinamica internă a statelor, ceea ce duce la întrebarea dacă instrumentele generice de integrare a perspectivei de gen pot fi aplicate în mod eficient în cadrul mecanismelor de prevenire, rezolvare și reconstrucție a conflictelor (Barrow, 2009, p. 67). De aceea, țările sunt încurajate să definească în mod exact procedurile relevante în planurile lor de acțiuni. În recomandările prealabile făcute de ONU cu privire la elaborarea planurilor naționale de acțiuni se subliniază faptul că aceste planuri trebuie să respecte cadrul legislativ și de politici naționale pentru ulterioara lor punere în aplicare.

Strategiile naționale sau planurile de acțiune de punere în aplicare a RCSONU1325 sunt relevante pentru toate țările, nu numai pentru cele implicate în conflicte (vezi studiul *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace*, 2015). Statele sunt, adesea, afectate de conflicte cu vecinii, cu țări din aceeași regiune sau cu țări donatoare implicate în eforturile de pace. În plus, statele deja examinează modul în care femeile, ca resursă umană, pot fi incluse în structurile de securitate la nivel național. Mai multe studii au arătat, de exemplu, că includerea mai multor femei în domeniul militar și în operațiile de menținere a păcii a sporit considerabil eficiența de gestionare a operației militare (Olsson, Tejpar, 2012). Aceasta se poate realiza prin îmbunătățirea gradului de conștientizare și cunoaștere a amenințărilor specifice de securitate. Ca urmare, se asigură promovarea politicilor sensibile la gen pentru a răspunde nevoilor diferite de securitate. În pofida Programului adoptat și a discuțiilor inițiate privind implicațiile pandemiei COVID-19 din perspectiva nevoilor diferite de securitate, încă există anumite limite privind conștientizarea necesității de implementare a *Agendei FPS*.

În general, în Republica Moldova, cadrul politico-juridic de asigurare a egalității între femei și bărbați a fost substanțial îmbunătățit în ultimele decenii. Diferite acte legislative conțin prevederi care, direct sau indirect, se referă la principiile nediscriminării și egalității. Aceste prevederi sunt reglementate atât în legislația codificată (Codul Penal, Procesual Penal, Civil, Procesual Civil, Contravențional, Codul Muncii, Educației ș.a.), cât și în legile organice și ordinare ale Republicii Moldova. O analiză succintă a respectivelor prevederi și a compatibilității acestora

cu standardele internaționale le găsim în Raportul legislativ *Analiza standardelor internaționale și a cadrului legislativ național în domeniul egalității de gen în sectorul de securitate și apărare*, efectuat cu sprijinul UN Women din Moldova (Vieru, 2016, p. 96).

Referindu-ne la Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, aceasta are drept scop abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova. Obiectivele principale ale strategiei sunt asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați prin participarea femeilor la luarea deciziilor, fortificarea mecanismului instituțional de asigurare a egalității de gen, combaterea stereotipurilor în societate, promovarea comunicării non-violente și asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare (Hotărârea nr. 259 din 28.04.2017). Cu privire la sectorul de securitate și apărare, în cadrul Strategiei este stipulat un obiectiv separat: Obiectiv general 4. Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare (Obiectiv specific 4.1: Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere și execuție în domeniul de securitate și apărare; Obiectiv specific 4.2: Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare).

Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a CS al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021 este instrumentul prin care se stabilesc acțiunile de implementare, rezultatele așteptate și indicatorii de implementare a RCSONU 1325 la nivelul Guvernului Republicii Moldova, respectiv la nivel național. Scopul Programului este *exprimarea voinței organizaționale a instituțiilor din sectorul de securitate și apărare privind implementarea și aplicarea prevederilor Rezoluției 1325 a CS al ONU și a rezoluțiilor conexe și altor instrumente complementare în asigurarea integrării perspectivei de gen în cadrul instituțiilor vizate (a se vedea Capitolul III – cadrul instituțional) pentru realizarea misiunilor stabilite*. Pentru realizarea scopului propus au fost trasate două obiective de bază: (1) sporirea reprezentării femeilor în sectoarele de securitate și (2) asigurarea unui sector de securitate incluziv prin implementarea a opt programe de bază, adoptate ca opt obiective (Anexa 3).

Obiectivele menționate au fost stabilite ca urmare a activității grupului de lucru privind elaborarea Programului. Iar necesitatea de a elabora un Program la nivel național a fost determinată de existența vădită a lacunelor atât din perspectiva sectorului, cât și din cea a societății. În urma analizelor efectuate, aceste lacune/probleme au fost structurate în opt bariere de bază, astfel: (1) În cadrul sistemului (dar și în afara acestuia) persistă stereotipuri de gen despre participarea femeilor în sectorul de securitate. (2) Sistemul de securitate nu permite bărbaților și femeilor să combine viața profesională cu cea de familie. (3) Sistemul de securitate nu are capacitatea deplină de a preveni și a combate discriminarea, hărțuirea și violența

bazată pe gen. (4) Sistemul de securitate nu dispune de un sistem inclusiv și proactiv de management al resurselor umane. (5) Sistemul de securitate nu aplică ajustarea rezonabilă și măsurile temporare speciale pentru a permite o reprezentare mai largă a femeilor. (6) Sistemul de securitate are o poziție destul de reticentă față de participarea societății civile, a organizațiilor de femei și a cetățenilor. (7) Politicile sectorului de securitate sunt insensibile la dimensiunea egalității de gen. (8) Politici limitate privind asigurarea participării egale în procesul de consolidare a păcii și în misiunile de menținere a păcii.

Fiecare barieră identificată merită o analiză aprofundată, deoarece instituțiile din sectorul de securitate au misiuni conexe, dar totuși diferite, iar statutul angajaților poate fi diferit sau programul de lucru este special. În acest sens, de exemplu, problema participării femeilor în cadrul misiunilor de menținere a păcii este specifică Ministerului Apărării al Republicii Moldova și poate, în viitor, va fi o temă de discuții pentru Ministerul Afacerilor Interne. Iar absența femeilor din cadrul negocierilor de pace și din procesul de consolidare a păcii este un fenomen deja dovedit, respectiv se manifestă necesitatea de elaborare a unor politici privind implicarea femeilor în procesele de negociere și mediere. Abordările și strategiile coerente și cuprinzătoare pentru punerea în aplicare a RCSONU 1325 devin și mai importante atunci când se analizează realitățile pe teren. La nivel internațional, precum și național, încă nu există o „*masă critică*” a femeilor negociatoare și mediatore implicate în procesele formale de pace. Numărul negociatoarelor, al mediatorilor și al semnatarilor acordurilor de pace rămâne, în continuare, foarte scăzut (*Facts and figures: Peace and security*, 2019). În mare parte, accesul limitat al femeilor la procesele de pace și negocieri, precum și la procesul decizional este determinat și de faptul că nu există o abordare care ar asigura conexiunea dintre prezență și influență. Participarea femeilor, fără a asigura influența lor, nu garantează existența unor acorduri de pace sensibile la gen. Femeile au acces redus la instituții formale, structuri de putere, mecanisme de monitorizare și fonduri și rămân, în mare parte, excluse din implementarea acordurilor de pace.

