

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

MANUAL

MODULUL III: ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN SECTORUL DE APĂRARE

Autoare: Natalia ALBU

Chișinău, 2017

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

Manualul a fost elaborat cu suportul UN Women și cu susținerea financiară a Guvernului Suediei, în colaborare cu Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” privind oferirea asistenței în elaborarea unui curs despre egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare.

Manualul a fost recomandat spre publicare la ședința Senatului Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”, proces-verbal nr. 14 din 13 iulie 2017.

Autoare: Natalia ALBU, doctor în științe politice, conferențiar universitar

Referentă: Valentina BODRUG-LUNGU, doctor habilitat în pedagogie și psihologie, expertă în politici de gen

Concepție grafică, machetare computerizată și copertă: Natalia Pascal

© UN Women

Reproducerea totală sau parțială a fragmentelor din acest manual este autorizată doar cu condiția indicării clare și exacte a sursei. Această publicație este disponibilă și pe site-ul moldova.unwomen.org.

Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) este lideră mondială în promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor și fetelor. În Moldova, UN Women are trei domenii prioritare de activitate: promovarea femeilor în politică și în procesele de luare a deciziilor, abilitarea economică a femeilor, eliminarea violenței împotriva femeilor și fetelor.

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Albu, Natalia

Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual / Natalia Albu; referentă [șt.]: Valentina Bodrug-Lungu. – Chișinău: S. n., 2017 (Tipogr. „Elan Poligraf”) – . – ISBN 978-9975-66-581-0.

Modulul III: Abordarea integratoare a egalității de gen în sectorul de apărare. – 2017. – 160 p.: fig. – Bibliogr. la sfârșitul temelor. – Referințe bibliogr. în subsol. – Apare cu suportul UN Women, cu susținerea financiară a Guvernului Suediei. – 500 ex. – ISBN 978-9975-66-584-1.

Opiniile expuse în această publicație aparțin autoarei și nu reflectă neapărat viziunile UN Women, Organizației Națiunilor Unite sau ale altor agenții afiliate, ale Guvernului Suediei sau ale Academiei Militare.

PREFAȚĂ

În octombrie 2000, Consiliul de Securitate ONU a adoptat Rezoluția 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea. Rezoluția a fost acceptată în calitate de rezoluție de reper în care, pentru prima dată, Consiliul de Securitate a recunoscut contribuția femeilor adusă în situație de pace și conflict.

De la adoptarea Rezoluției 1325, atenția asupra perspectivei de gen în cadrul agendei internaționale de pace a fost ferm plasată într-un cadru mai larg, reieșind din faptul că rolul femeilor în promovarea păcii și securității este adesea înțeles greșit sau simplificat. Pentru a răspunde rezoluției date, Republica Moldova în cadrul Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO (pentru anii 2014 - 2016) și-a asumat angajamentul de a întreprinde acțiuni în vederea implementării Rezoluției 1325 a CS ONU privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității.

În mare parte, angajamentele internaționale, precum și suportul acordat de UN Women și Misiunea OSCE în Moldova în acest domeniu, au contribuit la desfășurarea procesului de autoevaluare a perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare la nivel național – proces inițiat de Ministerul Apărării al Republicii Moldova. Acesta a contribuit la identificarea problemelor din sector, precum și la stabilirea unei colaborări interministeriale pe dimensiunea de gen și consolidarea colaborării sectorului guvernamental și civil în acest domeniu.

În același timp, apreciem introducerea în *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați pentru anii 2017-2021* a obiectivului ce se referă la asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare al Republicii Moldova. Iar în octombrie 2016, la Chișinău a fost lansat proiectul *Planul Național al Republicii Moldova de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU* în cadrul Programului NATO „Știință pentru Pace și Securitate”.

Instrumentele prefigurate mai sus de implementare a Rezoluției 1325 în Republica Moldova confirmă sporirea atenției vizavi de necesitatea de a asigura egalitatea oportunităților pentru femeile și bărbații încadrați în sectorul de securitate și apărare. În același timp, putem confirma că integrarea dimensiunii de gen în activitatea armatei cere a fi construită pe înțelegerea faptului că femeile și bărbații au percepții diferite de securitate, respectiv și acțiunile militarilor în situație de pace și conflict trebuie să includă perspectiva de gen.

Astfel, considerăm că acest manual va contribui la înțelegerea necesității de a asigura integrarea dimensiunii de gen în Armata Națională dintr-o perspectivă durabilă și transferabilă, atât ca concept, cât și instrument operațional. În același timp, sperăm că structura multisectorială a manualului va trezi interes și va fi de folos și altor instituții din sectorul de securitate.

Gheorghe GALBURA
Viceministrul Apărării al Republicii Moldova

INTRODUCERE

Reieșind din faptul că dimensiunea de gen, în primul rând, este un subiect nou pentru mulți membri ai forțelor armate, iar, în al doilea rând, introducerea unei perspective de gen în cadrul sectorului de apărare generează discuții la această temă (precum stereotipurile de gen sau drept critică a modului în care forțele lor armate tratează femeile), acest manual are drept obiectiv major de a construi o înțelegere comună și de a identifica necesitățile de integrare a perspectivei de gen în structurile și operațiunile militare.

Perspectiva de gen nu este un element care să fie adăugat, aceasta trebuie inclusă în toate aspectele și conceptele ce țin de securitate. Luarea în considerare a perspectivei de gen înseamnă planificarea misiunilor și sarcinilor, crearea strategiilor și politicilor, ținând cont atât de nevoile femeilor, cât și de nevoile bărbaților, în baza analizei situațiilor în care aceste nevoi diferă.

Este nevoie de educație și de instruire pentru realizarea acestui obiectiv. Anume acestea sporesc gradul de conștientizare a importanței integrării perspectivei de gen în cadrul sectorului de apărare. Integrarea perspectivei de gen în cadrul sectorului de apărare și punerea consecventă a acesteia în aplicare este scopul lor final. În vederea realizării acestui scop, educația și instruirea trebuie să includă exemple de aplicare practică a perspectivei de gen în sectorul de securitate și a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU – Femeile, Pacea și Securitatea, adaptate pentru un anumit grup țintă. În caz contrar, există riscul ca angajații sistemului de apărare să nu recunoască scopul perspectivei de gen, cu excepția cazului în care ei văd un potențial pentru punerea acesteia în aplicare.

Multe state, care contribuie cu personal în operațiunile internaționale, au introdus cursuri la subiectul egalității de gen în cadrul instruirii înainte de a delega personalul. Acest manual va fi de ajutor instructorilor în desfășurarea lecțiilor pentru aceste contingente și le va face, pe acestea din urmă, să realizeze importanța integrării aspectelor de gen în sectorul de securitate și necesitatea sa pentru punerea eficientă și cu succes în practică a operațiunilor de menținere a păcii.

În plus, discriminarea, hărțuirea, intimidarea și abuzul nu doar încalcă drepturile victimelor, dar sunt și în detrimentul disciplinei și a moralului în cadrul forțelor armate și, prin urmare, în detrimentul eficienței operaționale. Mecanismele interne de supraveghere joacă un rol principal în crearea unei culturi pline de respect și unui mediu funcțional în care astfel de incidente să fie prevenite or, în caz de apariție, să fie tratate în mod eficient. Sistemul disciplinar militar și de

justiție trebuie să fie sensibile la aceste aspecte și să elaboreze, atunci când este necesar, expertiza specială necesară cu care să abordeze în mod corespunzător aceste aspecte¹.

Manualul este destinat cadrelor didactice ale Academiei Militare „Alexandru cel Bun” în vederea asigurării acestora cu instrumente necesare privind introducerea tematicilor de gen în cadrul disciplinelor predate, în plus poate servi drept ghid pentru a ajuta profesorii în formarea pe probleme de gen. Utilizarea acestuia, de asemenea, va fi disponibil pentru integrarea aspectelor de gen în sectorul de securitate în diverse cursuri pe termen scurt în cadrul instituțiilor de învățământ din sectorul militar și ordine publică. În același timp, perspectiva multidimensională a manualului, materialele distributive, studiile de caz și exercițiile propuse vor trezi interes pentru mai mulți utilizatori din domeniul sectorului de securitate și apărare.

Manualul oferă exemple concrete în conformitate cu obiectivele propuse și agenda de lucru, care pot servi drept sursă de inspirație pentru dezvoltarea subiectelor propuse spre discuții.

Din perspectiva de gen, obiectivele acestui manual pot fi structurate în patru categorii, în funcție de tipul activității și necesităților Ministerului Apărării și Academiei Militare „Alexandru cel Bun”:

1. **Conștientizare** (înțelegerea conceptelor de gen, cadrului legal etc.).

2. **Cunoaștere** (roluri de gen, tipuri de discriminare în bază de gen, bariere în calea participării femeilor, rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea etc.).

3. **Aptitudini** (analiza proiectelor dintr-o perspectivă de gen, integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate etc.).

4. **Comportament** (schimbări în modul în care oamenii gândesc, se comportă și acționează).



¹ Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014, p. 30.

Structura manualului facilitează tendința de a introduce în curricula Academiei Militare a tematicilor, precum și cursurilor ce țin de dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare atât în cadrul studiilor de licență și masterat, cât și a Centrului de perfecționare continuă. Manualul este structurat în patru module de bază:

- (I) – **Concepte fundamentale pentru înțelegerea noțiunii de gen** – elucidează principalii termeni de referință sex și gen/gender, stereotipurile de gen și modul în care acestea sunt stabilite, implicațiile culturii asupra stabilirii relațiilor de gen, esența și semnificația socializării de gen;
- (II) – **Politici și direcții de promovare a perspectivei de gen în domeniul păcii și securității** – se referă la factorii care au determinat instituționalizarea perspectivei de gen în domeniul de pace și conflict la nivel internațional, identifică instrumentele internaționale care asigură implicarea femeii în pace și conflict (rolul ONU, NATO, UE), structurează legislația națională cu referire la integrarea aspectelor de gen în sectorul de securitate și apărare al Republicii Moldova;
- (III) – **Abordarea integratoare a egalității de gen în sectorul de apărare** – oferă un cadru desfășurat/extins privind facilitarea integrării perspectivei de gen în sectorul de securitate, în general, și apărare, în particular;
- (IV) – **Violența sexuală și în bază de gen în condiții de pace și conflict** – fundamentează cunoștințele privind înțelegerea impactului conflictelor asupra femeilor și bărbaților, băieților și fetelor, de asemenea explică ce înseamnă violența sexuală în raport cu pacea și conflictul, pune în discuție obligațiile personalului militar, modul în care aceștia trebuie să acționeze în caz de violența sexuală, oferă cele mai bune practici de combatere a violenței în bază de gen și identifică instrumente naționale și internaționale în acest domeniu.

Componente ale manualului:

<i>Introducere</i>	Introducerea oferă fundalul, scopul și prezentarea generală a manualului.
<i>Simboluri</i>	Găsiți lista cu simboluri care sunt utilizate în manual. În general, simbolurile facilitează structurarea textului subiectelor de conținut și indică instrumentele care pot fi aplicate în cadrul lecției (materiale video, suporturi text sau exerciții).
<i>Unități de conținut</i>	Manualul este structurat în patru module. Fiecare modul este divizat în mai multe unități tematice care sunt structurate în același mod: obiective generale, subiecte de conținut, mesaje-cheie, note pentru profesor, întrebări de autoevaluare, bibliografia, materiale distributive și exerciții.
<i>Materiale distributive</i>	La finalul fiecărei teme găsiți suporturi de text, care facilitează, la necesitate, înțelegerea subiectului studiat sau asigură cu informația necesară în efectuarea unui exercițiu.
<i>Exerciții</i>	În efectuarea exercițiilor sunt propuși pași de realizare sau se indică metoda care trebuie aplicată.
<i>Repere terminologice</i>	Un rezumat al termenilor-cheie relevanți domeniului egalității de gen.

SIMBOLURI DE CONȚINUT



DEFINIȚIE FINALĂ



EXEMPLU



EXERCİȚIU



INFORMAȚIE ADIȚIONALĂ



INFORMAȚIE IMPORTANTĂ



MATERIAL DISTRIBUTIV



MATERIAL VIDEO

ABREVIERI

ACO	Comandamentul Aliat pentru Operații
ACT	Comandamentul Aliat pentru Transformare
ADC	Agenția de Cooperare Austriacă pentru Dezvoltare
ANFSAI	Asociația Națională a Femeilor din Sistemul Afacerilor Interne a Republicii Moldova
APC	Administrația Publică Centrală
APL	Administrația Publică Locală
CAD	Comitetul de asistență pentru dezvoltare al OCDE
CAHVIO	Convenția Europeană privind Prevenirea și Combaterea Violenței față de Femei
CCOE	Centrul de Excelență privind Cooperarea Civil-Militară
CDEG	Comitetul Director pentru Egalitatea între Bărbați și Femei din cadrul Direcției Generale pentru Drepturile Omului al Consiliului Europei
CdC	Codul de conduită
CE	Consiliul Europei
CEDAW	Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
CEDO	Curtea Europeană a Drepturilor Omului
CFEMM	Comisia Parlamentului European pentru drepturile femeii și egalitatea de gen
CIMIC	Cooperarea Civil-Militară
CPA	Consilierii pentru protecția copilului
CPEDAE	Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității
CSW	Comisia pentru Statutul Femeii din cadrul Consiliului Economic și Social
DAW	Divizia pentru Afirmarea Femeilor
DDR	Conceptul UE de sprijin pentru dezarmare, demobilizare și reintegrare
DPKO	Departamentul Operațiunilor ONU de Menținerea Păcii
EIGE	Institutul European pentru egalitatea de gen
ESAS	Exploatarea și abuzul sexual
EUFOR	Forța Uniunii Europene din Ciad
EPU / UPR	Evaluarea Periodică Universală privind evidența drepturilor omului din toate statele membre ale ONU
FETs	Echipe de angajament ale femeilor
FINUL	Forțele Interimare ale ONU în Liban
FPS (Agenda)	Rezoluțiile Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea
GFPs	Puncte Focale pe Probleme de Gen
GIDP	Programul Gen și Dezvoltare al PNUD

IDGG	Indicele Decalajului de Gen Global
IJC	Comandamentul comun al ISAF
ILO	Organizația Internațională a Muncii
INSTRAW	Institutul de Studii, Cercetare și Formare pentru Afirmarea Femeii
IPAP	Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului dintre Republica
RM-NATO	Moldova și NATO
ISAF	Forța NATO de Asistență pentru Securitate în Afganistan
KFOR	Forțele din Kosovo conduse de NATO, compuse din trupe aliate și state contribuitoare
LGBT	Persoane cu orientare sexuală diferită (lesbiene, gay, bisexuale sau trans-sexuale/transgen)
MPSFC	Ministerul Protecției Sociale, Familiei și Copilului
PNA / NAP	Planul Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325 a CSONU (National Action Plan)
NATO	Organizația Tratatului Atlanticului de Nord (Alianța Nord-Atlantică)
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare în Europa
ODA	Asistența Oficială de Dezvoltare
ODD	Obiectivele de Dezvoltare Durabile ale Agendei Globale 2030
ODM	Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului
OHCHR	Biroul Înaltului Comisar pentru Drepturile Omului al Națiunilor Unite
ONG	Oranizație nonguvernamentală
ONU	Organizația Națiunilor Unite
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PESA	Politica Europeană de Securitate și Apărare
PNADO	Planul Național de Acțiuni în domeniul Drepturilor Omului
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
RCSONU 1325	Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU
RG30	Recomandarea generală nr. 30 a CEDAW
RSS	Reforma sectorului de securitate
SCERS	Strategia de Creștere Economică și Reducerea Sărăciei
SEA	Abuzul și exploatarea sexuală
SIDA	Agenția Suedeză de Cooperare Internațională pentru Dezvoltare
SRSG	Reprezentantul Special al Secretarului General
TIC	Tehnologii Informaționale de Comunicare
UE	Uniunea Europeană
UN Women	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor
UNAMIR	Misiunea ONU de Asistență în Rwanda
UNFPA	Programul Națiunilor Unite pentru Populație
UNICEF	Fondul Națiunilor Unite pentru Copii
UNHCR	Biroul Înaltului Comisar ONU pentru Refugiați
UNOMSA	Misiunea ONU de Observare în Africa de Sud

UNTAG	Grupul Națiunilor Unite de Asistență a Tranziției în Namibia
EPU / UPR	Evaluarea Periodică Universală privind evidența drepturilor omului din toate statele membre ale ONU
VBG / GBV	Violența în bază de gen
VSBG/SGBV	Violența sexuală și în bază de gen

CUPRINS

PREFAȚĂ	3
INTRODUCERE	5
SIMBOLURI	9
ABREVIERI	10
 MODULUL III: ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN SECTORUL DE APĂRARE	 16
TEMA 1. APLICAREA DIMENSIUNII DE GEN	16
1.1. Înțelesul conceptului abordarea integratoare a egalității de gen	17
1.2. Metode pentru abordarea integratoare a egalității de gen:	
Analiza de gen	23
1.3. Dimensiunea internă și externă a perspectivei de gen în sectorul de apărare	28
1.4. Gender și Reforma Sectorului de Securitate	31
1.5. Perspectiva de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova	38
Întrebări de autoevaluare	44
Bibliografie	44
Materiale distributive	46
Material distributiv: <i>Definiții ale abordării integratoare a egalității de gen în documentele internaționale</i>	46
Material distributiv: <i>Semnificații terminologice: promovarea egalității de gen și perspectiva de gen</i>	48
Material distributiv: <i>Utilizarea statisticii de gen</i>	48
Material distributiv: <i>Exemple privind utilizarea metodei „analiza de gen”</i>	52
Material distributiv: <i>Control extern și intern</i>	54
Material distributiv: <i>Elementele Reformei Sectorului de Securitate în Republica Moldova</i>	56
Material distributiv: <i>De ce perspectiva de gen este importantă pentru Reforma Sectorului de Securitate?</i>	57
Material distributiv: <i>Care sunt punctele-cheie de intrare a dimensiunii de gen în RSS?</i>	58
Material distributiv: <i>Studiul „Percepțiile publice privind sensibilitatea la dimensiunea de gen în instituțiile din sectorul de securitate și apărare”</i>	61

Exerciții	63
Exercițiu: <i>Înțelegerea comună a conceptului abordarea integratoare a egalității de gen</i>	63
Exercițiu: <i>Identificarea diverselor necesități / nevoi ale femeilor și bărbaților, fetelor și băieților</i>	64
Exercițiu: <i>Cu ajutorul arborelui analizei de gen, identificați și analizați inegalitatea discriminării de gen</i>	68
Exercițiu: <i>Cum influențează contextul perspectiva de gen și RSS?</i>	70
Exercițiu: <i>Verificarea relevanței de gen a sectorului</i>	72
 TEMA 2. ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN – STRATEGIE ÎN OPERAȚIUNILE MILITARE	 74
2.1. Evoluții recente privind dimensiunea de gen și operațiunile de menținere a păcii	75
2.2. Asigurarea egalității de gen în operațiunile internaționale	81
2.3. În ce situație este efectuată analiza de gen în misiunile și operațiunile internaționale?	86
2.4. Aspecte-cheie privind rolul femeilor în procesul de luare a deciziilor, de soluționare a conflictelor, de prevenire a conflictelor și de reconstrucție post-conflict	87
2.5. Bariere în sporirea participării femeilor în operațiunile ONU de menținere a păcii	90
Întrebări de autoevaluare	94
Bibliografie	95
Materiale distributive	97
Material distributiv: <i>Raport statistic privind femeile din cadrul personalului militar și de poliție al ONU</i>	97
Material distributiv: <i>Tipuri de operațiuni de pace și de securitate ale ONU</i>	98
Material distributiv: <i>Integrarea perspectivei de gen în cadrul operațiunilor de menținere a păcii ale ONU</i>	99
Material distributiv: <i>Evoluții privind egalitatea de gen în armata irlandeză</i>	101
Material distributiv: <i>Capacitățile femeilor ca parteneri în eforturile de dezarmare în Albania</i>	101
Exerciții	103
Exercițiu: <i>Impactul conflictului</i>	103
Exercițiu: <i>Femeile împotriva minelor</i>	104

TEMA 3. MODALITĂȚI DE INTEGRARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN	
DOMENIUL MILITAR – BUNELE PRACTICI	105
3.1 Modalități de integrare a perspectivei de gen la nivel de conducere a forțelor armate	106
3.2 Ce reprezintă Planul Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325?	114
3.3 Lecții generale cu privire la conținutul și aspecte tehnice ale Planului Național de Acțiuni	122
3.4 Structuri și unități specializate în vederea abordării aspectelor de gen	128
3.5 Mecanisme de succes în integrarea perspectivei de gen în sectorul militar	133
3.6 Limbajul sensibil la gen în sistemul militar	140
Întrebări de autoevaluare	143
Bibliografie	144
Materiale distributive	146
Material distributiv: <i>Structura unităților responsabile de perspectiva de gen în cadrul ONU, NATO și UE</i>	146
Material distributiv: <i>Limbajul sensibil la gen</i>	148
Material distributiv: <i>Indici ai limbajului sexist și strategiile de marginalizare a experienței feminine</i>	149
Exerciții	151
Exercițiu: <i>Avantajele și dezavantajele utilizării organismelor specializate pentru abordarea perspectivei de gen</i>	151
Exercițiu: <i>Ce putem/puteți face pentru a promova egalitatea de gen în cadrul Ministerului Apărării și în rândul Forțelor Armate ale Republicii Moldova?</i>	152
REPERE TERMINOLOGICE ALE DIMENSIUNII DE GEN	153

MODULUL III.

ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN SECTORUL DE APĂRARE

Această unitate tematică oferă o imagine de ansamblu asupra *abordării integratoare a egalității de gen / integrării perspectivei de gen (gender mainstreaming)* în sectorul de apărare. În cadrul Modulelor I și II am asigurat o imagine cuprinzătoare a egalității de gen, în general, și a cadrului politico-juridic de implementare a perspectivei de gen în domeniul păcii și conflictului, în special. Cunoștințele obținute în cadrul unităților respective vă vor ajuta în continuare să înțelegeți mecanismul și să identificați instrumentele de integrare a perspectivei de gen ca parte a activității voastre profesionale. Modulul III oferă informații privind: (a) definirea conceptului *abordarea integratoare a egalității de gen* ca parte a unei strategii privind realizarea egalității de gen, (b) identificarea instrumentelor de aplicare a abordării integratoare a perspectivei de gen în sectorul de apărare, (c) dezvoltarea competențelor de bază de aplicare a cunoștințelor cu privire la cadrul de politici pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul operațiunilor de menținere a păcii, iar (d) bunele practici permit determinarea mecanismelor de implementare a dimensiunii de gen în sectorul de apărare din perspectiva necesităților naționale. Deși bunele practici descrise necesită să fie adaptate nevoilor și resurselor diferitor forțe armate, inclusiv din perspectiva Armatei Naționale a Republicii Moldova, totuși există mecanisme deja instituite și acceptate la nivel internațional și național privind promovarea și implementarea dimensiunii de gen în domeniul păcii și securității.

TEMA 1.

APLICAREA DIMENSIUNII DE GEN

Obiective generale:

- să determine specificul conceptual al termenului integrarea perspectivei de gen;
- să identifice metodele pentru realizarea egalității de gen;
- să determine caracterul dimensiunii interne și externe a perspectivei de gen în sectorul de apărare;
- să evalueze rolul perspectivei de gen în cadrul Reformei Sectorului de Securitate;
- să poată aplica metoda analizei de gen în procesul de integrare a perspectivei de gen în domeniul militar;
- să poată valorifica relevanța de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova.

Subiecte de conținut:

- 1.1. Înțelesul conceptului abordarea integratoare a perspectivei de gen.
- 1.2. Metode pentru abordarea integratoare a egalității de gen: Analiza de gen.
- 1.3. Dimensiunea internă și externă a perspectivei de gen în sectorul de apărare.
- 1.4. Gender și Reforma Sectorului de Securitate.
- 1.5. Perspectiva de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova.

Întrebări de autoevaluare

Bibliografie

Materiale distributive

Exerciții

CONȚINUT

1.1. Înțelesul conceptului *abordare integratoare a perspectivei de gen*

După cum a fost menționat în cadrul Modulului I, pentru a obține o reală egalitate de gen, este important ca egalitatea să fie asigurată în toate sferele și la toate nivelurile vieții sociale. Procesul prin care aspectele de gen sunt integrate este cunoscut precum ***abordarea integratoare a perspectivei de gen***.¹

Abordarea integratoare (în limba engleza „mainstreaming”) presupune procesul de acceptare de către cei mai mulți oameni a unui fenomen, situații, caz ca fiind normale. *Abordarea integratoare* se referă la totalitatea deciziilor și alegerilor ce influențează opțiunile economice, politice și sociale și modul în care sunt distribuite resursele în societate.

Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) este procesul de identificare și integrare a nevoilor și intereselor femeilor și bărbaților în fiecare program, politică, strategie, activități administrative sau financiare.²

¹ NOTĂ: O traducere relativ simplistă dar funcțională a termenului englez „gender mainstreaming” este „integrarea perspectivei de gen”. 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” (Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați).

² <http://www.adapt.clima.md/pageview.php?l=ro&idc=311&nod=1&>



Abordarea integratoare a egalității de gen se refera la „(re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea *analizei privind impactul de gen* în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante”.³



Definiții ale abordării integratoare a egalității de gen în documente internaționale



Abordarea integratoare a perspectivei de gen este complementară politicilor privind egalitatea de gen și că acestea două sunt interdependente. 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 (de exemplu: legislația antidiscriminare – Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, Strategia privind asigurarea egalității dintre bărbați și femei pe anii 2017-2021).

BOXA 10: UNELE AMENZI PENTRU CEI CARE VOR DISCRIMINA

În Republica Moldova, cei care vor aplica un tratament discriminatoriu vor fi pedepsiți. Amenenzile sunt calculate diferit pentru persoanele fizice și cele juridice.

De exemplu:

- Încălcarea egalității în drepturi, prin **amplasarea mesajelor sau simbolurilor discriminatorii** în locurile publice, de persoanele cu funcții de răspundere, va fi pedepsită cu amenzi de până la 12 mii de lei.
- Dacă aceste acțiuni vor fi promovate prin intermediul mass-media, amenzile vor ajunge până la 16 mii de lei, pentru persoanele fizice și în jur de 60 de mii de lei pentru cele juridice.
- Cu sancțiuni financiare de până la nouă mii de lei vor fi pedepsiți și angajatorii care vor plasa **anunțuri discriminatorii**, vor refuza neîntemeiat angajarea anumitor cetățeni, vor plăti și distribui diferențiat volumul de muncă.
- **Hărțuirea la locul de muncă** va fi pedepsită cu până la opt mii de lei.
- Amenzile pentru discriminarea în cazul **accesului în instituțiile de învățământ**, admiterii la studii și evaluării cunoștințelor se vor ridica până la nouă mii de lei.⁴

³ Bocioc F., Dimitriu D., Tesiu R., Vailean C. Gender Mainstreaming. Metode și instrumente: Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen. Editura Neva, 2004, p. 10.

⁴ Ce amenzi îi așteaptă pe cei care vor discrimina? <http://discriminare.md/ce-amenzi-ii-asteapta-pe-cei-care-vor-discrimina/>

În același timp, *abordarea integratoare a egalității de gen* este o *strategie sistematică* pentru includerea egalității de gen în atenția generală, ca 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 a ONU”.

Ce aduce nou *abordarea integratoare a egalității de gen*?



Implică, de obicei, o reorganizare a proceselor de elaborare și planificare a politicilor (programeelor, proiectelor), pentru că, de cele mai multe ori, procedurile existente nu țin seama de diferențele de gen sau conțin prejudecăți legate de gen. În general, experții în strategii din instituțiile/organiismele care elaborează politici afirmă că rezultatul muncii lor nu avantajează/dezavantajează niciunul dintre sexe (sunt neutre din punctul de vedere al genului) dar, în contradicție cu această supoziție, de multe ori a fost demonstrat faptul că diferențele de gen nu sunt recunoscute ca atare și că deciziile se iau ținând cont de prejudecăți care favorizează perpetuarea inegalităților de gen deja existente. Abordarea integratoare ca strategie are drept scop contracararea în mod activ a acestui fapt și folosirea rolului factorilor decizionali în elaborarea politicilor tocmai pentru a promova relații echitabile între femei și bărbați.⁵

Pentru factorii de decizie, includerea genului în strategii înseamnă să identifice în mod constant consecințele acestora asupra diverselor grupuri de femei și bărbați ca activitate cotidiană și să rezolve orice probleme care apar pe parcursul aplicării strategiei. Aceasta înseamnă să fie luate în considerare relațiile complexe dintre bărbați și femei, să fie înțelese circumstanțele diferite în cadrul cărora aceștia acționează și să fie analizate diferențele și diversitatea.



Înțelegerea comună a conceptului *abordarea integratoare a egalității de gen*



În general, sunt necesare două tipuri de strategii complementare pentru realizarea egalității de gen: politici și măsuri specifice pentru femei (în general acțiuni afirmative și de emancipare), pentru a corecta inegalitățile de gen existente în societate și integrarea perspectivei de gen în toate politicile, strategiile și programele publice, pentru a asigura respectarea și promovarea

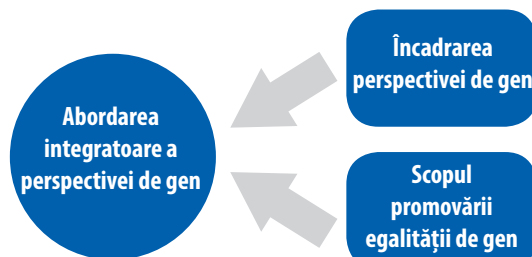
⁵ Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C. Op. cit., p. 12.

egalității de gen. Diferențele dintre cele două strategii complementare sunt descrise sintetic în tabelul de mai jos:⁶

Promovarea femeilor		Integrarea perspectivei de gen	
Urmărește realizarea:			
Egalității de șanse și tratament pentru femei prin promovare și acțiuni afirmative.		Societății echitabile în abordarea genului social; Nevoilor specifice ale femeilor și bărbaților.	
Accentul cade asupra:			
Femeilor (grup special de interes).		Relațiilor de gen; Structurilor sociale.	
Măsuri specifice:			
Proiecte și programe pentru femei.		Integrarea perspectivei de gen în toate problematicile și la toate nivelurile; Sensibilizarea bărbaților și femeilor implicați; Analiză de gen prezentă la niveluri diferite.	
Strategie:			
Abordare complementară; Bărbații nu sunt implicați.		Strategie intersectorială; Neutralitatea de gen este analizată și pusă sub semnul întrebării; și femeile, și bărbații sunt responsabili.	
Promovarea femeilor și integrarea perspectivei de gen sunt complementare.			

Integrarea perspectivei de gen presupune:⁷

1) Încadrarea și aplicarea perspectivei de gen. Perspectiva de gen ajută la înțelegerea modului în care o politică, un proiect sau o activitatea influențează diferit femeile și bărbații, pentru a elabora o politică, un proiect sau o activitate mai eficientă și, respectiv, pentru a avea rezultate mai bune.



⁶ Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. Ghidul utilizatorului statisticilor de gen. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008, p. 101.

⁷ From concept to action: gender mainstreaming in operational activities. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, 2000. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/undppa-per.PDF>

Iar **efectuarea analizei de gen** reprezintă o parte importantă din procesul de integrare a perspectivei de gen.

2) Atenție la scopul promovării egalității de gen. Odată ce s-a înțeles ce presupune perspectiva de gen (în baza cunoștințelor obținute în urma analizei de gen), se poate de luat măsuri în vederea elaborării politicilor și programelor ce susțin egalitatea de gen⁸.



Aplicarea perspectivei de gen înseamnă examinarea diferențelor și inegalităților dintre și între femei și bărbați, și realizarea unor intervenții care iau în considerare aceste inegalități.