Pe lângă aceste aspecte, problemele legate de gen sunt abordate ca „*probleme ale femeilor*”, și nu ca probleme structurale ale justiției sociale cu care se confruntă societatea, în general. Acestea ar trebui discutate în contextul problemelor juridice, sociale și economice specifice ale negocierilor – de exemplu, accesul femeilor la drepturile funciare ar trebui discutat atunci când se negociază drepturile funciare și nu doar în ceea ce privește drepturile femeilor, în general.

Realizarea obiectivelor Programului contribuie și la creșterea cooperării interministeriale, cu organizații neguvernamentale și societatea civilă, asigurându-se, astfel, vizibilitatea acțiunilor realizate de instituțiile respective privind implementarea RCSONU 1325. Dintr-o perspectivă academică, dacă analizăm

Programul respectiv, putem evidenția că, în conținutul acestuia, există o sinergie între necesitățile Republicii Moldova în implementarea RCSONU 1325 și cei patru piloni menționați. Deși pilonii RCSONU 1325 sunt deseori folosiți pentru a organiza intervenții și acțiuni prioritare în planurile de acțiune naționale sau sectoriale privind *Agenda FPS*, totuși, nu există niciun set omogen de instrumente de politici pentru implementarea RCSONU 1325. De regulă, actorii se ajustează celor patru piloni în funcție de problemele identificate și de ariile prioritare stabilite.

Deși Programul este un instrument esențial sau, adesea, singura punte între nivelul național și cel global de implementare a Rezoluției 1325, totuși, un astfel de Program nu trebuie să constituie unica modalitate de asigurare a continuității privind implementarea *Agendei FPS*. Punerea în aplicare a RCSONU 1325 la nivel național ar putea fi făcută și prin modificări, amendamente sau adoptarea de noi dispoziții legislative de ordin intern. De exemplu, *Legea statului Israel privind egalitatea în drepturi a femeilor* a inclus mandatul de a avea un număr mai mare de femei în cadrul negocierilor de pace, în conformitate cu angajamentele privind *Agenda FPS* (Hudson, 2013). De asemenea, trebuie evidențiat faptul că planurile ambițioase nu se transformă neapărat în schimbări eficiente dacă nu sunt elaborate conform contextului național, angajamentelor, capacităților și resurselor naționale. De regulă, acțiunile orientate spre rezultate sunt sprijinite de voința politică, de finanțarea și de angajamentul față de schimbările care abordează inegalitățile și excluderile structurale în moduri durabile și cu impact (Swaine, 2015).

Elaborarea unui Plan de Acțiuni de implementare a RCSONU 1325 rezidă în perspectiva sa de a consolida obligațiile dreptului internațional și, în special, rolul de *lege soft* în promovarea drepturilor omului în rândul femeilor și fetelor în situație de pace și conflict. Sintagma *lege soft* este adesea folosită pentru a descrie diverse tipuri de instrumente cvasi-juridice ale Uniunii Europene: *coduri de conduită, orientări, comunicări* etc. În același timp, planurile naționale de acțiuni de implementare a *Agendei FPS* sunt instrumente eficiente pentru o mai bună sistematizare a activităților necesare pentru a implementa cei patru piloni ai RCSONU 1325.

PERSPECTIVA INTERNĂ ȘI EXTERNĂ ÎN IMPLEMENTAREA RCSONU 1325

Actualmente, se consideră că există o corelație evidentă între indicatorii *egalitate de gen* în cadrul societății și *nivelul de asigurare a acestui obiectiv în cadrul sectorului de securitate*, în special într-o instituție militară. De exemplu, conform studiului realizat de Mary Caprioli și Mark A. Boyer, este mai puțin probabil ca statele care dețin un nivel ridicat de egalitate de gen la nivel național să utilizeze violența în cadrul unui conflict interstatal (Caprioli, Boyer, 2001, pp. 503-518).

În condițiile în care în Republica Moldova predomină încă rolurile tradiționale de gen, decizia unei femei de a profesa într-o instituție militară trebuie să plece de la două aspecte foarte importante: în primul rând, trebuie avută în vedere percepția populației asupra alegerii unei meserii potrivite pentru femei, care să corespundă cu socializarea și educația acestora în rolul de gen specific, și, în al doilea rând, trebuie cunoscute și însușite deciziile instituționale de îngădire a accesului acestora în mediul militar.

Actualmente, tot mai mult se susține faptul că *gender* este o categorie analitică transversală care ar trebui aplicată tuturor domeniilor de dezvoltare ale societății – politice, economice, de mediu, sociale, culturale și instituționale. În acest sens, instituțiile din sectorul de securitate sunt parte a sectorului guvernamental și interacționează cu societatea. Toate instituțiile trebuie să țină cont de faptul că o strategie de *gender mainstreaming* nu are un simplu scop, acela de a produce documente care să includă informații despre femei și bărbați și de a furniza dovezi că a fost efectuată o analiză de gen, ci, mai mult, trebuie să conducă la acțiuni concrete care să asigure un potențial sporit pentru promovarea egalității de gen. Acest lucru ar putea genera o serie de modificări privind modul în care sunt: (1) exprimate obiectivele, (2) elaborate activitățile și (3) definite rezultatele anticipate (Hannan, 2000, p. 5).

Implementarea unui proces de *gender mainstreaming* solicită o înțelegere clară despre ceea ce este perspectiva de gen, pentru a determina implicațiile acestei abordări asupra diferitelor domenii și probleme ale sectorului de securitate. De exemplu, privind problematica femeilor în politică, este important să înțelegem care sunt perspectivele de gen pentru a putea determina ce acțiuni trebuie întreprinse în a asigura egalitatea între femei și bărbați la nivel de factor de decizie.

Pentru includerea egalității de gen în atenția generală, *gender mainstreaming* trebuie abordată ca o *strategie sistematică*, adică precum un obiectiv permanent al politicilor publice deja existente. De exemplu, în cadrul Proiectului Strategiei Naționale de Apărare au fost introduse aspecte de gen în cadrul Capitolului IV – *Resursele pentru realizarea apărării*, punctul 60, „*Integrarea perspectivei de gen în cadrul politicilor de securitate și apărare a țării se va produce în conformitate cu necesitățile de completare a sistemului național de apărare cu resurse umane, atât pe timp de pace, cât și pe timp de război/conflict. Totodată, acest fapt va contribui la implementarea angajamentelor asumate de Republica Moldova privind Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU*” (Hannah, *ibid.*).

În același timp, trebuie să avem în vedere că integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate nu înseamnă o simplă includere a mai multor femei în acest sector. Deși reprezentarea deplină și egală a femeilor este un pas important spre asigurarea egalității de gen, aceasta nu asigură că perspectiva de gen este luată

în considerare. Astfel, specific sectorului de securitate este ca *gender mainstreaming* are două dimensiuni: internă și externă.

Dimensiunea internă se referă la faptul că integrarea perspectivei de gen este o cale de a încuraja instituțiile din sectorul de securitate (forțele armate, structurile de ordine publică și de drept) să se bazeze atât pe capacitățile bărbaților, cât și pe cele ale femeilor. Astfel, în luna iunie 2018, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Programul *Armata profesionistă 2018-2021*, care are drept scop prioritizarea domeniilor de dezvoltare a sectorului de apărare (Hotărârea Guvernului Republicii Moldova, 2018). De regulă, astfel de procese pot avea un *efect structural*, unul dintre cele mai vizibile, fiind vorba de *creșterea bruscă a necesității sporirii proporției femeilor în armată*. Motivul este unul simplu: toți cei chemați în efectuarea serviciului obligatoriu în Republica Moldova erau bărbați. Iar cifrele globale dovedesc că procentul din personalul feminin în uniformă poate crește în mod mecanic. De aceea, sectorul de apărare trebuie să fie gata să aplice o abordare integratoare a perspectivei de gen, având în vedere necesitățile de completare cu resurse umane.

În acest cadru, necesitatea de a spori proporția femeilor în armată solicită integrarea perspectivei de gen, în primul rând, ținând cont de două aspecte: (1) probleme legate de egalitatea de gen în cadrul unei organizații, cum ar fi oportunitățile egale în ceea ce privește recrutarea, avansarea, condițiile de muncă etc. și (2) subiecte precum normele, atitudinile, valorile, cultura organizațională și stilurile de management. Ambele aspecte au un impact atât direct, cât și indirect asupra faptului în ce măsură se acordă atenție adecvată problemelor de egalitate de gen în activitatea de fond a unei organizații și modurile în care factorii organizaționali precum stilurile de management, stilurile de lucru și cultura organizațională pot avea impact asupra potențialului de integrare. Astfel, atunci când cultura organizațională are un nivel mai scăzut, este mai problematic pentru instituția militară să atingă egalitatea de gen. De aceea, deseori, în integrarea perspectivei de gen în strategiile interne, ca urmare a sporirii numărului de femei în sectorul de securitate, se solicită instruire, de exemplu cele referitoare la prevenirea violenței sau a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

În al doilea rând, *dimensiunea internă* se referă și la integrarea perspectivei de gen, atât la nivelul de conducere, cât și la cel de execuție, în cadrul instituțiilor din sectorul de securitate. Astfel, nu trebuie neglijat faptul că managementul strategic al resurselor umane, sensibil la dimensiunea de gen, asigură baza pentru încadrarea personalului cu diferite calificări, fie de sex feminin, fie masculin. Pentru ca acest lucru să se întâmple, forțele armate trebuie să conceptualizeze ce înseamnă pentru ei perspectiva de gen și RCSONU 1325.

În același timp, în contextul profesionalizării armatei naționale, transformarea modului de planificare și realizare a operațiilor de către forțele armate necesită un plan strategic pentru intențiile ce stau în spatele integrării dimensiunii de gen – care sunt scopurile și ce facem pentru a le atinge, cine este responsabil de realizarea acestora? Doar în acest caz, intențiile strategiilor vor fi urmate de acțiuni ce pot facilita schimbarea: de exemplu, alocarea resurselor financiare pentru poziții legate de gen, raportare cu privire la eșecuri și succese, responsabilizarea persoanelor. De exemplu, unele state au poziții de consilier pe probleme de gen ai miniștrilor, și aici ne putem referi la statul vecin, Ucraina, unde Ministerul Apărării a instituit funcția responsabilă de asigurarea egalității în drepturi și oportunități pentru femei și bărbați în armata ucraineană.

Referindu-ne la Republica Moldova, pe lângă cele opt bariere menționate în Programul de implementare a RCSONU 1325, limitele de implementare a perspectivei de gen în sectorul de securitate erau determinate de faptul că *există o corelație directă cu barierele privind participarea femeilor în politică și în procesele de luare a deciziilor la nivel înalt*. Acest fapt limitează asigurarea participării echilibrate din perspectiva genului la funcții de conducere în cadrul instituțiilor din sectorul de securitate și apărare, precum și a implicării depline în cadrul comisiilor parlamentare responsabile de probleme de securitate, în cadrul activității Consiliului Suprem de Securitate al Republicii Moldova și în cadrul misiunilor diplomatice (numai șapte femei în calitate de șef de misiune diplomatică, în anul 2019).

Problema rezidă în așa-numitul *cerc vicious*, adică inegalitățile de gen de pe piața muncii din sectorul de securitate, de asemenea, conduc la șanse inegale pentru femei în procesul de luare a deciziilor și invers, lipsa de femei în funcții de conducere sau la nivel decizional limitează adoptarea politicilor relevante pentru a asigura oportunități egale în recrutarea femeilor (*Raportul Național de Dezvoltare Umană 2016 – „Inegalități în dezvoltarea umană”, 2017, p. 100*). În același timp, consider că sunt relevante datele *Barometrului de gen*, care confirmă că, printre principalele cauze ale inegalității în drepturi între femei și bărbați, sunt nu numai cele ce țin de rolul social al femeilor privind sarcina dublă – de întreținere a familiei și de creștere a copiilor (după cum susțin 36,5% din respondenți), ci și faptul că *femeile nu sunt promovate în posturi de conducere – 25% (Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?, 2017, p. 25)*. Astfel, cum am menționat anterior, conform teoriei masei critice, atât timp cât femeile reprezintă o minoritate distinctă într-o anumită comunitate – sectorul de securitate, în cazul nostru – este mai puțin probabil ca normele comunitare să se adapteze pentru a permite promovarea lor. De exemplu, atunci când femeile nu au acces la facilitățile și serviciile specializate necesare, sunt mai puțin susceptibile să fie calificate pentru sarcini specializate. Prin urmare, femeile nu beneficiază de oportunități egale și,

respectiv, nolens, volens, sunt izolate sau nu au acces la funcții cu rol administrativ sau nu sunt promovate în funcții de decizie (*Moldova's Security Sector Institutional Self-Assessment from the Gender Perspective, 2016*²).

Dimensiunea externă a procesului de integrare a perspectivei de gen în sectorul de securitate se referă la sporirea nivelului de securitate și eficacitatea structurilor de securitate. Aici se are în vedere faptul că instituțiile din sectorul de securitate interacționează cu populația civilă, în limita misiunilor stabilite. De exemplu, poliția asigură ordinea publică sau luptă cu violența în familie, serviciul vamal asigură securitatea economică a țării prin combaterea fraudelor vamale la frontiera de stat, asigurând, astfel, nu numai securitatea statului, ci și pe cea a populației. Iar necesitățile diferite de securitate pentru femei și fete, bărbați și băieți impun o abordare din perspectiva de gen a politicilor instituționale.