Semnificații terminologice: promovarea egalității de gen și perspectiva de gen

Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați referindu-se la *abordarea complexă a egalității între femei și bărbați* susține că aceasta semnifică „integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și în programele din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și aplicare a deciziilor” (art. 2).⁹

În general, din perspectiva nivelului de integrare a dimensiunii de gen, există 3 tipuri de politici:¹⁰

- (1) *Politici insensibile la gen* (gender blind policies) – ignoră rolurile, responsabilitățile și capacitățile diferite ale femeilor și bărbaților, determinate social. Se bazează pe informațiile derivate din activitățile bărbaților și/sau pleacă de la premisa că persoanele afectate de politică au aceleași nevoi și interese.
- (2) *Politici neutre din punctul de vedere al genului* (gender neutral policies) – nu se adresează în mod specific nici bărbaților, nici femeilor și pleacă de la premisa că au aceleași efecte și pentru femei și pentru bărbați. La o examinare mai atentă, de cele mai multe ori, acestea sunt politici insensibile la gen.
- (3) *Politici sensibile la gen* (gender sensitive policies) – recunosc diferențele de gen și adresează în mod egal nevoile și interesele femeilor și bărbaților. Politicile sensibile la gen, la rândul lor sunt de 2 tipuri:

⁸ Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions. Institute for the Security Studies, 2013, p. 17.

⁹ Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=315674&lang=1>

¹⁰ Văileanu C., Buzu A. Indexul integrării dimensiunii de gen în politicile publice. Chișinău, 2013, p. 7. progen.md/files/5331_raportanalizapoliticperspectivagen.pdf

- Politici specifice de gen (*gender specific policies*) – recunosc diferențele de gen și țin seama fie bărbații, fie femeile, având în vedere rolurile și responsabilitățile existente ale fiecărui grup.
- Politici redistributive din punctul de vedere al genului (*gender redistributive policies*) – caută să îndrepte inegalitățile de gen (adică distribuția de putere și de resurse) în scopul atingerii egalității de gen.

Pentru a aplica abordarea integratoare a egalității de gen, trebuie de:

- recunoscut femeile și bărbații ca pe actanți (și nu doar ca victime);
- înțeles situația specifică a femeilor, bărbaților, băieților și fetelor, precum și condițiile și prioritățile acestora;
- examinat impacturile diferite pe care le au activitățile asupra femeilor, bărbaților, băieților și fetelor.

Procedând astfel, înseamnă:

- că sunteți conștienți de faptul că circumstanțele femeilor și bărbaților pot să difere și că aceștia pot avea puncte de vedere diferite cu privire la ceea ce este necesar.
- existența unei înțelegeri commune privind faptul că una și aceeași situație poate avea un impact absolut diferit asupra femeilor și bărbaților, respectiv.



În vederea integrării cu succes a perspectivei de gen:

- 1) Este necesar un scop clar pentru integrarea aspectelor legate de dimensiunea de gen, acordându-se o atenție sporită egalității de gen. Integrarea nu se produce în mod automat.
- 2) Este necesară o abordare consistentă a integrării perspectivei de gen. Dimensiunea de gen trebuie să fie integrată în mod sistematic prin intermediul proceselor și a intervențiilor. Perspectivele de gen ar trebui să fie integrate „ori de câte ori o permite timpul” sau „din când în când”, dar cu privire la toate aspectele, domeniile, intervențiile etc.
- 3) Egalității de gen ar trebui să se acorde o atenție explicită și vizibilă. Integrarea perspectivei de gen nu înseamnă „diluarea” dimensiunii de gen. Din contra, abordarea integratoare pune accentul pe importanța perspectivelor de gen și a scopului promovării egalității de gen.¹¹

¹¹ From concept to action: gender mainstreaming in operational activities, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, 2000. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/undpaper.PDF>

1.2. Metode pentru abordarea integratoare a egalității de gen: *Analiza de gen*

Există 2 categorii principale de metode pentru includerea abordării integratoare a egalității de gen în politici/programe/proiecte: *cantitative* și *calitative*. Diferențele dintre acestea se referă exact la tipul de informații și cunoștințe pe care fiecare îl generează:

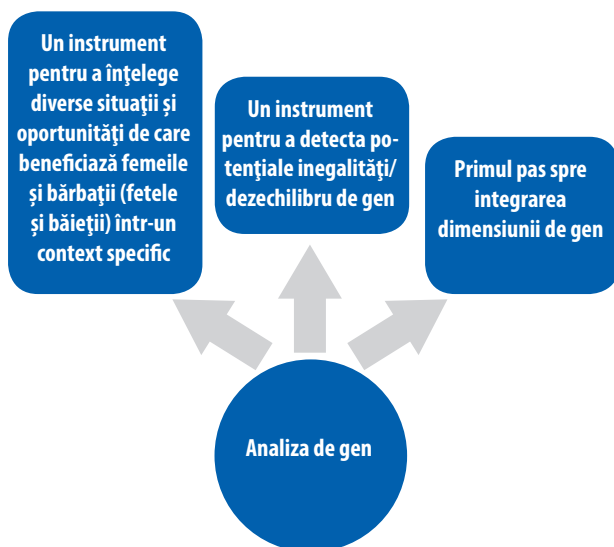
- *Metodele cantitative* oferă informații cuantificate în sume și mărimi. Statistica este o metodă cantitativă tipică.
- *Metodele calitative* oferă informații mai complexe. În acest caz nu cantitatea informațiilor este decisivă, ci calitatea ei.

Aproape fiecare metodă duce la obținerea unor tipuri diferite de date și cunoștințe. Tipuri diferite de concluzii duc la opțiuni diferite de acțiune atunci când întreg procesul de planificare a fost încheiat. De aceea, alegerea metodei este un pas semnificativ.¹²

Pentru a integra perspectiva de gen în activitățile desfășurate, este nevoie să efectuăm o **analiză de gen**. Această analiză constituie o metodă și un instrument de integrare a dimensiunii de gen și este adesea primul pas spre abordarea integratoare a perspectivei de gen.¹³

Analiza de gen interpretează date și informații din perspectiva de gen într-un anumit **context** și urmărește să **identifice diferențele** care există între rolurile de gen, activitățile, interesele și oportunitățile pe care le au femeile și bărbații. Analiza dimensiunii de gen ne ajută să stabilim **necesitățile diferite** ale femeilor și bărbaților.

Analiza de gen ne permite să identificăm modul în care femeile și bărbații sunt afectați de acțiuni și politici. Acest lucru permite de a identifica potențiale dezechilibre și inegalități de gen.



¹² A se vedea: Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C. Op. cit., pp. 20-27.

¹³ Elroy G. A gender perspective in CSDP. Training manual. Folke Bernadotte Academy, 2016, p. 53.



Identificarea diverselor necesități/nevoi ale femeilor și bărbaților, fetelor și băieților

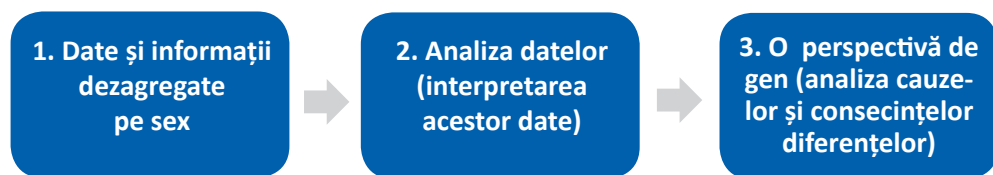


Analiza de gen recunoaște că:

- ▶ viața femeilor și a bărbaților se distinge și, prin urmare, experiențele, necesitățile, problemele și prioritățile acestora, de exemplu în perioada unui conflict și post-conflict, sunt diferite;
- ▶ experiențele de viață, necesitățile, problemele și prioritățile variază pentru diverse grupuri de femei (acestea depind de vârstă, etnie, dizabilitate, nivelul veniturilor, statutul profesional, starea civilă și de faptul dacă au în grijă membri ai familiei), și
- ▶ pot fi necesare diverse strategii pentru a obține rezultate echitabile pentru femei și bărbați și diverse grupuri de femei.¹⁴

Componente de bază ale unei analize de gen

Există un număr mare și variat de abordări, metodologii și instrumente pentru realizarea unei analize de gen. Cu toate acestea, orice analiză de gen constă din trei componente necesare:¹⁵



Componenta 1 și 2 constituie principiul „Ce-De ce?”.

- ▶ Colectând date dezagregate pe sex, identificați care sunt diferențele între femei și bărbați;
- ▶ Analizând datele, explicați de ce există aceste diferențe.

Componenta 3 corespunde principiului „Și apoi?”.

¹⁴ Gender Training Manual for African Union Peace Support Operations. AU Department for Peace and Security and Women Gender and Development Directorate, p. 20.

¹⁵ Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions. Institute for the Security Studies, 2013, p.19.

BOXA 11: O PERSPECTIVĂ DE GEN NECESITĂ DATE DEZAGREGATE

Datele dezagregate pe sex sunt date colectate și prezentate separat pentru femei și bărbați.

În vederea integrării perspectivei de gen, avem nevoie de date/informații relevante, dezagregate pe femei și bărbați, și dacă este posibil pe vârstă, zonă geografică, etnie sau apartenență religioasă.

Exemplu: 30 de violuri au fost raportate în orașul X pe parcursul lunii februarie;

- În 22 de cazuri, victime erau femei, iar în opt cazuri – 8 victime bărbați;
- 18 victime aveau sub 18 ani: 8 bărbați și 7 femei;
- 12 din numărul total de violuri au avut loc în acea zonă geografică A a orașului X.

Datele dezagregate pe sex ne ajută să înțelegem toate nuanțele unei probleme/situații. Modelul de mai sus ne arată cum dezagregarea datelor ne permite să înțelegem mai bine situația. În afară de numărul de violuri, informațiile ne indică că printre victime sunt atât femei, cât și bărbați, fete, băieți și că majoritatea cazurilor de viol s-au produs într-o anumită zonă. Aceste informații sunt importante, dacă dorim să dezvoltăm strategii. Acestea sunt importante și pentru a decide cu privire la prioritatea resurselor.

NOTĂ pentru profesor/instructor: puteți dezvolta subiectul și discuta alte cauze.



A SE VEDEA: În cadrul Modulului III, subiectul 1.5, găsiți exemple referitor la perspectiva de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova

Folosirea datelor dezagregate în funcție de sex și a statisticii de gen este doar un instrument și nu reprezintă o soluție în sine. Utilizatorii de date statistice trebuie să interpreteze aceste date pentru a reuși o analiză de gen necesară planificării, elaborării, implementării, monitorizării și evaluării unor politici echitabile pentru femei și bărbați.

Unele idei/concepte de bază care dezvoltă o analiză de gen includ următoarele:

- **Cultura, atitudini și stereotipuri:** Care sunt constrângerile culturale? Care este impactul atitudinilor și stereotipurilor asupra femeilor și bărbaților? Acești factori influențează considerabil accesul la resurse și controlul asupra acestora și, prin urmare, realizarea practică a egalității de gen. Religia influențează, de asemenea, accesul și controlul la resurse.
- **Diviziunea muncii în funcție de sex:** Cu ce se ocupă bărbații și femeile? (Luând în considerare faptul că bărbații și femeile lucrează frecvent în

Utilizarea statisticii de gen



diverse spații, necesitățile, prioritățile, experiențele și perspectivele lor sunt influențate de realitatea în care trăiesc și care, cel mai adesea, limitează alegerile și oportunitățile femeilor).

- **Accesul la controlul resurselor:** Femeile și bărbații pot avea acces egal la resurse, însă adesea controlul asupra resurselor este distribuit în mod inegal între ei. Resursele pot include resurse materiale, cum ar fi financiare, economice (terenuri, echipamente), politice (reprezentare, leadership, practică decizională), sociale (alfabetizare, planificare a familiei, îngrijire a copilului, educație), precum și cunoștințe, informații și timp.
- **Necesități practice/strategice:** Necesitățile practice sunt de natură imediată (incluzând securitatea și protecția), în timp ce necesitățile strategice sunt pe termen lung și vizează schimbarea și îmbunătățirea situațiilor de viață ale oamenilor și consolidarea drepturilor omului (inclusiv veniturile și justiția).
- **Structuri de putere bazate pe dimensiunea de gen:** Societățile sunt modelate de structuri de putere bazate pe gen. Acestea împart populația în bărbați și femei, valorificând contribuția acestora în mod inegal. Aceste structuri de putere modelează adesea instituțiile și sistemele în care luăm parte.
- **Concept cultural și social:** Rolurile și relațiile bărbaților și femeilor se pot schimba și se schimbă în timp.



Exemple privind utilizarea metodei *analiza de gen*



Folosind metoda *arborele analizei de gen*, identificați și analizați discriminarea de gen și inegalitățile de gen



Analiza de gen este un instrument pentru integrarea perspectivei de gen în politici și programe și este indispensabilă atât pentru înțelegerea contextului local în care funcționează un program sau politicile publice, cât și pentru promovarea egalității de gen. Se referă la metodele care pot fi folosite pentru identificarea și interpretarea consecințelor socio-economice ale inegalităților de gen, diferențelor și relațiilor de gen, astfel încât aceste disparități să poată fi reduse prin intervenții, politici și programe.

În analiza politicilor publice este utilizat în mod specific un tip de analiză de gen precum este ***evaluarea impactului de gen***.

Evaluarea impactului de gen analizează, în primul rând, efectele politicilor asupra persoanei și apoi asupra familiei sau comunității. Aceste evaluări urmăresc să dezvăluie modul în care bărbații ca grup și femeile ca grup pot să se deosebească

unele de altele în ceea ce privește capacitatea lor de a participa și de a beneficia de anumite politici.

Evaluarea impactului de gen ar trebui să aibă ca scop final promovarea schimbărilor pozitive în ceea ce privește inegalitatea de gen – determinarea oportunităților de politici pentru a spori în mod activ și pentru a consolida egalitatea între bărbați și femei.

Ce se evaluează? Politicile pot afecta bărbații și femeile în diferite moduri și la diferite niveluri. Evaluarea impactului de gen ar trebui să facă eforturi pentru a produce o imagine cuprinzătoare asupra varietății de impact pe care le pot produce acțiunile de politici. Acest impact poate fi analizat în funcție de patru categorii: **participarea, resursele, normele și valorile și drepturile**.¹⁶

Participarea:	Este numărul de femei și bărbați egal, de exemplu, în termeni de grup-țintă al politicii, participanți la instruire, beneficiari sau abonați etc.? Sunt femeile și bărbații participanți cu capacități egale?
Resurse:	Se bucură femeile și bărbații de același acces la resurse pentru a beneficia de pe urma acestei politici? (Rețineți, resursele includ timp, bani, informații etc.) Va genera oare politica sau programul resurse egale pentru bărbați și femei?
Norme și valori:	Vor afecta stereotipurile de gen, normele și valorile culturale și sociale bărbații și femeile în mod diferit la punerea în aplicare a acestei politici? Vor fi stereotipurile și valorile un obstacol pentru bărbați sau femei în încercarea de a se bucura pe deplin de beneficiile politicii existente sau propuse?
Drepturi:	Au femeile și bărbații oportunități egale pentru a beneficia de această politică? Această politică va afecta drepturile femeilor și bărbaților în mod direct sau indirect?

Deoarece impactul politicilor și proiectelor asupra bărbaților și femeilor atât direct, cât și indirect este divers și adesea greu de identificat, o evaluare a impactului de gen în mod deliberat monitorizează fiecare dintre aceste patru domenii pentru a crea o imagine cuprinzătoare a impactului.

¹⁶ A se vedea: Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, pp. 119-121.

1.3. Dimensiunea internă și externă a *perspectivei de gen* în sectorul de apărare

Integrarea perspectivei de gen este o cale de:

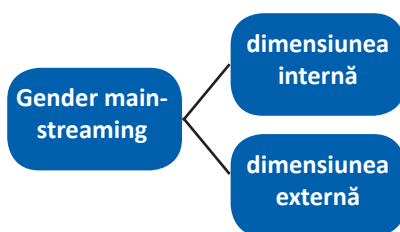
- (1) a încuraja forțele armate să se bazeze atât pe capacitățile bărbaților, cât și pe cele ale femeilor; și
- (2) a spori nivelul de securitate și eficacitatea misiunilor forțelor armate.

Integrarea perspective de gen în sectorul de apărare nu înseamnă o simplă includere a mai multor femei în sector. Deși reprezentarea deplină și egală a femeilor reprezintă un pas important spre asigurarea egalității de gen, aceasta nu asigură că perspectivele de gen sunt luate în considerare.

Stereotipurile în perceperea masculinității și feminității pot sta în calea integrării perspectivei de gen și a participării femeilor în sectorul apărării și pot perpetua, de asemenea, în rândul forțelor armate. Femeile sunt adesea percepute ca victime slabe, dependente, în timp ce bărbații sunt percepuți ca fiind puternici și independenți, sunt cei care asigură securitatea sau sunt autori ale actelor de violență. În realitate, și femeile pot asigura securitatea și pot fi autoare ale unor acte de violență, iar adesea sunt experte cu privire la necesitățile de securitate în comunitate. Și bărbații sunt afectați negativ de aceste stereotipuri, dat fiind că trebuie să facă pe deplin față așteptărilor cu privire la asigurarea securității, ce le este pusă pe umeri (a se vedea *Modulul I, Tema 1*). Stereotipurile, conform cărora bărbații sunt protectori puternici care folosesc violența în apărarea femeilor și a copiilor, sunt exploatate pe larg, de la structurile de recrutare pentru forțele armate și membrii lumii interlope, la industria de armament. În cazul industriei de armament, aceste stereotipuri prezintă una dintre cauzele principale de ce proprietarii de arme sunt de sex masculin. Prevalența crescută a armelor de calibru mic a fost legată, la rândul său, de creșterea ratei violenței și a insecurității.

În afară de accentul pus pe aspectele gender, în sectorul apărării o perspectivă de gen include atât o dimensiune *internă*, cât și una *externă*.¹⁷

În literatura de specialitate vom găsi aceste dimensiuni abordate mai des din perspectiva operațiunilor internaționale:



Dimensiunea externă presupune îmbunătățirea modului în care privim (este vorba de atitudine) societatea, ceea ce duce la sporirea conștientizării situaționale (de exemplu, starea reală a mediului de securitate în regiune sau

¹⁷ Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013, p. 23-24.

cauzele conflictului care a avut loc). Astfel cultura, obiceiurile și valorile locale sunt înțelese mai bine. În plus, aceasta poate îmbunătăți accesul și comunicarea cu populația, administrația locală și cu comunitatea internațională. O analiză de gen corespunzătoare poate fi ca un multiplicator al forței și poate spori eficiența misiunii de menținere a păcii.

Abordarea integratoare a egalității de gen ajută forțele armate să utilizeze la maximum potențialul femeilor și bărbaților, iar acest lucru duce la eficientizarea operațiunilor militare. Realizată corespunzător, aceasta ar trebui să pună accent și pe *aspecte interne*, analiza aspectelor interne *ale unei misiuni/operațiuni*, care se referă la organizare, proceduri interne, politici, mijloace de instruire și activele reale¹⁸ (a se vedea *Modulul III, Tema 2*).

.....
: **În mare parte, forțele armate din mai multe țări (de exemplu, prin adoptarea**
: **unui Plan Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325 a CS**
: **ONU) au conștientizat deja că pentru stabilirea bunelor relații cu populația**
: **locală, ele (forțele) trebuie să ia în calcul faptul că femeile și bărbații au**
: **diferite roluri și necesități.**
:

Forțele armate naționale oferă o anumită bază pentru recrutarea personalului feminin pentru misiuni internaționale, dar nu există o corespondență automată între numărul de femei recrutate la nivel național și internațional.

Referindu-ne la misiunea forțelor armate la nivel național, *dimensiunea internă* se referă și la integrarea perspectivei de gen, atât la nivel de conducere cât și execuție, în cadrul forțelor armate naționale. În primul rând, nu trebuie de neglijat faptul că managementul strategic al resurselor umane sensibil la dimensiunea de gen (în continuare – sensibil la 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.

Transformarea modului de planificare și realizare a operațiunilor 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.

¹⁸ Elroy G. Op. cit., p. 59.

BOXA 12: EXEMPLE DE PROBLEME LEGATE DE ASPECTE DE GEN ÎN RÂNDUL FORTELOR ARMATE:

- Recrutarea, păstrarea și promovarea femeilor;
- Echilibrul lucru/viață personală a personalului aflat în serviciu, în special, în cazul taților și al mamelor;
- Examinarea plângerilor legate de hărțuirea, discriminarea, intimidarea și abuzul în bază de sex/gen;
- Implementarea politicilor instituționale sau naționale cu privire la dimensiunea de gen, de ex., elaborarea unui plan național de acțiune vizând rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea.

În al doilea rând, dimensiunea internă se referă și la cultura instituțională în domeniul militar, care poate împiedica recrutarea și menținerea personalului feminin și ca urmare împiedică utilizarea abilităților sensibile la gen.



În 2010, ministrul ucrainean al apărării a aprobat două ordine prin care se eliminau restricțiile ca femeile să dețină funcții de conducere în armata ucraineană. Nadia Savchenko a luptat pentru cariera de pilot în forțele armate ucrainene. Până nu demult, în cadrul forțelor armate au fost limitate oportunitățile de carieră pentru femei. În prezent, ministrul ucrainean al Apărării are un consilier pe probleme de gen, care este responsabil de asigurarea egalității în drepturi și oportunități pentru femei și bărbați în armata ucraineană.

Un alt exemplu se referă la limbajul de gen care a impus anumite modificări legislative: Art. XIII. – Articolul 50 din Legea nr. 170-XVI din 19 iulie 2007 privind statutul ofițerului de informații și securitate (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2007, nr. 171–174, art. 667), cu modificările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează: alineatul (1):

la litera b), cuvintele „pentru femeile” se substituie cu cuvintele „unuia dintre părinți: mamei sau tatălui”; alineatul se completează cu litera e) cu următorul cuprins: „e) concediu paternal, conform legislației.”

la alineatul (5), cuvintele „Femeii care are” se substituie cu cuvintele „Unuia dintre părinți: mamei sau tatălui care au”.¹⁹



Procesele de supraveghere internă și externă joacă un rol esențial în dezvoltarea unor forțe militare calificate și eficiente, capabile să răspundă exigențelor operațiilor militare moderne. Trebuie implementate mecanisme care să asigure că personalul individual, precum și forțele armate ca instituție, sunt pe cale de a integra perspectiva de gen. Aici este vorba de a aborda as-

¹⁹ Lege nr. 71 pentru modificarea și completarea unor acte legislative din 14.04.2016. Parlamentul Republicii Moldova. <http://lex.justice.md/md/365019/>

pectele legate de gen în instruire, planificare și operații, precum și de a înțelege diferite experiențe ale femeilor și bărbaților în calitate de personal aflat în serviciu. Nu este vorba doar de un imperativ operațional: legislațiile naționale și standardele internaționale, precum și rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea, îndeamnă forțele armate să includă perspectiva de gen.²⁰

Structurile și sistemele solide și eficiente de monitorizare (sau de supraveghere) reprezintă componente-cheie în constituirea și susținerea unor forțe armate eficiente și responsabile. Supravegherea cuprinde sisteme ce permit forțelor armate să învețe din experiență, să susțină standarde de conduită și să asigure că valorile lor sunt aliniate cu cele ale societății. Supravegherea trebuie să funcționeze atât pe plan extern (din exteriorul forțelor armate), cât și pe plan intern (în cadrul forțelor armate). Structurile de supraveghere ar trebui să funcționeze astfel încât să promoveze transparența maximă și protecția drepturilor omului ale personalului forțelor armate, în concordanță cu menținerea eficacității și a disciplinei militare.



Control extern și intern

Structurile și sistemele de supraveghere variază foarte mult de la țară la țară. Însă un mecanism eficient reprezintă **consilierea** și **mentoratul** la nivel de comandament. Comandanții superiori nu dețin doar responsabilități-cheie în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen și a aspectelor legate de gen, dar prin propriul exemplu pot influența considerabil și abordările instituționale și individuale ale perspectivei de gen. Este important ca liderii militari să capete abilități suficiente pentru a aplica perspectiva de gen în toate aspectele legate de conducerea militară, pentru a consolida integrarea perspectivei de gen.

1.4. Gender și Reforma Sectorului de Securitate

Este important de remarcat faptul că primul obiectiv al reformei sectorului de securitate este de a asigura controlul civil democratic al sectorului și, în al doilea rând, de a dezvolta un sistem de securitate eficient și durabil. Reforma sectorului de securitate înseamnă, de asemenea, că acest proces ar trebui să se desfășoare în mod transparent, asigurându-se în același timp respectarea drepturilor omului.

Ar trebui, de asemenea, de subliniat faptul că nu există o abordare universală pentru implementarea reformei sectorului de securitate, dar procesul ar trebui să fie implementat în conformitate cu necesitățile naționale/locale.

²⁰ Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014, p. 2.

Reforma sectorului de securitate (RSS) implică faptul că sectorul de securitate constă din instituții statale și nestatale, care au rolul de a asigura securitatea statului și a cetățenilor acestuia. În plus, procesul de reformă a sectorului de securitate este organizat astfel încât să fie în măsură să răspundă la diferite probleme, cum ar fi corupția, încălcarea drepturilor omului.

Noțiunea de RSS este utilizată cel mai des în situații post-conflict, în care comunitatea internațională se implică prin sprijinirea unui proces formal de refacere sau reformare a sectorului securității. RSS există însă și în țările în curs de dezvoltare și în țările în tranziție de la un regim autoritar, de exemplu țările ex-socialiste. Dacă vizează doar poliția sau penitenciarele, de exemplu, acest proces poate fi numit reforma poliției sau reforma penitenciarelor. De fapt, RSS este totalitatea încercărilor permanente de a reforma sectorul securității și a-l face mai funcțional, mai responsabil și mai transparent. Uneori RSS este un proces rapid. Alteori este un proces lent și treptat.²¹

Președintele Consiliului de Securitate al ONU a declarat că „Consiliul de Securitate recunoaște legăturile dintre reforma sectorului de securitate și alți factori importanți de stabilizare și de reconstrucție, cum ar fi tranziția în domeniul justiției, dezarmarea, demobilizarea, repatrierea, reintegrarea și reabilitarea foștilor combatanți, controlul armelor de calibru mic și al armelor ușoare, precum și egalitatea de gen, copiii și conflictele armate, și aspecte legate de drepturile omului”.²²



Strategia Securității Naționale a Republicii Moldova (2011) cu privire la reforma Sectorului de Securitate „...Reforma sectorului securității naționale al Republicii Moldova constituie un obiectiv cheie pentru atingerea unei stări durabile de securitate și stabilitate a țării...” „...Procesul de reformare a sectorului securității naționale... include următoarele obiective: – redimensionarea calitativă și cantitativă a sectorului securității naționale, astfel încât să facă posibilă planificarea activității și alocarea resurselor necesare acestui sector în conformitate cu principiile, valorile generale, obiectivele și liniile directoare ale securității naționale; – consolidarea capacităților de analiză și reacție a sectorului securității naționale la schimbările mediului de securitate la nivel național și internațional; – asigurarea controlului civil asupra sectorului securității naționale; – consolidarea legitimității sectorului securității naționale;

²¹ Bastick M., Whitman T. A. Women's Guide to Security Sector Reform. Washington, D.C.: The Institute for Inclusive Security and DCAF, 2013, p. 6.

²² United Nations Security Council (UNSC), Statement by the President of the United Nations Security Council (S/PRST/2007/3). Date of statement: 21 February 2007. In: International and Regional Laws and Instruments related to Security Sector Reform and Gender. DCAF, January 2011, p. 3. http://dmeforpeace.org/sites/default/files/Annex_Intl%20and%20Regional%20Laws%20and%20Instruments%20related%20to%20SSR%20and%20Gender.pdf

– prevenirea eficientă a situațiilor de conflict, criză și de urgență; – reunificarea țării pe cale pașnică...”²³



Elementele Reformei Sectorului de Securitate în Republica Moldova



Conform datelor statistice ale Ministerului Apărării pentru anul 2015, referindu-ne la angajații civili ai Armatei Naționale: 37% bărbați și 63% femei (2014 - 70%), iar în cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” se constată un astfel de coraport dintre angajații civili pentru întreg efectivul: 43% femei și 57% bărbați. Funcții de conducere personal (militari/civili) al Armatei Naționale – 3%, iar în Academia Militară la funcții de conducere: 0% femei și 100% bărbați. Deși în cadrul Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului (IPAP) Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016, în cadrul Capitolului I, punctul 5 „Controlul democratic al Forțelor Armate se evidențiază acțiunea propusă privind asigurarea reprezentării personalului civil la toate nivelurile structurilor de securitate și apărare”, nu sunt identificate oportunități în promovarea femeilor civile la funcții de conducere (unele funcții sunt accesibile numai pentru militari, deși ar putea fi executate și de civili, iar în ceea ce privește funcția de viceministru sau chiar ministru este determinată de voința politică). În procesul de reformă a sectorului apărării urmează să se introducă transformări substanțiale în vederea realizării unui echilibru mai mare în rândul personalului militar și civil.

BOXA 13: „CONTROL CIVIL” ASUPRA SECTORULUI APĂRĂRII ÎN ESTONIA²⁴

După proclamarea independenței în 1991, autoritățile politice estoniene au decis să aplice principiul „controlului civil” cu privire la Ministerul estonian al Apărării, ca parte a unei campanii mai mari de desovietizare a structurilor de stat. Toate ministerele au recrutat personal nou pentru a se elibera de rețeaua de relații sovietice și a ieși din inerția sovietică. Restructurarea personalului a introdus o componentă civilă solidă în cadrul Ministerului Apărării. Era gândirii sovietice și a abordării militare de planificare a apărării a fost înlocuită cu o nouă abordare, conform căreia apărarea revine în responsabilitatea unui guvern ales în mod democratic, susținut de bărbații și femeile din cadrul Ministerului Apărării. În prezent, în rândul angajaților Ministerului Apărării sunt 52% femei. Dintre acestea, 60% au vârsta cuprinsă între 21 și 30 de ani; 25% între 31 și 40 de ani; și doar trei femei din 122 au vârsta ce depășește 61 de ani.

În contextul Reformei Sectorului de Securitate, factorii de decizie politică și practicienii recunosc tot mai mult că integrarea perspectivei de gen contribuie la eficiența operațională a instituțiilor sectorului de securitate și apărare. Inte-

²³ Hotărârea Nr. 153 din 15.07.2011 pentru aprobarea Strategiei securității naționale a Republicii Moldova, Parlamentul Republicii Moldova. <http://lex.justice.md/md/340510/>

²⁴ Hendricks C., Hutton L. Defence Reform and Gender. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Bastick M., Valasek K. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008, p. 9.

grarea perspectivei de gen în instituțiile de securitate și apărare reprezintă un instrument ce permite:

- *De a răspunde necesităților diferite de securitate din cadrul societății.*
- *De a răspunde necesităților în schimbare ale sectorului de apărare.²⁵*
- *De a crea instituții de securitate și forțe armate reprezentative.*
- *De a consolida controlul democratic, civil asupra forțelor armate.²⁶*



De ce perspectiva de gen este importantă pentru Reforma Sectorului de Securitate?



Integrarea perspectivei de gen în sectorul apărării este parte a procesului de reformă instituțională, ce se desfășoară în conformitate cu normele

democratice și principiile statului de drept, egalitatea de gen fiind o parte componentă a acestora. Integrarea perspectivei de gen în sectorul apărării este importantă, deoarece, în acest mod, în proiectarea, implementarea și evaluarea politicilor naționale de securitate sunt încorporate experiența, cunoștințele și necesitățile atât a bărbaților, cât și a femeilor. Reforma sistemului de apărare trebuie să răspundă necesităților tuturor cetățenilor dintr-o comunitate, în timp ce siguranța persoanelor depinde de mai mulți factori, cum ar fi sexul, etnia, vârsta, orientarea sexuală, starea civilă și apartenența religioasă.²⁷

Integrarea dimensiunii de gen în sectorul apărării implică introducerea experienței, cunoștințelor și intereselor femeilor și a bărbaților în politica și structurile legate de apărarea națională, implementarea acestor politici și evaluarea rezultatelor obținute. Integrarea dimensiunii de gen în procesele de reformă a sectorului apărării este un mijloc de a atinge următoarele obiective, ce au fost împărțite în trei subgrupuri pentru a răspunde următoarelor întrebări:²⁸

DE CE?