În ceea ce privește sectorul militar, în literatura de specialitate, aceste două dimensiuni, internă și externă, sunt abordate mai des din perspectiva operațiilor internaționale. *Extern*, având o perspectivă de gen, se îmbunătățește modul în care privim o societate și, prin urmare, ne sporește *conștientizarea situațională*. Acest lucru creează o mai bună înțelegere a culturii, obiceiurilor și valorilor locale, ceea ce poate îmbunătăți accesul la comunicarea cu populația locală, administrația locală, respectiv la comunicarea instituțională. O analiză adecvată de gen poate fi un multiplicator de forțe și poate îmbunătăți eficacitatea misiunii. Dacă este realizat în mod corect, ar trebui să includă, de asemenea, *un accent intern*, analizând propriile noastre proceduri interne, politici, mijloace de instruire (Groothedde, 2013, pp. 23-24) și alte practici relevante în procesul de localizare a necesităților de securitate.

CRIZA GLOBALĂ COVID-19 ȘI IMPLEMENTAREA AGENDEI GLOBALE FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

În actualul context, cel al provocărilor majore în cadrul mediului de securitate, criza COVID-19 a arătat, printre altele, că leadershipul feminin este un indicator al societăților echilibrate, în care egalitatea de gen este prezentă și care sunt mai receptive la agendele politice ce plasează bunăstarea socială și mediul în centrul procesului de elaborare a politicilor naționale (Coscieme et al.). În acest cadru, analiza

² Notă: În Republica Moldova, *Legea partidelor politice* nu conține prevederi care ar impune bariere de reprezentare a femeilor, dar acestea se regăsesc în mecanismele de formare a listelor de candidați și în participarea femeilor în viața politică, per ansamblu. Un studiu din anul 2015 constată că femeile candidat au fost concentrate în a doua parte a listelor de partid, în prima fiind avantajați candidații bărbații; astfel, în primul decil de locuri cu șanse reale se găseau 11% candidați și doar 5,9% candidate; poziția medie pe care o ocupă un candidat bărbat este cu 5-10 poziții mai aproape de capul șirului. Pozitiv, se constată că ponderea femeilor pe primele cinci poziții a crescut semnificativ (de la 5,3% în 1998 la 23,1% în 2014, *Raportul Național de Dezvoltare Umană 2016 „Inegalități în dezvoltarea umană”*).

statistică a datelor disponibile privind pandemia COVID-19, precum și examinarea unor dimensiuni ale nevoilor umane de bază, a inegalităților și rezilienței economice efectuate în cadrul studiului *Women in power: Female leadership and public health outcomes during the COVID-19 pandemic* au evidențiat corelații importante, cum ar fi:

- Țările care dețin în funcție de conducere femei au suferit de șase ori mai puține decese confirmate de COVID-19 decât țările cu guverne conduse de bărbați;
- Guvernele conduse de femei au fost mai eficiente și mai rapide la aplatizarea curbei epidemiei, cu vârfurile deceselor zilnice de aproximativ șase ori mai mici decât în țările conduse de bărbați;
- Numărul mediu de zile cu decese confirmate a fost de 34 în țările conduse de femei și de 48 în țările conduse de bărbați (Deane, 2020).

Unul dintre autorii studiului susține că guvernele conduse de femei au împărtășit abordări similare cu privire la criză, caracterizate prin consultarea timpurie cu experți și consilieri naționali în domeniul sănătății, iar măsurile de izolare au fost implementate din timp. Pe de altă parte, majoritatea guvernelor conduse de bărbați au redus avertismentele inițiale și au acționat cu întârzieri substanțiale pentru a răspunde crizei. De exemplu, în timp ce, pe 14 martie 2020 (cu doar 102 cazuri confirmate de coronavirus de tip nou), guvernul din Noua Zeelandă, condus de Jacinda Ardern, a anunțat măsuri stricte de blocare și de carantină, într-un moment similar, guvernul britanic, condus de Boris Johnson, a permis, în perioada 10-13 martie (cu peste 700 de cazuri confirmate), întâlnirea a mii de oameni la evenimente ample, precum meciurile de fotbal ale Ligii Campionilor UEFA, Festivalul *Cheltenham* și alte concerte muzicale.

Un model similar, la fel de pozitiv, a avut loc în Danemarca, Norvegia și Finlanda, state conduse de femei, spre deosebire de Suedia, în care considerentele economice au afectat îngrijorările de sănătate și, în cele din urmă, au dus la cel mai mare număr de decese pe cap de locuitor din Europa. Dincolo de situația generală din SUA, unul din cele mari mari state care conduc în topul îmbolnăvirilor cu coronavirus (*COVID-19 cases and deaths among hardest hit countries worldwide*, 2020), în statul California, primarul din San Francisco, London Breed, prima femeie de culoare care a ocupat vreodată acest portofoliu, a obținut avantaje în gestionarea pandemiei de coronavirus la nivel local. London Breed a întreprins anumite măsuri rapide de prevenție, deși nu existau cazuri confirmate de coronavirus la rezidenții din San Francisco, iar situația globală se schimba rapid (*City of San Francisco Moves Proactively to Prepare for Possible Novel Coronavirus Activity in the Community*, 2020).

Realmente, aceste constatări au provocat multiple discuții la nivel național și internațional, în special în contextul abordării precum *liderii de sex feminin văd și gestionează riscul în mod diferit față de omologii lor bărbați*. Una dintre contestări se referă la faptul că unele corelații nu reprezintă neapărat relația cauză-efect și conducătorul/liderul nu este o determinantă valoroasă în combaterea pandemiei COVID-19 sau există alți factori mai importanți, cum ar fi, de pildă, cultura purtării măștilor, în Taiwan. Cu adevărat, atunci când se analizează datele asupra răspândirii coronavirusului și privind decesele, este necesar să fie incluse în analiză: densitatea populației, expunerea față de virus a celor care au călătorit și data când au fost aplicate măsurile de carantină. Primii doi indicatori nu pot fi influențați de lideri, dar data așa-numitor *acțiuni de închidere* este direct legată de acțiunile întreprinse de lideri. Într-adevăr, se presupune că numărul deceselor cauzate de COVID-19 este substanțial mai mic în zonele în care liderii au acționat mai devreme, chiar și cu o săptămână.