1

Asigurarea unui acord cu privire la necesitățile sectorului de securitate: războaiele, precum și resursele pentru desfășurarea acestora s-au mod-

²⁵ NOTĂ: Forțele armate sunt tot mai implicate în misiunile de menținere a păcii și de reconstrucție complexă, care necesită aptitudini de comunicare, cum ar fi facilitarea și cooperarea cu civilii. În particular, prin intermediul formării profesionale privind perspectiva de gen (de exemplu, traininguri) și aplicarea codurilor de conduită cu specific de gen în cadrul altor operații sau misiuni, forțele armate își dezvoltă potențialul de a consolida prevenirea, răspunsul și responsabilitatea în ceea ce privește violența sexuală în situații de conflict.

²⁶ Notă: Femeile și experții gender din domeniul apărării pot contribui la politicile de apărare și programele responsabile de nevoile speciale ale bărbaților, femeilor, băieților și fetelor. Societatea civilă reprezentată și de femei poate aduce o înțelegere globală a securității, asigurând desfășurarea proceselor de supraveghere civilă a sectorului de securitate și apărare.

²⁷ Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces, p. 74.

²⁸ Ibidem, pp. 80-82.

ificat semnificativ. Prin urmare, este important ca forțele armate moderne să aibă o capacitate operațională adecvată. Forțele armate sunt angajate în primul rând în apărarea țării, apoi în misiuni complexe de menținere a păcii pentru a consolida și menține pacea, ceea ce în timpurile moderne necesită abilități și cunoștințe netradiționale, cum ar fi abilități de comunicare, cunoașterea limbilor străine, a tehnologiilor informaționale etc. Prin urmare, sistemul de securitate, în calitate de angajator, trebuie să atragă din rândul populației persoane ce dețin profesii diverse, dar și candidați calificați. Diversitatea în componența forțelor armate, precum și integrarea perspectivei de gen în cadrul operațiunilor, permite sistemului de apărare o desfășurare mai bună a noilor sarcini cu care se confruntă.



De regulă, se consideră că femeile sunt insuficient sau slab reprezentate în cadrul structurilor de securitate și apărare. Chiar și acolo unde nu există bariere formale, există de multe ori anumite limite pentru femei privind avansarea lor în carieră. Însă, integrarea deplină a femeilor în forțele armate maximizează capacitatea militară de a-și îndeplini rolurile sale, inclusiv în operațiuni de menținere a păcii și de apărare. În multe dintre cazuri, femeile sunt mai indicate să rezolve anumite sarcini: a) discuțiile cu victimele abuzate sexual sau care au fost supuse altor violențe de gen; b) lucrul în închisorile pentru femei; c) oferirea de asistență socială femeilor foste combatante în procesul demobilizării și reintegrării în viața civilă.

2

Crearea unor instituții de securitate și a unor forțe armate reprezentative:

- ▶ Femeile sunt subreprezentate în armată, ministerele apărării și organele de supraveghere a sistemului de apărare. Chiar și atunci când nu există obstacole oficiale, există adesea niveluri clar definite la care pot tinde profesional femeile.
- ▶ Integrarea deplină a femeilor în forțele armate maximizează capacitățile militare de a-și îndeplini rolul de protecție a societăților democratice, inclusiv de apărare a valorilor fundamentale, cum ar fi dreptul la naționalitate și gender.

3

Consolidarea controlului democratic și civil asupra forțelor armate:

Unul dintre cele mai importante aspecte ale reformei sistemului de apărare este stabilirea unui control civil democratic. Includerea femeilor și a experților în aspecte de gen în organele de supraveghere a sistemului de apărare poate garanta că politicile și programele în materie de apărare sunt responsabile și sensibile la gen, adică, răspund necesităților specifice în materie de securitate ale bărbaților, femeilor, tinerelor și tinerilor, fetelor și băieților. În plus, consultările

cu organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor femeii pot contribui la o înțelegere holistică a securității în procesul de supraveghere civilă.

CINE?

Răspunde la diferite necesități în materie de securitate ale societății:

- Reforma apărării trebuie să răspundă în mod eficient la necesitățile societății în ansamblu. Necesitățile în materie de securitate a persoanelor variază în funcție de astfel de factori, precum sexul, etnia, vârsta, capacitatea fizică, orientarea sexuală, statutul economic, naționalitate, religie și altele.
- Violența în bază de gen reprezintă în continuare o amenințare considerabilă pentru siguranța oamenilor din întreaga lume. Și bărbații pot fi victime ale violenței în bază de gen, luând în considerare existența masacrelor ce vizează doar populația de un anumit sex, precum și violurile și violența din partea grupărilor stradale. Asigurarea protecției femeilor, bărbaților, tinerilor și tinerelor, băieților și fetelor în timpul conflictului și post-conflict ar trebui să fie o prioritate în cadrul oricărei reforme a sistemului de apărare. Membrii forțelor armate pot fi autori ai actelor de violență pe motive de gen împotriva civililor și împotriva altor membri ai forțelor armate. Accesul la promovarea drepturilor omului, cu luarea în considerare a perspectivei de gen, de exemplu, prin sensibilizarea sporită față de aspectele de gen și respectarea codului de conduită, pot contribui în calitate de acțiuni preventive.

CUM?

Pot fi utilizate două strategii complementare pentru a include perspectiva de gen în politica reformei sectorului de securitate:

- Integrarea dimensiunii de gen, ce include luarea în considerare a impactului politicilor și programelor de RSS cu privire la femei, bărbați, băieți și fete, la fiecare etapă a politicii și a ciclului de program, inclusiv analiza, planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea.
- Promovarea participării egale a bărbaților și femeilor, dat fiind că bărbații, în general, predomină numeric în procesul de RSS și în instituțiile de securitate. Prin urmare, este necesar de luat măsuri pentru a spori angajarea femeilor, menținerea acestora în funcții și avansarea profesională și participarea organizațiilor societății civile, în special, a organizațiilor de femei.



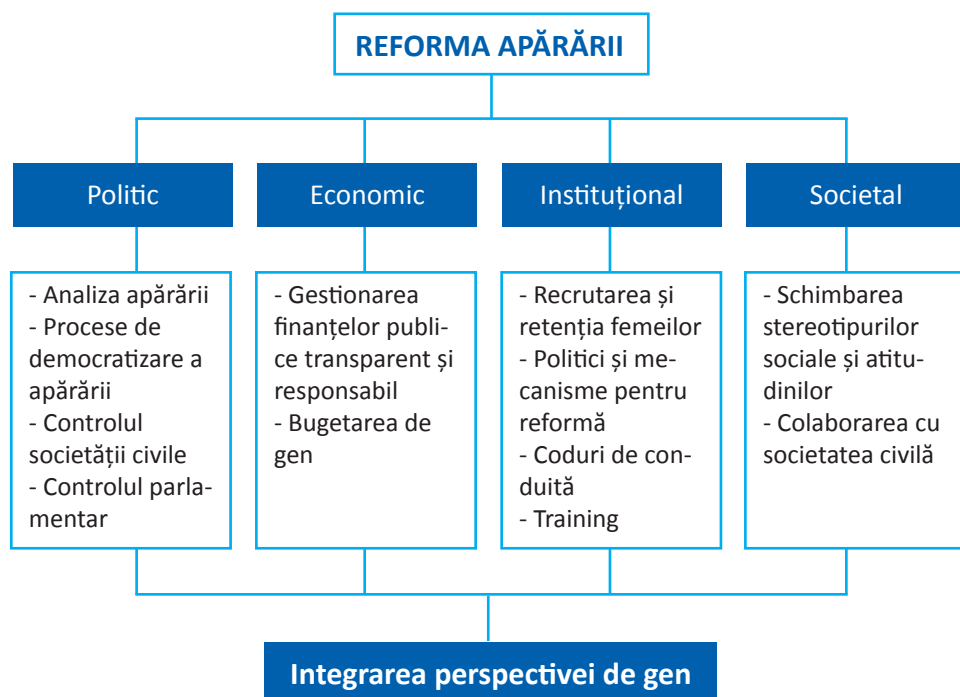
Care sunt unele dintre punctele de intrare-cheie pentru dimensiunea de gen în RSS?

Există patru niveluri esențiale pentru reforma sectorului apărării, și anume, politic, instituțional, economic și societal:²⁹



Recomandări practice pentru integrarea cu succes a dimensiunii de gen în bugetarea sectorului apărării:

- Plasarea dezbaterii bugetului sensibil la gen în cadrul unei dezbateri mai ample a relațiilor societate-sectorul apărării, cu accentul pe îmbunătățirea transparenței, responsabilității și gestionarea finanțelor publice a sectorului apărării. Acest lucru include instruirea parlamentarilor cu privire la rolul și funcția Parlamentului în supravegherea cheltuielilor sistemului de apărare și abilitarea parlamentarilor pentru integrarea aspectelor legate de gen în dezbaterile privind bugetarea.
- Asigurarea faptului că bugetul sensibil la gen este susținut de cercetări solide și date fiabile.
- Împuternicirea societății civile pentru a fi în măsură să efectueze o analiză a bugetelor de apărare și a organiza, în baza constatărilor, campanii de advocacy și lobby.



²⁹ Hendricks C., Hutton L. Op. cit., p. 7.

BOXA 14: SFATURI PENTRU REALIZAREA UNEI RSS SENSIBILĂ LA GEN³⁰

Integrarea perspectivei de gen implică următoarele:

- Consolidarea mecanismelor instituționale pentru egalitatea de gen în cadrul sistemului de securitate: aprofundarea cunoștințelor și capacităților acestor mecanisme în scopul de a consolida rolul acestora în cadrul sistemului;
- Activitate continuă privind sensibilizarea angajaților din instituțiile de securitate cu privire la egalitatea de gen;
- Consolidarea capacității unităților organizaționale de resurse umane pentru a dezvolta și implementa politici bazate pe dovezi și politici sensibile la dimensiunea de gen;
- Conștientizarea perspectivei de gen și a capacității echipelor responsabile de crearea, implementarea și evaluarea politicii de RSS (de ex., prin instruirii sau informări în materie de aspecte de gen);
- Identificarea și inițierea unor „campioni în materie de gen”, de ex., factori de decizie în funcții de conducere, care susțin integrarea dimensiunii de gen;
- Efectuarea evaluării impactului de gen al politicii de RSS propuse, monitorizarea și evaluarea impactului acesteia asupra bărbaților, femeilor, tinerilor și tinerelor, băieților și fetelor;
- Asigurarea faptului că RSS se bazează pe un proces consultativ, la care participă toți în mod egal, inclusiv reprezentanți ai organizațiilor de femei;
- Asigurarea faptului că femeile și bărbații sunt reprezentați în echipele responsabile de analiza, proiectarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor de RSS.

Controlul sectorului de apărare și a perspectivei de gen de către Parlament

Deși, în mare parte, controlul din partea Parlamentului reprezintă un factor ex-post de supraveghere a activităților sectorului de apărare, comisiile parlamentare pot deveni factori-cheie pentru schimbare și pot utiliza funcția lor de monitorizare și de supraveghere pentru a atrage atenția Executivului asupra aspectelor legate de gen. Comisiile parlamentare pot deveni instrumente utile pentru a implementa reforme sensibile la dimensiunea de gen în cadrul forțelor armate, având competențele de a trage la răspundere forțele armate, de exemplu, pentru incidente de violență și discriminare în bază de gen.



Cum influențează contextul perspectiva de gen și RSS?

1.5. Perspectiva de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova

Actualmente se consideră că există o corelație evidentă între nivelul de egalitate de gen existentă într-o societate și măsura atingerii acestui obiectiv în cadrul

³⁰ Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces, p. 82.

instituțiilor militare. Conform studiilor realizate de Caprioli și 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.³¹ În condițiile în care în Republica Moldova predomină încă rolurile tradiționale de gen, decizia unei femei de a profesa într-o instituție militară este intermediată în două etape. În primul rând, de 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, de deciziile instituționale de îngădire a accesului acestora.³²

Referindu-ne la primul aspect, analiza situației din Republica Moldova cu privire la tematica perspectivei de gen scoate în evidență faptul că cele mai problematice domenii sunt: abilitarea femeilor în domeniul politic, economic și social și violența în familie.

BOXA 15: PERCEPȚII PRIVIND COTA DE GEN

Doar 53,7% dintre bărbați sunt de acord să fie instituit un sistem de cote pentru femei pentru ca acesta să le garanteze un număr fix de posturi la guvernare femeilor și 55,3% un sistem de cote și pentru posturile de conducere. O parte dintre bărbați au motivat nedorința introducerii sistemului de cote pentru ca femeile să ajungă la guvernare sau în posturile de conducere prin faptul că, în aceste poziții, trebuie să ajungă „persoane cu capacități”, „nu avem nevoie de femei necapabile la conducere”. Ponderea femeilor care sunt pentru un sistem de cote care să le garanteze un număr fix de locuri la guvernare este mai mare decât cea a bărbaților – 72,6%. Același lucru s-a constatat și referitor la introducerea unui sistem de cote care să le garanteze un număr fix de locuri pentru posturile de conducere – 73,2%.

În același timp, ponderea bărbaților care consideră că schimbarea scutecelor, spălarea și alimențarea copiilor sunt responsabilitățile femeii este și mai mare – 95%. Acest indicator este destul de mare și printre femei – 75,1% (3 din 4 femei) sunt de acord cu această afirmație.⁷ Aceste răspunsuri sunt determinate în mare parte de stereotipurile existente privind rolurile de gen, adică menirea femeii și a bărbatului, și de neîncrederea femeii că altcineva ar putea face aceste activități mai bine decât ea.

Pe parcursul ultimilor ani au fost înregistrate anumite progrese în promovarea egalității între femei și bărbați, care au determinat sporirea numărului de femei în poziții decizionale, deschiderea cetățenilor pentru susținerea femeilor în politică și funcții decizionale, includerea dimensiunii de gen în unele politici sectoriale, creșterea gradului de informare și sensibilizare, precum și a competențelor specialiștilor din domeniu etc. Republica Moldova s-a plasat în topul primelor 30 de state (poziția 26) dintre 145 de state din lume cu privire la egalitatea

³¹ Caprioli M., Boyer M. Gender Violence and International Crisis. În: The Journal of Conflict Resolution, vol. 45, issue 4, 2001, p. 507.

³² A se vedea: Dragolea A. Dimensiunea de gen în piața muncii. În: Parteneri egali Competitori egali. București: Maiko, 2007.

genurilor, potrivit clasamentului Indexului global al egalității de gen, lansat de Forumul Economic Mondial (2015)³³. Conform Raportului Indexul Inegalității de gen, prezentat de Raportul Dezvoltării Umane, elaborat de PNUD³⁴, Republica Moldova este plasată pe locul 50 dintre alte 155 țări din lume.

Cu toate acestea, femeile continuă să fie sub-reprezentate la nivelul forurilor politice înalte, în funcții de conducere din APC și APL, deși beneficiază de educație superioară și calificări profesionale înalte. În domeniul pieții muncii, discriminarea femeilor persistă, în deosebi la etapele angajării și avansării, salarizării și participării la instruire și deplasări, în baza unor percepții și convingeri stereotipizate ale unor angajatori, iar retribuția muncii acestora constituie în medie cu circa 12% mai puțin ca bărbații.³⁵



Studiul „Percepțiile publice privind sensibilitatea la dimensiunea de gen în instituțiile din sectorul de securitate și apărare”

În același timp, atunci când explicăm procesul de integrare a perespectivei de gen în contextual național al sectorului de apărare și care sunt deciziile instituționale de îngrădire a accesului femeilor, trebuie să luăm în considerare misiunile și sarcinile Armatei Naționale a Republicii Moldova. Respectiv, conform Constituției, art. 108 stabilește că „Forțele armate sunt subordonate exclusiv voinței poporului...”



O instituție a sectorului de securitate receptivă la problemele de gen este aceea care corespunde atât necesităților distincte și diferite ale bărbaților, femeilor, băieților și fetelor, cât și promovează participarea deplină și egală a bărbaților și femeilor.

Reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare este garantată de prevederile constituționale și legale la nivel național. De asemenea, există instrumente și norme internaționale privind perspectiva de gen, care necesită o abordare sensibilă în contextul sectorului de securitate. Despre acestea vom vorbi în cadrul următorului paragraf.

În general, conform *Raportului de evaluare a Planului de acțiuni privind implementarea PNAEG 2012-2015*³⁶, în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova se constată o dinamică pozitivă privind implementarea acțiunilor de sporire a nivelului de încadrare a femeilor în domeniul dat, existența unui cadru legal-normativ cu referire la egalitatea de gen; intensificarea tendințelor privind

³³ The Global Gender Gap Report 2015. Geneva: World Economic Forum, 2015. <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

³⁴ Human Development Report 2015. <http://report.hdr.undp.org>

³⁵ Statistica gender. <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&>

³⁶ Raportul de evaluarea a Planului de acțiuni privind implementarea PNAEG 2012-2015. http://www.mm-psf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_evaluare_pnaeg_2010-2015.pdf

respectarea angajamentelor internaționale; aplicarea unor politici privind eliminarea stereotipurilor de gen.

Începând cu anul 2012 (la insistența ONG-lor active în drepturile femeilor și egalității de gen), la Academia Militară „Alexandru cel Bun” sunt admise la studii și fete (în anul 2016 din efectivul total de studenți 12% sunt fete). Rata fetelor înmatriculate este ajustată în fiecare an în dependență de necesitățile Statului Major. În același timp, în cadrul Ministerului Apărării și Ministerului Afacerilor Interne s-au organizat activități de informare și instruire privind dreptul femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului.

Cu toate acestea, analiza datelor statistice evidențiază faptul că ponderea femeilor în funcții de conducere/de execuție în instituțiile de securitate și apărare, inclusiv în serviciul activ este una neuniformă. În cadrul Ministerului Afacerilor Interne, conform datelor din 2014, din efectivul total 16,3% sunt femei și 83,7% sunt bărbați, iar femeile angajate în funcții de conducere, dar și de execuție sunt de 6% (dar în 2011 era 9%). Coraportul femeilor angajate în serviciul militar se reflectă astfel: militari prin contract – 83% bărbați și 17% femei (2014 - 23%), ofițeri ai Armatei Naționale – 84% bărbați și 16% femei. Deși în cadrul Armatei Naționale în funcții de conducere sunt 20% femei ofițere, totuși funcțiile respective nu se referă la funcții ce țin de arta militară (de ex. Șef Serviciu Personal, Șef Centru Lingvistic, Șef Secția Financiară, Punctul medical).

Această problemă, de fapt, este relevantă și pentru alte țări, însă în cadrul acestor state există tendințe profunde de transformare a situației prin prisma politicilor de gen. De exemplu, referindu-ne la statul vecin al Republicii Moldova, România, cu toate că, în 2001 a fost permis accesul nelimitat al femeilor în instituțiile militare în condițiile existenței unui cadru legal prin care era susținută egalitatea de șanse a femeilor și bărbaților pe piața muncii, în anul 2005 Ministerul Apărării a limitat acest acces impunând o cotă maximă a numărului de femei care puteau fi admise. Impunerea acestei cote a survenit în urma intrării femeilor într-o proporție mai mare de 50%.³⁷

Drepturile obținute de către femeile militare corespund celor obținute în cadrul primului val al feminismului, când acestea au câștigat drepturi civile și politice, dar nu și capacitatea efectivă de a le exercita în vederea îmbunătățirii propriului status. Astfel, câștigând dreptul de a intra în structurile militare nu presupune și faptul că femeile dețin capacitatea de a produce schimbări instituționale pentru a crea o nouă politică de apărare, în concordanță cu propriile valori și interese ca femei și ca reprezentante ale femeilor în apărare. În anul 2003 în cadrul forțelor armate erau 3,99% femei, în 2004 erau 5,18% și în anul 2008 proporția

³⁷ NATO Committee on Gender Perspectives, „Romania - National Report”, 2004. <http://www.nato.int/ims/2004/win/romania.pdf>.

a scăzut la doar 3,16.³⁸ Evoluția procentului femeilor încadrate în sistem este direct corelată cu restricționarea accesului. Cu toate acestea, din 2005 – 2006 cota impusă Academiei Forțelor Terestre și Academiei Navale a fost de 25%, excepție făcând specialitatea Echipamentelor de Inginerie Marină și Electrică unde nu au fost alocate locuri pentru candidate. De asemenea, a fost impusă o cotă de maxim 30% pentru Academia Forțelor Aeriene. Cota impusă a fost micșorată în 2010 la 9,79% pentru Academia Forțelor Terestre, 16,39% pentru Academia Forțelor Aeriene și la 10.25% pentru Academia Forțelor Navale ³⁹. În ceea ce privește admiterea candidatelor în cadrul liceelor militare pragul impus începând cu anul 2005 este de 20%. Departamentele în care femeile activează în forțele armate sunt: resursele umane, poziții logistice și administrative, finanțe, servicii medicale, managementul tehnologiilor și informațiilor, drept militar, inginerie militară, management de proiect și resurse, administrație, relații publice și educație militară.⁴⁰ Este interesant de remarcat că, în ceea ce privește distribuția ofițerilor superiori în bază de gen, sunt decât 2,63% femei general, 4,55% ofițeri superiori și 5,29% locotenenți-colonel.⁴¹

BOXA 16: CLOPOTUL DE STICLĂ

„Clopotul de sticlă”, unul din mecanismele de limitare a reprezentării femeilor, a constat în stabilirea unui prag maxim. Sub influența „clopotului de sticlă”, în state aflate în conflicte interne, cu un sistem de recrutare obligatoriu, fără a exista presiunea adoptării agendei egalității de gen, femeilor nu le-a fost permis să intre în anumite poziții decât într-un anumit procent și, implicit, nu le-a fost permis să avanseze în profesiile respective.

„Clopotul de sticlă” este a treia formă de discriminare ce afectează femeile în cadrul organizațiilor și este un factor important ce împiedică accesul la putere și lipsa unui statut în cadrul organizațiilor. Termenul „clopotul de sticlă” se referă la bariere invizibile sau artificiale ce împiedică femeile (și persoanele de culoare) să avanseze dincolo de un anumit nivel. La nivelurile inferioare, femeile reprezintă un procent mai mare de manageri, ceea ce pune în evidență și mai clar diferențele existente între numărul de femei în funcții de conducere de nivel înalt și de nivel inferior. Barierele, ce rezultă din astfel de diferențe, sunt adesea subtile și includ stereotipuri de gen, lipsa de oportunități pentru femei de a obține experiența necesară pentru a avansa la locul de muncă, lipsa angajamentului conducerii de vârf față de egalitatea de gen și inițiativele de angajare în condiții de egalitate. Ca și în cazul discriminării evidente și a hărțuirii sexuale, „clopotul de sticlă” există și în alte regiuni ale lumii.⁴²

³⁸ NATO, Romania și NATO Committee on Gender Perspectives, „Romanian National Report For 2008.” http://www.nato.int/issues/women_nato/meeting-records/2009/nationalreports/romanian-national-report-2009.pdf.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ NATO Committee on Gender Perspectives, „The Romanian National Report for 2007”. <http://www.nato.int/ims/2008/win/reports/romanian-2008.pdf> (accesat la 14.11.2016).

⁴² Bell M. P., McLaughlin M. E., Sequeira J. M. Discrimination, Harassment, and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents. In: Journal of Business Ethics, 37, 2002, p. 68.

Numărul inferior al femeilor la nivelul sferelor de decizie este motivul pentru care femeile nu pot determina schimbări instituționale și nu pot impune o perspectivă distinctă asupra apărării. Deși Ministerul Apărării susține că toate pozițiile sunt deschise femeilor și că este decizia acestora de a nu ocupa anumite poziții ierarhice, s-a dovedit că prin mecanisme cum ar fi „restricțiile de grad” sau acțiunea neexplicită a „clopotului de sticlă”, promovarea acestora este limitată.⁴³

În analiza structurii personalului Serviciului Vamal se constată că circa o treime din efectivul total al Serviciului Vamal sunt femei (29,1%) și respectiv două treimi sunt bărbați (70,9%). Coraportul funcțiilor publice/posturi ocupate: funcție publică de conducere - 65,3% bărbați și 34,7% femei, funcție publică de execuție - 87,5% bărbați și 12,5% femei, funcție publică cu statut special - 74,6% bărbați și 25,4% femei. În cadrul Serviciului Vamal femeile sunt mai des reprezentate în poziții administrative și executive de nivel mijlociu. Necesitatea încadrării sporite a femeilor în acest sector contribuie la dezvoltarea de mijloace sigure și confidentiale pentru femei și bărbați la trecerea frontierei (de ex., inspecții fizice efectuate).

Actualmente, unul din obiectivele privind profesionalizarea instituțiilor de securitate și apărare reprezintă sporirea participării Republicii Moldova la misiunile și operațiunile de menținere a păcii și de gestionare a crizelor. Operațiunile respective se desfășoară într-un mediu de securitate complex care necesită expertiza complementară a femeilor și bărbaților, deoarece conflictele armate au efecte distincte asupra acestora. Iar participarea activă a femeilor în inițiativele de pace reprezintă, la nivel internațional, un element central în eficientizarea rezolvării conflictelor și în consolidarea păcii. Un instrument important, în acest sens, este Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea. Republica Moldova în cadrul aprobării IPAP Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016 și-a asumat responsabilitatea de a întreprinde acțiuni în vederea implementării Rezoluției 1325 a CS ONU privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității. Coraportul militarilor prin contract femei care au participat din inițiativa personală la operațiunile internaționale de menținere a păcii este de 3%, în cadrul Misiunii KFOR (4 unități) – 0% femei. Aceste date sunt determinate de faptul că aspectele de gen în domeniul păcii, securității și conflictele sunt parte dintr-o abordare complexă a problemei femeilor și bărbaților care au o influență asupra sau sunt afectate de violența în conflicte. În același timp, semnarea în 2013 a Acordului între Republica Moldova și Uniunea Europeană privind stabilirea cadrului pentru participarea Republicii Moldova la operațiunile Uniunii Europene de gestionare a crizelor, a permis participarea unei femei în misiunea din Mali (2014) din partea țării. Cu toate acestea, rolul

⁴³ Carreiras A. Op. cit., p. 107.

multistratificat al perspectivei de gen în sectorul de securitate, în special rolul femeilor în promovarea păcii, este adesea înțeles greșit sau simplificat.



Verificarea relevanței de gen a sectorului

ÎNTREBĂRI DE AUTOEVALUARE

1. Definiți conceptul *abordarea integratoare a egalității de gen*.
2. În ce constă principala diferență a abordării *integratoare a egalității de gen* comparativ cu abordările precedente *de gen* ?
3. Care este scopul principal al *abordării integratoare a egalității de gen*?
4. Caracterizați complexitatea strategiei integratoare a egalității de gen prin prisma dimensiunilor interne și externe.
5. De ce *perspectiva de gen* este importantă pentru RSS ?
6. Ce beneficii poate aduce aplicarea *analizei de gen* în cadrul activității profesionale?
7. În ce mod *analiza de gen* poate contribui la abilitatea de includere a *perspectivei de gen* în cadrul activității profesionale?
8. Care sunt problemele prioritare în asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova?
9. Cum putem evalua relevanța perspectivei de gen în sectorul de apărare?

BIBLIOGRAFIE

1. Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.
2. Bastick M., Whitman T. A Women's Guide to Security Sector Reform. Washington, D.C.: The Institute for Inclusive Security and DCAF, 2013.
3. Bell M. P., McLaughlin M. E., Sequeira J. M. Discrimination, Harassment, and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents. In: Journal of Business Ethics, 37, 2002, pp. 65–76.
4. Bocioc F., Dimitriu D., Tesiu R., Vailean C. Gender Mainstreaming. Metode și instrumente: Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen. Editura Neva, 2004.
5. Bodrug-Lungu V., Triboi I. Raport cu privire la realizarea studiului „Percepțiile publice privind sensibilitatea la dimensiunea de gen în instituțiile din sectorul de securitate și apărare”. Chișinău: Misiunea OSCE în Republica Moldova, 2016.
6. Caprioli M., Boyer M. Gender Violence and International Crisis. În: The Journal of Conflict Resolution, vol. 45, issue 4, 2001, p. 503-518.

7. Ce amenzi îi așteaptă pe cei care vor discrimina? <http://discriminare.md/ce-amenzi-ii-asteapta-pe-cei-care-vor-discrimina/>
8. Dragolea A. Dimensiunea de gen în piața muncii. În: Parteneri egali Competitori egali. București: Maiko, 2007, pp. 27-83.
9. Egnell R. Gender Perspectives and Military Effectiveness Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security. In: PRISM 6, no. 1, pp. 73-89.
10. Elroy G. A gender perspective in CSDP. Training manual. Folke Bernadotte Academy, 2016.
11. From concept to action: gender mainstreaming in operational activities. Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, 2000. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/undppaper.PDF>
12. Gender and Security Sector Reform, DCAF Backgrounder, 10/2009. pp. 2-3. www.wiis-global.org/.../DCAF-Backgrounder-Gender-and-SSR_20
13. Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions. Institute for the Security Studies, 2013.
14. Gender Training Manual for African Union Peace Support Operations. AU Department for Peace and Security and Women Gender and Development Directorate. <http://femnet.co/2013/12/11/african-union-gender-training-manual-for-au-peace-support-operations/>
15. Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces. Belgrade: UNDP, SEESAC, 2016.
16. Groothedde St. Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013.
17. Hendricks C., Hutton L. Defence Reform and Gender. Gender and Security Sector Reform Toolkit. Eds. Bastick M., Valasek K. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.
18. Human Development Report 2015. <http://report.hdr.undp.org>
19. Legea nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=315674&lang=1>
20. NATO Committee on Gender Perspectives „The Romanian National Report for 2007”. <http://www.nato.int/ims/2008/win/reports/romanian-2008.pdf>
21. Raportului de evaluarea a Planului de acțiuni privind implementarea PNAEG 2012-2015. http://www.mmppsf.gov.md/sites/default/files/document/attachments/raport_evaluare_pnaeg_2010-2015.pdf
22. Rezumat informativ pentru jurnaliști reforma sectorului de securitate Noțiuni. Elemente și referințe de bază. www.ipp.md/.../Info_Brief_no_5_-_REFORMA_SECTORULUI_DE_SECURITATE
23. Statistica gender. [http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&\(accesat la 12.11.2016\).](http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&(accesat%20la%2012.11.2016))
24. The Global Gender Gap Report 2015. Geneva: World Economic Forum, 2015. <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>
25. Văileanu C., Buzu A. Indexul integrării dimensiunii de gen în politicile publice. Chișinău, 2013. progen.md/files/5331_raportanalizapoliticperspectivagen.pdf
26. Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. Ghidul utilizatorului statisticilor de gen. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008.

MATERIAL DISTRIBUTIV: DEFINIȚII ALE ABORDĂRII INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN DOCUMENTE INTERNAȚIONALE⁴⁴

Sistemul Organizației Națiunilor Unite. Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați a fost girată și subliniată în Platforma de Acțiune de la Beijing, 1995 (paragrafele 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273) drept abordarea prin care vor fi atinse obiectivele cuprinse în fiecare dintre domeniile sale critice de interes:

„... guvernele și alți actori trebuie să promoveze o politică activă și vizibilă de integrare a perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât să se realizeze o analiză a efectelor lor asupra femeilor și, respectiv, bărbaților, înaintea luării deciziilor.”

În iulie 1997, Consiliul Economic și Social al Națiunilor Unite a definit conceptul de „abordare integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați” după cum urmează: Abordarea integratoare a egalității de gen înseamnă “integrarea perspectivei de gen în procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați în orice acțiune planificată, inclusiv legislație, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelele. Aceasta este o strategie necesară pentru a îngloba nevoile, preocupările și experiențele femeilor și bărbaților în planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor în toate sferile sociale, politice și economice, astfel încât femeile și bărbații să obțină în mod egal beneficii, iar inegalitățile să nu fie perpetuate. Scopul final al abordării integratoare este realizarea egalității de gen”.