În acest cadru, mai mulți cercetători fac referire la un studiu celebru din anul 1994, care a făcut valuri prin identificarea a ceea ce se numește acum *efectul masculin alb* (Flynn, Slovic, Mertz, 1994). Se pare că bărbații albi percep riscurile pentru sănătate și tehnologie ca fiind scăzute în comparație cu femeile și persoanele de culoare. Exploatând acest subiect, se consideră că femeile, oamenii de culoare, persoanele cu dizabilități sunt supuși zilnic riscurilor, așa că trebuie să facă față riscurilor în mod continuu, de aceea ei văd riscurile diferit și acționează față de acestea într-o manieră diferită. Cu atât mai mult, liderii de sex feminin sunt mai susceptibili de a fi învinuiți dacă deciziile sunt nepopulare sau ineficiente sau sunt chestionați mereu pentru anumite acțiuni; aici putem menționa exemplul Maiei Sandu, atunci când guvernul său a fost demis prin moțiune de cenzură, în noiembrie 2019. Din aceste motive, femeile conducătoare știu că au nevoie de mai multă *acoperire* decât bărbații și trebuie să se asigure în eficiența acțiunilor și politicilor aplicate. Plus că numai 7% din numărul total al liderilor de state sunt femei.

Dincolo de cele menționate, deja există studii care evidențiază că țările cu guverne conduse de femei furnizează mai bine nevoile umane de bază, o componentă a indicelui de progres social, care are în vedere aspecte ale îngrijirii medicale de bază, salubritate, adăpost și siguranță personală. Aici nu este vorba de discriminare sau diminuare a capacității unui sex față de alt sex, ci este mai curând evidențierea corelației dintre *egalitatea de gen, cultura de securitate și buna guvernare*. Țările cu leadership feminin se regăsesc în topul țărilor cu un indicator ridicat privind buna guvernare (studiul *Buna guvernare, 2017*³) și scorul performanțelor privind

³ Notă: În anul 2017, Banca Mondială a publicat topul țărilor privind *Buna guvernare/Good Governance*: 1. Noua Zeelandă; 2. Finlanda; 3. Elveția 4. Norvegia; 5. Suedia; 6. Danemarca; 7. Olanda; 8. Luxembourg; 9. Canada; 10. Australia.

indexul *Women, Peace and Security (Index 2017/18: Tracking Sustainable Peace through Inclusion, Justice, and Security for Women, 2017)*, de exemplu Germania, Finlanda, Danemarca, Estonia, Canada ș.a. Altfel spus, pentru țările care au deja o experiență mai îndelungată de integrare a perspectivei de gen în politicile sale de securitate, stereotipurile de gen sunt fenomene deja depășite, oferind condiții privind garantarea oportunităților egale la toate nivelurile, promovând o guvernare incluzivă, ceea ce determină stabilitate și prosperitate. Astfel, pandemia COVID-19 nu anulează implementarea politicilor și strategiilor de securitate, inclusiv *Agenda FPS*, din contră, solicită noi eforturi de solidaritate în asigurarea nevoilor diferite de securitate, respectiv ale unei societăți incluzive. În plus, implicațiile pandemiei COVID-19 asupra *Agendei FPS* au un caracter multiplu. Direct sau indirect, caracterul multidimensional al acestor consecințe are impact asupra securității atât internaționale, cât și naționale, asupra securității statului și securității individului. De exemplu, se constată: (-) accentuarea disputelor și rivalității dintre actorii globali; (-) pericolul de escaladare a unor conflicte locale, plus că studiile deja existente arată că, în zonele de conflict, se constată crize umanitare; (-) implicații pe termen lung asupra securității naționale și securității umane (crize financiare, creșterea instabilității politice, revizuirea politicilor de securitate, reorientarea practicilor de lucru). Contracurarea riscurilor și amenințărilor ca urmare a efectelor pandemiei impune întreprinderea anumitor măsuri imediate sau preventive, precum și inițierea acțiunilor de adaptare la viața post-COVID-19 ori presupune valorificarea politicilor existente.

În perioada de pandemie are loc o agravare a percepțiilor dăunătoare privind perspectiva de gen sau nu există suficiente resurse de implementare a Planurilor de Acțiuni ale *Agendei FPS* din cauză că toate eforturile sunt orientate spre lupta cu COVID-19. Dar, această pandemie este, de asemenea, o șansă de a contesta normele dăunătoare de gen, deoarece criza perturbă și aduce la lumină multe dintre barierele sistemice și structurale care au împiedicat avansarea egalității de gen. Exemple care apar deja includ măsuri obligatorii de telelucru, adoptate de numeroase organizații din întreaga lume, care deschid locuri de muncă tradiționale pentru valoarea și productivitatea angajaților care lucrează de la distanță. Pe scurt, această carantină ar putea fi o șansă de a ne îndrepta către locuri de muncă mai flexibile, mai incluzive și mai favorabile familiei și o pondere mai echilibrată a responsabilităților de îngrijire și în familie, între părinții care lucrează. De exemplu, în contextul crizei de COVID-19, în Republica Moldova s-a conștientizat necesitatea de aplicare mai activă a unor obiective stabilite în *Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021*, în special obiectivele 2 și 5, care se referă la creșterea posibilităților, pentru femeile și bărbații din sistem, de a combina

viața profesională cu cea de familie și de a întreprinde măsuri speciale, precum un orar flexibil sau lucrul de la distanță. Astfel, reieșind din experiența internațională, o guvernare incluzivă și adaptivă la noi provocări contribuie la creșterea rezilienței, credibilității și stabilității. Iar cultivarea culturii de securitate post-COVID-19 va depinde și de faptul dacă necesitățile diferite de securitate în situație de pandemie au fost luate în considerare.

CONCLUZII

Valoarea RCSONU 1325 pentru *Agenda FPS* este determinată de faptul că acest document a reafirmat importanța rolului femeii în prevenirea și soluționarea conflictelor și în procesul de construire a păcii, a subliniat importanța creșterii rolului femeilor în luarea deciziei în procesele de pace și de conflict etc. Statele, având la bază angajamente internaționale de implementare a *Agenda FPS*, încearcă să sporească rolul femeii în structurile civile și militare la nivel național. Caracterul schimbător al conflictelor și războaielor contemporane, precum și impactul acestora asupra populației civile, în special asupra femeilor au determinat Consiliul de Securitate să recunoască, la nivel internațional, că drepturile femeilor sunt încălcate excesiv în timpul conflictelor; femeile devin victime ale diferitelor forme de violență, iar condițiile lor economice se schimbă radical, indiferent de diferențele culturale și de mentalitate.

Implementarea eficientă a RCSONU 1325 și, respectiv, a *Agendei FPS* presupune, în primul rând, elaborarea unui plan de acțiuni. Multe țări experimentează primul lor plan, iar altele – cea de-a treia generație de plan. Perspectiva Republicii Moldova de elaborare și implementare a unui PNA privind RCSONU 1325 este încă relativ nouă. Precum în cazul oricărei politici publice trans-sectoriale sau naționale, există provocări de implementare, dar sunt și succese obținute. Unele planuri nu au resurse adecvate (doar 22% din planurile adoptate includ un buget alocat pentru punerea în aplicare a PNA, după aprobarea acestuia), nu au sprijin politic, nu evidențiază prioritățile naționale sau nu sunt personalizate în contextul local. Altele sunt importante pe hârtie, dar nu dispun de mecanisme eficiente de coordonare sau de responsabilizare.