Definiția dată de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) Abordarea integratoare înseamnă: „Luarea în considerație a preocupărilor pentru egalitatea de gen în toate politicile, programele, activitățile administrative și financiare, precum și în procedurile organizaționale, contribuind astfel la o transformare organizațională profundă. În mod specific... Integrarea rezultatelor analizei socioeconomice și politice în toate procesele decizionale ale organizației, și urmărirea rezultatelor. Acest lucru include atât deciziile principale de politică a organizației, cât și deciziile cotidiene, de implementare a politicilor”.

Organizația Internațională a Muncii: tratament între lucrătorii bărbați și femei nu doar ca o contribuție la dreptatea socială, ci și la eficiența economică. Strategia generală pentru promovarea egalității pentru femei în domeniul muncii prevede integrarea problemelor privind egalitatea în toate obiectivele și activitățile programelor – un proces denumit abordare integratoare.

⁴⁴ Bocioc F., Dimitriu D., Teșiu R., Văileanu C. Op. cit., pp. 11-12.

Strategia abordării integratoare necesită introducerea analizei de gen și a planificării în toate activitățile OIM, la nivel macro, sectorial și micro – adică se acordă atenție specială modalității de asistență și participării reale și neîngrădite a bărbaților și femeilor la toate nivelurile ciclului de programare. Strategia abordării integratoare presupune și identificarea efectelor diferite ale programelor asupra bărbaților și femeilor și măsurilor necesare pentru a se asigura faptul că activitățile OIM au o influență pozitivă asupra egalității de gen. Deci abordarea integratoare include, deseori, folosirea unor activități speciale pentru femei și/sau a acțiunilor pozitive, ori de câte ori femeile se află în situații defavorabile, în scopul obținerii nivelului de dezvoltare necesar și suficient pentru a participa și beneficia în mod egal în urma eforturilor de dezvoltare.

Sistemul Uniunii Europene

Definiția dată de **Consiliul European** “Abordarea integratoare constă în (re)organizarea, ameliorarea și evaluarea proceselor de luare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate nivelurile, de către factorii implicați în mod obișnuit în aplicarea în practică a politicilor”.

Comisia Europeană vorbește despre abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați în toate politicile și activitățile Comunității.

„Luarea în considerație în mod sistematic a diferențelor dintre condițiile, situațiile și nevoile femeilor și bărbaților în toate politicile și acțiunile Comunității: aceasta este trăsătura de bază a principiului abordării integratoare, adoptată de către Comisie. Acest lucru nu înseamnă doar facilitarea accesului femeilor la programele sau resursele Comunității, ci, mai degrabă, mobilizarea simultană a instrumentelor juridice, a resurselor financiare și a capacităților de analiză și de organizare ale Comunității, în scopul motivării pentru construirea unor relații echilibrate între femei și bărbați în toate domeniile. În acest sens, este necesar și important ca politica egalității dintre femei și bărbați să se bazeze pe o analiză statistică solidă a situației femeilor și bărbaților în diverse domenii ale vieții sociale, precum și pe analiza schimbărilor care au loc la nivelul societăților”.

Strategia urmărește să asigure că toate măsurile și acțiunile generale care influențează viața socială iau în considerare în mod deschis și activ – în timpul planificării, aplicării, monitorizării și evaluării – efectele diferite pe care le pot avea asupra situației femeilor și bărbaților.

MATERIAL DISTRIBUTIV: SEMNIFICAȚII TERMINOLOGICE: PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN ȘI PERSPECTIVA DE GEN

Promovarea egalității de gen înseamnă asigurarea existenței unor oportunități similare pentru femei și bărbați și că societatea pune aceeași valoare asupra similitudinii, dar și asupra diferențelor dintre femei și bărbați și pe funcțiile diferite ale acestora.

Perspectiva (egalității) de gen se abordează precum un proces care contribuie la integrarea dimensiunii de gen în programele, legislația sau principiile legale, ce au impact asupra femeilor și bărbaților. Această integrare se face luând în considerare diferențele de gen, relațiile dintre femei și bărbați, accesul la resurse și putere, respectiv circumstanțele sociale și economice diferite ale acestora, dar și alți factori relevanți cum ar fi rasa, clasa, sexualitatea sau abilitățile.

Important este că *perspectiva de gen* nu este statică, dar se schimbă în timp și variază foarte mult în cadrul unei culturi. Mai mult decât atât, ea este influențată și de alți factori, cum ar fi realitățile socioeconomice, clasă, naționalitate, etnie, orientare sexuală și vârstă. În plus bărbații, femeile, fetele și băieții se confruntă și cu diferiți factori de insecuritate. Aici ar fi relevant un exemplu, care ilustrează de ce este nevoie de integrarea dimensiunii de gen în sectorul de securitate. Este vorba de situația din Afghanistan, privitor la care comunitatea internațională a decis să racordeze la rețeaua de apă casele reconstruite, astfel încât femeile să nu meargă la fântână pentru a aduce apă de mai multe ori în zi, scutindu-le de această povară, deși procesul deplasării spre fântână, pentru femeile din comunitățile afgane, este uneori unica lor ocazie de a întâlni alte femei, pentru a afla ceea ce se întâmplă în comunitatea respectivă. Așadar, beneficiul oferit a determinat o altă problemă referențială gender-ului. De aceea perspectiva de gen/gender vine să găsească soluții acestor provocări.

MATERIAL DISTRIBUTIV: UTILIZAREA STATISTICII DE GEN⁴⁵

***Nu tot ce poate fi calculat are valoare,
nu tot ce are valoare poate fi calculat
(Albert Einstein)***

Statistica de gen. Cerința de a identifica aspectele de gen apare datorită faptului că există nevoi de date statistice pe subiecte care pot avea o relevanță mai mare pentru un sex și mai mică pentru celălalt. În plus, trebuie luat în considerare faptul că politicile și programele pot avea un impact diferit asupra femeilor și bărbaților, prin urmare, este nevoie să fie monitorizate separat din acest punct de vedere.

⁴⁵ A se vedea: Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. Ghidul utilizatorului statisticilor de gen. Chișinău: PNUD, UNIFEM, 2008, pp. 15-17.

Statistica de gen nu înseamnă doar producerea de date statistice referitoare la femei, și este mai mult decât simpla dezagregare a datelor statistice în funcție de sex. Producerea de statistici care să reflecte în mod adecvat aspectele de gen implică faptul că toate statisticile trebuie să fie produse luând în considerare realitățile socioeconomice diferite ale femeilor și bărbaților la nivelul societății. Acest lucru înseamnă că toate datele statistice (atât cele referitoare la indivizi, cât și cele care nu sunt legate în mod direct de indivizi) trebuie să fie colectate, compilate și analizate luându-se în considerare factorii de gen care influențează diferit femeile și bărbații. Acest lucru se poate numi integrarea perspectivei de gen în statistici.

Indicatorii sensibili la gen. Un indicator sensibil la gen poate fi definit ca un indicator ce captează schimbările de gen survenite în societate într-o perioadă de timp. În vreme ce statistica de gen oferă indicații factuale despre situația femeilor și a bărbaților, indicatorii sensibili la gen oferă dovezi directe ale statutului femeilor sau al bărbaților în relație cu un standard normativ agreat sau un grup de referință clar definit.

Statistică de gen	Indicator sensibil la gen
60% din femeile din țara X sunt alfabetizate, (eventual) în comparație cu 30% cu 5 ani în urmă. 82% dintre bărbații din țara X sunt alfabetizați, (eventual) în comparație cu 52% cu 5 ani în urmă.	60% din femeile din țara X sunt alfabetizate, în comparație cu 82% din bărbați, și în comparație cu 30%, respectiv 52% cu 5 ani în urmă. Norma sau grupul de referință sunt bărbații din aceeași țară, însă în alte cazuri pot fi alte grupuri de femei.



Diferența dintre statistica de gen și indicatorii sensibili la gen

Indicatorii sensibili la gen, la nivel național, servesc celor care elaborează și adoptă politici ca mijloace de măsurare a inegalităților de gen. De asemenea, oferă informații despre cum pot fi elaborate politicile astfel încât să se reducă aceste inegalități și să fie promovată egalitatea de gen. Indicatorii sensibili la gen ar trebui să corecteze prejudiciile inerente care apar la nivelul multor indicatori la nivel național, cum ar fi Produsul Intern Brut (PIB), care nu măsoară deloc contribuția adusă de munca neplătită a femeilor, neincluzând-o ca muncă în sistemul național de conturi.

În general, există patru mari categorii de indicatori sensibili la gen:

1. Indicatori dezagregați în funcție de sex

Exemple:

- procentajul de femei comparativ cu procentajul de bărbați membrii ai Parlamentului;
- rata de ocupare a femeilor comparativ cu a bărbaților.

2. Indicatori de gen specifici

Exemple:

- numărul cazurilor de viol raportate, ajunse în instanța de judecată, unde victimele sunt aproape exclusiv femei;
- numărul cazurilor de cancer de prostată, care vizează exclusiv bărbații etc. Indicatorii de acest tip sunt relevanți pentru măsurarea, în special, a stării de sănătate a populației, pe chestiuni specifice femeilor sau bărbaților.

3. Indicatori cu relevanță de gen

Exemple:

- numărul de creșe și grădinițe dintr-o anumită zonă;
- distanța până la cele mai apropiate facilități de îngrijire a sănătății și educație.

În general, femeile sunt cele care se ocupă de creșterea și îngrijirea copiilor, așa încât numărul facilităților de acest fel are relevanță pentru situația femeilor. În același fel, dacă mai degrabă femeile, decât bărbații, sunt cele care își duc copiii la clinici de sănătate și îi însoțesc la/de la școală, acest indicator are relevanță de gen implicită. Acest tip de indicatori au importanță pentru obținerea de informații legate de folosirea timpului de către femei și bărbați sau pentru determinarea unora dintre cauzele absenței femeilor de pe piața muncii salariate.

4. Indicatori aleși mai degrabă de femei decât de bărbați și viceversa

Exemple:

- dimensiunile guvernării;
- femeile tind să favorizeze mult mai puțin decât bărbații darea de mită pentru accesul la servicii de interes public;

- femeile tind să voteze partide și candidați cu programe electorale ce cuprind politici pentru familie, educație și sănătate, în vreme ce bărbații tind să voteze partide și candidați cu oferte electorale.

Asemenea indicatori reies în special din cercetări calitative și nu trebuie să se refere neapărat la chestiunile legate de gen, ci reflectă diferențele existente în preferințele/prioritățile femeilor și bărbaților referitoare la diversele dimensiuni ale sectorului analizat. Cu toate acestea, la o analiză în profunzime a cauzelor acestor diferențe dintre preferințele/prioritățile femeilor și bărbaților ajungem tot la diferențele dintre rolurile de gen.

O altă clasificare a indicatorilor sensibili la gen se face în funcție de tipul lor: **indicatori cantitativi** și **indicatori calitativi**.

Indicator cantitativ	Indicator calitativ	 Diferența dintre statistica de gen și indicatorii calitativi
Rata de ocupare și de inactivitate pe piața muncii a femeilor și bărbaților, pe o perioadă de timp (exprimată în procente) <i>Datele pot fi extrase din „Ancheta asupra forței de muncă”</i>	Modul în care ratele de ocupare și de inactivitate influențează relațiile de gen în gospodării, diviziunea de gen a muncii și statutul femeilor, așa cum sunt percepute de femei și bărbați <i>Datele pot fi aflate printr-un sondaj de opinie</i>	

Cei mai importanți indicatori sensibili la gen sunt clasificați în 10 clase principale. Acest sistem de clasificare a fost adoptat la recomandarea Națiunilor Unite, iar domeniile prioritare au fost determinate prin Platforma de Acțiune de la Beijing, în 1995.⁴⁶ Într-o măsură destul de mare, putem spune că există date statistice dezagregate în funcție de sex și indicatori sensibili la gen. Cu toate acestea, încă rămân probleme legate de vizibilitatea lor, de nivelul de detaliere, alegerea domeniilor de colectare a datelor și, nu în ultimul rând, bugetarea neadecvată a dezvoltării statisticii de gen.

⁴⁶ A se vedea: Sistem de clasificare adoptat la recomandarea Națiunilor Unite, conform domeniilor prioritare determinate în baza Platformei de Acțiune de la Beijing (1995). În: Vaileanu C., Rusu V., Cantarji V. Op. cit., pp. 120-121.

MATERIAL DISTRIBUTIV: EXEMPLE PRIVIND UTILIZAREA METODEI „ANALIZA DE GEN”

Exemplul 1: Obiceiuri agricole în apropierea liniei de demarcație administrativă (*the administrative boundary line* - ABL).⁴⁷

Acest exemplu este o analiză de gen efectuată de către misiunea UE privind monitorizarea obiceiurilor femeilor și bărbaților care trăiesc în apropierea liniei de demarcație administrativă (ABL) în Georgia. Scopul a fost de a spori înțelegerea modului de deplasare a bărbaților și femeilor în vecinătatea ABL.

	BĂRBAȚI	FEMEI
Profilul activității: cine și ce face, unde și când?	➤ Răspund de turme mai mari ➤ Merg cu animalele la distanțe mai mari de casă	➤ Răspund de turme mici (câteva animale) ➤ Rămân mai aproape de casă
Profilul resurselor: cine are acces la resurse și le controlează?	➤ Acces și control asupra animalelor (le dețin în proprietate) ➤ Acces limitat la teren (dat fiind că necesită spații mai mari)	➤ Au acces la animale ➤ Controlează unele animale, dar nu pe toate ➤ Acces ușor la terenuri (deoarece rămân în preajma casei)
Cauze: Care sunt cauzele activității și profilul resurselor?	➤ Divizare tradițională a muncii ➤ Conflictul și instalarea ABL a redus accesibilitatea la terenuri	➤ Divizare tradițională a muncii ➤ Au acces mai mare la terenuri pentru că este mai aproape de casă
Consecințe: Care sunt consecințele activității și profilul resurselor?	➤ Forțați să se deplaseze mai aproape de ABL ➤ Risc mai mare de a fi reținuți (atât pentru că se deplasează mai departe de casă, cât și pentru că sunt considerați ca fiind mai amenințatori) ➤ Libertatea de circulație este restrânsă din motive politice	➤ Expunere mai mică la ABL ➤ Risc redus de a fi reținute (pentru că nu se deplasează mai departe, dar și pentru că se consideră că prezintă mai puține riscuri) ➤ Libertatea de circulație este restrânsă din motive tradiționale

⁴⁷ Elroy G. Op. cit., p. 65.

Notă:

- În Georgia, misiunea de monitorizare a UE a efectuat o analiză a dimensiunii de gen cu privire la obiceiurile agricole din apropierea liniei de demarcație administrativă. Este vorba de o zonă pe care o patrulau frecvent și au dorit să aibă o mai bună înțelegere a mișcărilor/mobilității populației care o populează. Scopul principal a fost de a înțelege tipurile de rețineri/arest.
- Analiza de gen arată o diviziune clară a muncii între femei și bărbați în zona ce le influențează mișcărilor/mobilitatea.
- Analiza de gen arată că bărbații, dat fiind responsabilitatea acestora pentru animale mai mari, care au nevoie să meargă la pășunat mai departe de casă, se apropie de ABL. Ca urmare, aceștia se confruntă cu un risc mai mare de a fi arestați.
- Înțelegerea acestor mișcări ajută la înțelegerea contextului și la elaborarea unor strategii mai eficiente.

Exemplul 2: Analiza de gen a poliției georgiene⁴⁸

Acest exemplu este o analiză de gen a poliției georgiene, efectuată de către misiunea de monitorizare a UE în scopul de a obține o mai bună înțelegere a situației bărbaților și femeilor în rândul forțelor de ordine și a posibilităților acestora.