Astfel, prin dezvoltarea unui cadru politico-juridic de implementare a *Agendei FPS*, elaborându-se un Program național, Republica Moldova va putea fructifica implementarea următoarelor angajamente: (-) de a intensifica orientarea strategică a eforturilor sale în implementarea Rezoluției 1325 și (-) de a dezvolta și oferi acțiunilor/măsurilor sale un cadru uniform de referință. În acest proces, de regulă, instituțiile din sectorul de securitate speră să obțină efecte suplimentare de sinergie și mobilizare și să-și comunice activitățile mai eficient atât publicului interesat, cât și partenerilor internaționali. Pe de altă parte, conturarea unui cadru de politici

privind asigurarea unei abordări integratoare a perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare oferă guvernelor naționale: (-) șansa de a trece prin toate politicile *Agendei FPS* implementate de diferite organe guvernamentale, asigurându-se că prevederile *Agendei* sunt luate în considerare și nu este omis niciun domeniu esențial, asigurând *supravegherea și comprehensivitatea*; (-) oportunitatea de a avea un *proces coordonat prin evitarea dublării eforturilor*, atunci când expertiza și cunoștințele sunt împărtășite în loc să fie colectate de fiecare instituție pe cont propriu; (-) cadrul de informare a actorilor guvernamentali relevanți, precum și a societății civile privind *Agenda FPS*, astfel contribuind la *creșterea gradului de conștientizare*; (-) șansa de a dezvolta un sentiment mai larg de asumare a responsabilității față de *Agenda FPS – guvernare/stăpânire*; (-) instrumente de monitorizare a acțiunilor relevante *care* au fost identificate și de *cine* sunt implementate, altfel spus, care dezvoltă *responsabilitatea*.

Specific pentru Republica Moldova este faptul că abordarea prin prisma celor opt bariere și a două probleme de bază a facilitat elaborarea planurilor de acțiuni ministeriale în funcție de necesitățile și capacitățile instituționale privind asigurarea integrării dimensiunii de gen, atât din perspectiva internă a sectorului – sporirea reprezentării femeilor în sectorul de securitate, cât și externă – asigurarea unui sector de securitate incluziv. Aceste două dimensiuni au prezentat suportul major în integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate, fie la nivel intern – cultura instituțională și relațiile de serviciu, fie la nivel extern – furnizorii de securitate.

În fine, politicile și practicile sensibile la gen ar trebui considerate o condiție prealabilă pentru a răspunde provocărilor și pot deveni un reflex pentru factorii de decizie implicați în gestionarea crizelor, pregătirea, răspunsul și atenuarea acestora. Cu atât mai mult că o viziune transformatoare a unei lumi post-COVID-19 va fi centrată pe oameni, prevenție, pace, cooperare și securitatea umană. În acest context, empatia, încrederea și solidaritatea sunt necesare pentru o mai bună înțelegere a nevoilor diferite de securitate. Criza pandemică, de asemenea, evidențiază necesitatea de a dezvolta reziliența și spiritul de conducere pentru a fi mai adaptabili, valorificând creativitatea și talentul tuturor, folosind metode și practici noi în asigurarea unui mediu de securitate incluziv.

BIBLIOGRAFIE:

1. Albu, N., Mârzac, E., Negru, A. (2018). *Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea. Agenda Femeile, Pacea și Securitatea*. Ghid informativ elaborat în cadrul proiectului *Planul Național al Republicii Moldova de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU*, realizat cu suportul Programului NATO *Știința pentru Pace și Securitate*. Chișinău.

2. Barrow, A. (2009). *[It's] like a rubber band'. Assessing UNSCR 1325 as a gender mainstreaming process. International Journal of Law in Context*. Cambridge University Press.
3. Caprioli, M., Boyer, M.A. (2001). *Gender, Violence, and International Crisis*. În: *Journal of Conflict Resolution*, vol. 45, issue 4.
4. Coscieme, L., Fioramonti, L., Mortensen, L.F., Pickett, K.E., Kubiszewski, I., Lovins, H., Mcglade, J., Ragnarsdóttir, K.V., Roberts, D., Costanza, R., De Vogli, R., Wilkinson, R. (2020). *Women in power: Female leadership and public health outcomes during the COVID-19 pandemic*, <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.07.13.20152397v2.full.pdf>, accesat la 3 iulie 2020.
5. Deane, T. (2020). *Countries with female leaders suffer six times fewer COVID-19 deaths*. https://medicalxpress.com/news/2020-05-countries-female-leaders-covid-deaths.html?fbclid=IwAR38kucpryvag0Dad__o2PrI4BzRnR2wWNCfkY-DyqNu0kXWCZR4M0li8XU, accesat la 4 iulie 2020.
6. Flynn, J., Slovic, P., Mertz, C.K. (decembrie 1994). *Gender, Race, and Perception of Environmental Health Risks*. În: *Risk Analysis, an International Journal*. Vol. 14, nr. 6, <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15396924/1994/14/6>, accesat la 20 iulie 2020.
7. Groothedde, S. (2013). *Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission*. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE).
8. Hannan, C. (2000). *From concept to action: gender mainstreaming in operational activities*, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/undppaper.PDF>, accesat la 24 iunie 2020.
9. Hudson, F.N. (2013). *National and Regional Implementation of Security Council Resolution on Women, Peace and Security*. New York: UN Women Background Paper for Global Review Meeting. UN Women. http://www.peacewomen.org/assets/file/final_report_global_review_meeting_.pdf, accesat la 24 iunie 2020.
10. Olsso, L., Tejpar J., eds. (2009). *Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons learned from Afghanistan*. Swedish Defence Research Agency Stockholm.
11. Swaine, A. (2015). *Implementing Resolution 1325: the role of National Action Plans*, <https://www.opendemocracy.net/5050/aisling-swaine/implementing-resolution-1325-role-of-national-action-plans>, accesat la 24 iunie 2020.
12. Vieru, V. (2016). *Analiza standardelor internaționale și a cadrului legislativ național în domeniul egalității de gen în sectorul de securitate și apărare*. UN Women. Chișinău.
13. Whitman, T., O'Neill, J. (aprilie 2012). *Attention to gender increases security in operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization (NATO)*. Washington: The Institute for Inclusive Security.
14. *Barometrul de gen. Cum participă femeile și bărbații în politică și în procesele decizionale?* (2017). Chișinău: Centrul „Parteneriat pentru dezvoltare”.
15. *BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-111*, http://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/20120808_NU_Bi-SCD_40-111.pdf, accesat la 18 iunie 2020.
16. *Buna guvernare/Good Governance*, www.ssfindex.com/ssi2016/wp/pdf/indicator9-2016.pdf, accesat la 20 iulie 2020.
17. *City of San Francisco Moves Proactively to Prepare for Possible Novel Coronavirus Activity in the Community*, <https://sfmayor.org/article/city-san-francisco-moves->

- proactively-prepare-possible-novel-coronavirus-activity-community, accesat la 20 iulie 2020.
18. *Countries with female leaders suffer six times fewer COVID-19 deaths*, https://medicalxpress.com/news/2020-05-countries-female-leaders-covid-deaths.html?fbclid=IwAR38kupcryvag0Dad__o2PrI4BzRnR2wwNCfkY-DyqNu0kXWCZR4M0li8XU, accesat la 4 iulie 2020.
 19. *COVID-19 cases and deaths among hardest hit countries worldwide*, <https://www.statista.com/statistics/1105264/coronavirus-covid-19-cases-most-affected-countries-worldwide/>, accesat la 20 iulie 2020.
 20. Cu privire la aprobarea Programului „*Armata Profesionistă*”, <https://gov.md/ro/content/cu-privire-la-aprobarea-programului-armata-profesionista-2018-2021>, accesat la 24 iunie 2020.
 21. *Declarația universală a drepturilor omului*, https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/rum.pdf, accesat la 12 iunie 2020.
 22. *Facts and figures: Peace and security*, <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peaceand-security/facts-and-figures>, accesat la 24 iunie 2020.
 23. Guvernul Republicii Moldova, Programul *Armata profesionistă 2018-2021*. (2018), <https://gov.md/ro/content/cu-privire-la-aprobarea-programului-armata-profesionista-2018-2021>, accesat la 24 iunie 2020.
 24. Hotărârea nr. 87 din 28.04.1994 privind aderarea Republicii Moldova la *Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei*, 1994
 25. Hotărârea nr. 259 din 28.04.2017 cu privire la aprobarea *Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia*. (iunie 2017). În *Monitorul Oficial* nr. 171-180, art. nr. 410, <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=370442&lang=1>, accesat la 14 iunie 2020.
 26. Hotărârea nr. 259 din 28.03.2018 cu privire la aprobarea *Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia*. (2018). Publicat la 30 martie 2018 în *Monitorul Oficial* nr. 108-112, <http://lex.justice.md/md/374810/>, accesat la 14 iunie 2020.
 27. Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 87-XIII din 28.04.1994 privind aderarea Republicii Moldova la *Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei*, <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=309701>, accesat la 14 iunie 2020.
 28. *Illustrated fact sheet of Women, Peace & Security by the Numbers*, <http://www.oursecurefuture.org/publications/women-peace-security-by-the-numbers>, accesat la 12 iunie 2020.
 29. *Implementing Resolution 1325: the role of National Action Plans*, <https://www.opendemocracy.net/5050/aisling-swaine/implementing-resolution-1325-role-of-national-action-plans>, accesat la 24 iunie 2020.
 30. *Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*. În: Albu, N. et al. *Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea. Agenda Femeile, Pacea și Securitatea*.

31. *Moldova's Security Sector Institutional Self-Assessment from the Gender Perspective*. (2016). Evaluation Report. Inclusive Security.
32. *National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security*, <http://www.peacewomen.org/member-states>, accesat la 14 iunie 2020.
33. *NATO/EAPC Action Plan for the implementation of the NATO/EAPC Policy on Women Peace and Security*. (2018), <http://peacewomen.org/sites/default/files/NATO%20Action%20Plan.pdf>, accesat la 18 iunie 2020.
34. *Preventing conflict, Transforming Justice, Securing the Peace. A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325*. (2015). UN Women. SUA, <http://wps.unwomen.org/en>, accesat la 24 iunie 2020.
35. *Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia*, <http://lex.justice.md/md/374810/>, accesat la 14 iunie 2020.
36. *Raportul Național de Dezvoltare Umană 2016 „Inegalități în dezvoltarea umană”*. (2017). PNUD Moldova, Chișinău.
37. *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia*. Hotărârea Guvernului nr. 259 din 28.04.2017.
38. *Women in power: 2 Female leadership and public health outcomes during the COVID-19 pandemic*, <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.07.13.20152397v2.full.pdf>, accesat la 3 iulie 2020.
39. *Women, Peace and Security*, https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=en, accesat la 18 iunie 2020.
40. *Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking Sustainable Peace through Inclusion, Justice, and Security for Women*. (2017). Washington, DC: Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2019/11/WPS-Index-Report-2017-18.pdf>, accesat la 18 iunie 2020.
41. <https://gov.md/ro/content/cu-privire-la-aprobarea-programului-armata-profesionista-2018-2021>, accesat la 24 iunie 2020.
42. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=370442&lang=1>, accesat la 14 iunie 2020.
43. <http://lex.justice.md/md/374810/>, accesat la 14 iunie 2020.
44. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=en, Women, Peace and Security. (2019), accesat la 18 iunie 2020.
45. http://www.peacewomen.org/assets/file/final_report_global_review_meeting_.pdf, accesat la 24 iunie 2020.
46. <http://www.peacewomen.org/member-states>, accesat la 14 iunie 2020.
47. <http://peacewomen.org/sites/default/files/NATO%20POLICY.pdf>, accesat la 18 iunie 2020.
48. <http://peacewomen.org/sites/default/files/NATO%20Action%20Plan.pdf>, accesat la 18 iunie 2020

ANEXE:

Anexa 1. Pilonii Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea

PARTICIPAREA	Solicită participarea sporită a femeilor (●) la toate nivelurile de luare a deciziilor, inclusiv în cadrul instituțiilor naționale, regionale și internaționale; (●) în cadrul mecanismelor de prevenire, gestionare și soluționare a conflictelor; (●) în negocierile de pace; (●) în operațiuni de pace, ca soldați, polițiști și civili; și (●) ca reprezentanți speciali ai Secretarului General al ONU.
PROTECȚIA	Solicită în mod special protejarea femeilor și a fetelor de violența sexuală și de gen, inclusiv în situații de urgență și umanitare, cum ar fi în taberele de refugiați.
PREVENIREA	Solicită îmbunătățirea strategiilor de intervenție în (●) prevenirea violenței împotriva femeilor, inclusiv prin urmărirea penală a persoanelor responsabile pentru încălcarea dreptului internațional; (●) consolidarea drepturilor femeilor în temeiul legislației naționale; și (●) sprijinirea inițiativelor locale de menținere a păcii și a proceselor de soluționare a conflictelor.
RECUPERAREA	Solicită promovarea măsurilor de salvare și recuperare pentru a aborda crizele internaționale printr-o lentilă/dimensiune de gen, inclusiv prin respectarea naturii civile și umanitare a taberelor de refugiați, luând în considerare nevoile femeilor și fetelor în proiectarea taberelor și așezărilor de refugiați.

Anexa 2. Rezoluțiile CS al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea

Rezoluția 1325 (2000)
a fost prima care a abordat impactul diferit și, uneori, unic al conflictului armat asupra femeilor
Rezoluția 1820 (2008)
recunoaște violența sexuală ca tactică de război și menționează că violul și alte forme de violență sexuală pot constitui crimă de război, crimă împotriva umanității sau element constitutiv al unui genocid.
Rezoluția 1888 (2009)
pune accentul, de asemenea, pe problema violenței sexuale în conflictele armate; prevede noi mecanisme în cadrul sistemului ONU; reiterează că unul dintre obiectivele importante este de a promova participarea femeilor în negocieri și de a mări numărul acestora în misiunile ONU.
Rezoluția 1889 (2009)
face apel către statele membre să promoveze participarea femeilor în procesele de reconstruire și luare a deciziilor de ordin politico-economic.
Rezoluția 1960 (2010)
evidențiază importanța datelor de referință dezagregate pe gen cu privire la impactul conflictelor; stabilește instrumente instituționale de combatere a impunității, prezintă etape specifice necesare pentru prevenirea și protecția împotriva violenței sexuale în situații de conflict și stabilește consecințele violenței sexuale.

Rezoluția 2106 (2013)
pune accent pe importanța garantării urmării penale a faptelor de violență sexuală, cu scopul de a combate impunitatea larg răspândită pentru această infracțiune.
Rezoluția 2122 (2013)
introduce măsuri pentru asigurarea participării și rolul conducător al femeilor la prevenirea conflictelor, la procesele de pace și toate măsurile de redresare postconflict.
Rezoluția 2242 (2015)
îndeamnă statele membre să asigure fortificarea Rezoluției 1325 și subliniază în mod repetat importanța implicării femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor și în instaurarea păcii.
Rezoluția 2272 (2016)
îndeamnă statele membre să asigure eradicarea exploatării și a violenței sexuale comise de persoanele implicate în misiunile de menținere a păcii și pedepsirea corespunzătoare a vinovaților.
Rezoluția 2282 (2016)
exprimând îngrijorarea cu privire la costurile și creșterea suferințelor umane cauzate de conflictele armate, subliniază că o abordare comprehensivă a justiției tranzitorii și a unui sector de securitate responsabil au fost esențiale pentru consolidarea păcii, reducerea sărăciei și împiedicarea statelor să recidiveze conflictele.
Rezoluția 2331 (2016)
prima rezoluție privind traficul de ființe umane care a condamnat fenomenul și a evidențiat cum traficul de persoane poate agrava conflictele și favoriza insecuritatea.
Rezoluția 2467 (2019)
se referă la violența sexuală în conflict și a fost votată cu 13 voturi „pro” și două abțineri (China și Rusia).
Rezoluția 2493 (2019)
a solicitat informații suplimentare cu privire la progresele și dezavantajele din agenda WPS, precum și recomandări pentru abordarea provocărilor noi și emergente.

ANEXA 3. Programe/obiective în implementarea Programului Național privind RCSONU 1325

PROGRAMUL 1. Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate are drept scop sporirea participării femeilor în procesele de pace și securitate prin promovarea culturii de securitate la nivel instituțional, local și național. Vizibilitatea femeilor din sector la nivel național, campaniile de sensibilizare privind Rezoluția 1325 la nivel local și instruirile periodice cu privire la egalitatea de gen vor contribui la sporirea percepției pozitive a implicării femeilor în sectorul de securitate, ca urmare, va crește încrederea populației vizavi de instituțiile de securitate.

PROGRAMUL 2. Creșterea posibilităților pentru femeile și bărbații din sistem să combine viața profesională cu cea de familie va permite examinarea la nivel instituțional a oportunităților privind introducerea opțiunilor de ore flexibile pentru femei și bărbați părinți din cadrul sistemului, precum și alte măsuri care ar permite bărbaților și femeilor din sistem să se implice mai mult în viața de familie. Acțiunile din cadrul acestui program au, de asemenea, scopul să diminueze factorii care contribuie la neîncrederea în sine a femeilor în cadrul unui sistem dominat de bărbați sau neprietenos și deschis femeilor.

PROGRAMUL 3. Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței de gen din cadrul sectorului presupun să asigure dezvoltarea capacității instituționale în acest domeniu, prin elaborarea de politici, stabilirea **procedurilor interne** de raportare a cazurilor de hărțuire și violență etc., de prevenire și combatere a discriminării. Programul respectiv va contribui la diminuarea riscurilor apariției unor situații de discriminare și hărțuire sexuală în contextul sporirii numărului de femei în sectorul de securitate.

PROGRAMUL 4. Dezvoltarea unui sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane va asigura funcționarea instituțiilor din sectorul de securitate ținând cont de principiile nondiscriminării și egalității de gen, astfel contribuind la creșterea retenției cadrelor și a femeilor în sistemul de securitate. Una dintre finalitățile programului urmărește consolidarea transparenței și integrității sistemului de promovare în funcții.

PROGRAMUL 5. Implementarea ajustării rezonabile și a măsurilor temporare speciale în cadrul sistemului de securitate va permite aplicarea unor acțiuni concrete în reprezentarea mai largă a femeilor în sector prin revizuirea anumitor cerințe de recrutare, ajustarea nevoilor din cadrul infrastructurii din cadrul sistemului, precum și inițierea unor programe interne de *mentorat și liderism* dedicate femeilor din sistem.

PROGRAMUL 6. Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate de către sistemul de securitate va facilita comunicarea între instituțiile de securitate și societatea civilă pe subiecte de gen în sectorul de securitate și apărare. De asemenea, programul respectiv reprezintă o premisă viabilă de creare a unei platforme de consultanță pentru instituțiile din sectorul de securitate cu societatea civilă, precum și de creare a parteneriatelor cu organizațiile din domeniul drepturilor femeii și drepturilor omului.

PROGRAMUL 7. Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate are ca obiectiv principal să sensibilizeze politicile din sectorul de securitate la dimensiunea egalității de gen, **ținând cont de nevoile diferite** ale femeilor și bărbaților în domeniul securității. Programul va asigura stabilirea unei proceduri interne cu privire la asigurarea integrării dimensiunii egalității de gen în politicile de securitate și examinarea necesităților în desemnarea unităților de gen din cadrul instituțiilor din sectorul de securitate.

PROGRAMUL 8. Sporirea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii răspunde nevoii evidente de încurajare, prin diferite mecanisme, privind participarea femeilor în procesele de pace și securitate la nivel regional și internațional. Prin intermediul programului dat se urmărește și stabilirea unui program de reintegrare și reabilitare a militarilor (bărbați și femei) care au participat la misiunile de menținere a păcii.