	BĂRBAȚI	FEMEI
Profilul activității: cine și ce face, unde și când?	➤ Lucrează în toate departamentele ➤ Ocupă practic toate pozițiile de rang superior	➤ Administrație și Resurse Umane ➤ Nu dețin poziții de rang superior ➤ Nu se obișnuiește ca femeile să se afle în regiuni
Profilul resurselor: cine are acces la resurse și le controlează?	➤ Acces la toate resursele importante ➤ Dețin controlul asupra tuturor resurselor ➤ Nu include toți bărbații	➤ Acces la majoritatea resurselor ➤ Nu au acces la toate informațiile ➤ Nu participă în procesul de luare a deciziilor: nu controlează utilizarea resurselor ➤ Mai puține oportunități de instruire
Cauze: Care sunt cauzele activității și profilul resurselor?	➤ Norme tradiționale privind masculinitatea: activitatea în poliție este considerată a fi drept una destinată bărbaților	➤ Percepții/diviziune tradiționale a rolurilor ➤ Lipsă de timp – responsabilități în gospodărie ce afectează posibilitățile la serviciu

⁴⁸ Ibidem, p. 67.

Consecințe: Care sunt consecințele activității și profilul resurselor?	➤ Personalul polițienesc este predominant de bărbați: 89% bărbați ➤ O mai mare influență asupra poliției ➤ Perspectivă unilaterală – înțelegere limitată a mișcărilor în apropierea ABL	➤ Doar 11% femei ➤ Lipsa promovării ➤ Discriminare ➤ Femeile ce dețin roluri tradiționale în rândul poliției - tendințe să rămână necăsătorite ➤ Lipsa femeilor la ABL: lipsa atenției față de necesitățile femeilor la ABL
---	---	---

Note:

- Analiza de gen a poliției georgiene arată o diviziune clară a rolurilor. Femeile constituie doar 11% din personalul angajat, cele mai multe dintre ele deținând funcții administrative/de susținere.
- Deși urmează aceeași instruire cu bărbații, ofițerele de poliție de sex feminin au mult mai puține șanse de a progresa în cadrul sistemului. Chiar și atunci când li se oferă funcții de rang superior, cea mai mare probabilitate este că acestea le vor refuza. Pentru a înțelege această dinamică, este important de a extinde analiza în afara structurilor de poliție și la gospodărie. Pentru că ceea ce femeile fac (și nu fac) la locul de muncă se află într-o legătură strânsă cu ceea ce fac (și ce nu fac) bărbații acasă/în gospodărie.
- Una dintre consecințele identificate este că ofițerele de poliție de sex feminin rămân necăsătorite. Este un indiciu clar că nu este atât de ușor de a combina activitatea polițienească cu valorile tradiționale ale familiei. În urma acestei analize nu a fost clar dacă acest lucru ține de faptul că femeile din rândul poliției aleg să nu se căsătorească sau dacă mai puțini bărbați sunt gata să se căsătorească cu femei ce activează în poliție. În acest sens sunt necesare a fi desfășurate analize suplimentare.

MATERIAL DISTRIBUTIV: CONTROL INTERN ȘI EXTERN

Control extern. Forțele armate ar trebui să fie supuse unui control extern de către autoritățile civile, inclusiv, cel puțin, de Ministerul Apărării și Parlament. Organismele de control, independente de armată și guvern, inclusiv instituțiile naționale privind drepturile omului și/sau instituțiile de tip ombudsman pentru forțele armate, pot fi, de asemenea, actori eficienți. Controlul civil informal este exercitat de către organizațiile de advocacy, grupuri de femei, organizații de cercetare și mass-media, toate fiind capabile să pună în evidență deficiențele și să stimuleze schimbarea.

La nivel internațional, controlul este exercitat de către ONU, inclusiv prin intermediul organismelor tratatelor privind drepturile omului, a mecanismelor speciale, evaluarea periodică universală și raportarea Consiliului de Securitate.

Controlul internațional poate fi, de asemenea, exercitat de către organizațiile regionale, inclusiv de către Curtea Europeană a Drepturilor Omului și Adunarea Parlamentară a Consiliului European.

Control intern. Deși controlul extern joacă un rol important, comandanții din cadrul forțelor armate dețin responsabilitatea principală de a asigura dezvoltarea efectivă a capacității, realizarea obiectivelor misiunii și să asigure menținerea disciplinei. Membrii individuali ai forțelor armate sunt responsabili de intermediul ierarhiei de comandă. Aceasta înseamnă că fiecare persoană cu responsabilități de conducere, de la nivel de echipă la nivel de diviziune, face parte din sistemul de control intern al forțelor armate. În afară de ierarhia de comandă, există persoane responsabile de supravegherea și monitorizarea proactivă a unor astfel de aspecte ce țin de resurse umane, instruire, planificare operațională, cheltuieli și schimbare organizațională. În unele forțe armate (de exemplu, în Franța, Țările de Jos și SUA) există un inspector general, care acționează în calitate de auditor intern sau anchetator și care este în mod oficial responsabil de controlul intern.

În regiunea OSCE există o mare varietate de structuri și sisteme utilizate pentru a controla, evalua, supraveghea și monitoriza performanța în cadrul forțelor armate. La nivel individual, acestea includ procese ce țin de resurse umane, cum ar fi evaluarea performanțelor și promovarea. La nivel organizațional, este vorba de mecanisme de monitorizare și de revizuire a instruirii și a operațiunilor desfășurate prin colectarea și analiza datelor. Reclamațiile interne, investigațiile și procesele disciplinare cu privire la acuzațiile de conduită necorespunzătoare, inclusiv în sistemul judiciar militar, sunt elemente importante de control. Aceste mecanisme de control intern în cadrul forțelor armate, precum și integrarea perspectivei de gen în aceste mecanisme, constituie obiectul prezentei note orientative.

Controlul intern efectiv se bazează pe angajamentul comandanților individuali, precum și a poliției și a sistemului de justiție militar, de a responsabiliza pe deplin membrii aflați în serviciu pentru abateri în conduită. Uneori, comandanții pot fi reticenți în ceea ce privește abordarea abaterilor legate de gen de teamă să nu perturbe performanța unității sau nu reușesc să înțeleagă importanța perspectivei de gen în instruire și operațiuni. Într-adevăr, armata, în ansamblu, poate necesita sprijin extern în construirea expertizei sale cu privire la aspectele de gen. Iată de ce este important ca mecanismele de control intern să fie completate cu cele externe. În cele din urmă, controlul și monitorizarea din partea organismelor de supraveghere externe pot contribui la consolidarea și susținerea eforturilor depuse de forțele armate pentru a integra perspectiva de gen.⁴⁹

⁴⁹ Bastick M. Op. cit., pp. 6-7.

MATERIAL DISTRIBUTIV: ELEMENTELE REFORMEI SECTORULUI DE SECURITATE ÎN REPUBLICA MOLDOVA⁵⁰

Elemente principale:

- Reforma militară/reforma apărării;
- Reforma poliției/reforma activității polițienești și sistemului de asigurare a ordinii interne;
- Reforma serviciilor speciale/secrete, de informații, cu misiuni speciale etc.
- Reforma sistemului de justiție (poliția, procuratura, judecătoriile, penitenciarele).

Motivele generale ale reformelor organizaționale/instituționale:

- Modificarea substanțială a contextului sau condițiilor în care activează instituția;
- Necorespunderea rezultatelor activității cu așteptările și cerințele înaintate;
- Scăderea nivelului de competitivitate a instituției și calității produselor sale;
- Creșterea costurilor în raport cu efectele și rezultatele obținute.

Motivele specifice ale reformelor din sectorul de securitate:

- Democratizarea societății și redefinirea misiunii instituțiilor;
- Modificarea viziunii asupra securității naționale;
- Schimbări cardinale în lista de riscuri, pericole și amenințări;
- Necesitatea adaptării la alte reforme din sectorul de securitate.

Două niveluri de reformare:

- nivelul politic, care prevede sporirea eficienței gestiunii sectorului de securitate națională și,
- nivelul tehnic, orientat spre ridicarea nivelului operațional de competență, consolidarea capacităților instituționale și de personal, precum și a funcționalității instituțiilor din sectorul de securitate.

⁵⁰ Rezumat informativ pentru jurnaliști reforma sectorului de securitate Noțiuni. Elemente și referințe de bază. www.ipp.md/.../Info_Brief_no._5_-_REFORMA_SECTORULUI_DE_SECURITATE

MATERIAL DISTRIBUTIV: DE CE PERSPECTIVA DE GEN ESTE IMPORTANTĂ PENTRU REFORMA SECTORULUI DE SECURITATE?⁵¹

Furnizarea unor servicii eficiente. Femeile, bărbații, fetele și băieții au diferite experiențe și priorități în materie de securitate. Luarea în considerare a acestor diferențe la reformarea sectorului de securitate consolidează capacitatea instituțiilor din sectorul de securitate de a preveni violența în bază de gen (VBG) și a răspunde la necesitățile publicului în materie de securitate (a se vedea Modulul 4).

Reprezentarea. Instituțiile reprezentative din sectorul de securitate care reflectă în ansamblu societatea în termeni de etnie, afiliere tribală, religie, sex și limbă sunt, în cele din urmă, cele ce se bucură de cea mai mare încredere și sunt legitime. Cu toate acestea, bărbații sunt în continuare supra-reprezențați în instituțiile din sectorul de securitate. Acest lucru este valabil mai ales în cazul forțelor de ordine, a forțelor armate și serviciilor de informații și a ministerelor în subordinea cărora se află, precum și a parlamentelor (parlamentarii de sex masculin dețin în medie 82% din mandate la nivel mondial).

Femeile și bărbații au dreptul la șanse egale de a participa la furnizarea serviciilor de securitate, la luarea deciziilor și supraveghere. Participarea sporită a femeilor în instituțiile din sectorul de securitate este de dorit și viabilă; aceasta este, de asemenea, benefică din punct de vedere operațional.

Respectarea drepturilor omului. Personalul din sectorul de securitate, care respectă drepturile omului ale colegilor și ale civililor, creează un mediu de lucru sănătos și eficient, și câștigă încrederea comunității. Instituțiile din sectorul de securitate, cum ar fi forțele armate, sunt bine cunoscute pentru rate ridicate de hărțuire sexuală. De exemplu, în 2006, Ministerul Britanic al Apărării a publicat un studiu independent care a arătat că mai mult de două treimi din femeile aflate în serviciu militar au fost supuse hărțuirii sexuale. În multe țări, după cum este documentat, de exemplu, în rapoartele ONU și pe paginile web, cum ar fi cele ale Amnesty International și Human Rights Watch, personalul din sectorul de securitate a fost, de asemenea, implicat în cazuri de agresiune sexuală, trafic de ființe umane, prostituție forțată și violență în cuplu împotriva civililor de sex feminin. Prin urmare, în procesele SSR este necesar să fie introduse măsuri de prevenire și de reacție la încălcările drepturilor omului. Acestea pot include coduri de conduită, politici de prevenire a hărțuirii sexuale, mecanisme de control independent și de depunere a plângerilor.

Implicare locală. Implicarea femeilor și a organizațiilor de femei în procesele de RSS este o parte esențială a implicării locale eficiente. OSC de femei și organizațiile

⁵¹ Gender and Security Sector Reform, DCAF Backgrounder, 10/2009, pp. 2-3. wiisglobal.org/.../DCAF-Backgrounder-Gender-and-SSR_20

care lucrează cu privire la problemele de gen sunt actori de securitate locali importanți, deoarece oferă servicii victimelor, asigură legătura cu instituțiile din sectorul de securitate și activează pentru a preveni insecuritatea.

Supraveghere și responsabilitate. Participarea egală a bărbaților și femeilor în cadrul organismelor de control, cum ar fi parlamentul, instituțiile de tip ombudsman, organizații ale societății civile și cele din sistemul judiciar, consolidează încrederea și capacitatea de reacție la preocupările întregii populații. Implicarea experților în materie de gen și a organizațiilor de femei în organismele de control joacă, de asemenea, un rol esențial, dacă abuzurile împotriva drepturilor omului comise de către personalul din sectorul de securitate trebuie să fie prevenite sau, dacă nu, pedepsite.

MATERIAL DISTRIBUTIV: CARE SUNT PUNCTELE-CHEIE DE INTRARE A DIMENSIUNII DE GEN ÎN RSS?

Există mai multe puncte de intrare pentru integrarea dimensiunii de gen în RSS. Dat fiind că toate procesele RSS sunt unice, următoarele sugestii urmează a fi adaptate la contextele specifice fiecărei țări.

Evaluare. Dimensiunea de gen poate fi integrată în evaluările RSS. Astfel poate fi sporită acuratețea și relevanța acestora prin determinarea nevoilor specifice în materie de securitate și justiție a bărbaților, femeilor, fetelor și băieților și a rolurilor acestora. Echipele de evaluatori ar trebui să includă atât femei, cât și bărbați, precum și personal cu expertiză în domeniul gender. Metodele specifice utilizate pot include grupuri de discuție constând doar din femei și doar din bărbați, precum și date dezaggregate pe sex și vârstă.

Politici și protocoale de securitate. Politicile naționale privind pacea, dezvoltarea, securitatea și apărarea, sensibile la gen, sunt mai cuprinzătoare și eficiente. Procesele participative de elaborare a politicilor, ce includ consultarea ministerelor destinate femeilor, a organizațiilor de femei sau a celor parlamentare ce au în obiectiv dimensiunea de gen, asigură că politicile sunt elaborate într-un limbaj sensibil la gen și includ un conținut adecvat cu privire la dimensiunea de gen.

Personalul. Politicile privind personalul pot fi concepute astfel încât să încurajeze instituțiile reprezentative din sectorul de securitate ca bărbații și femeile să participe la toate nivelurile de luare a deciziilor.

Recrutare. Recrutarea personalului feminin în sectorul de securitate poate fi sporită prin combinarea mai multor inițiative: stabilirea unor ținte pentru creșterea numărului de femei angajate în câmpul muncii; elaborarea unor fișe de post, materiale de recrutare și organizarea unor procese de angajare sensibile la gen; angajarea specialiștilor de sex feminin pentru recrutare și distribuirea

informațiilor cu privire la oportunitățile de angajare prin intermediul mass-media populare în rândul femeilor sau în locuri în care se reunesc femeile; supravegherea recruților de sex masculin și feminin pentru a se asigura că aceștia nu se fac vinovați de încălcări ale drepturilor omului, inclusiv de VBG.

Menținere. Sunt necesare inițiative specifice pentru a asigura că instituțiile din sectorul de securitate sunt buni angajatori pentru femei. Ar trebui să fie implementată o politică cu toleranță zero față de discriminarea la locul de muncă, hărțuire sexuală și violență, iar bărbaților și femeilor ar trebui să li se garanteze remunerație, beneficii, pensii egale. Sunt foarte importante și programele de mentorat pentru personalul feminin junior, asociațiile constituite de personalul de sex feminin, precum și politicile și practicile din domeniul resurselor umane, adaptate nevoilor familiei.

Promovare. Adesea femeile nu beneficiază de oportunități de avansare în carieră și rămân în poziții cu statut inferior. Această situație poate fi inversată odată cu implementarea unor criterii transparente și nediscriminatorii de promovare și a unor standarde de evaluare a locurilor de muncă, a unor sisteme de intrare laterală și a accesului sporit la instruire în vederea dezvoltării carierei.

Instruire. Instruirea cu privire la dimensiunea de gen poate contribui la îmbunătățirea mediului de lucru, a eficienței personalului și furnizării serviciilor în sectorul de securitate și justiție. Este important să se integreze aspectele de gen în toate programele de instruire relevante, în afara unor ședințe de instruire specifice cu privire la aspecte ce țin de drepturile omului, politicile cu privire la hărțuire sexuală și protocoalele privind traficul de ființe umane.

Structuri instituționale. Pot fi necesare reforme structurale pentru a răspunde diverselor necesități ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților în materie de securitate. Reformele potențiale includ stabilirea unor unități cu privire la dimensiunea de gen, a unităților gender sau consilierilor. Sunt, de asemenea, esențiale și alte mecanisme, cum ar fi instituțiile de tip ombudsman, direcții pentru egalitatea de șanse și mecanisme de cooperare interdepartamentală. Secțiunile de poliție de femei și unitățile pentru violența în familie, create într-o serie de țări, ajută victimele violenței, încurajând cooperarea între ofițerii de poliție, special instruiți în acest sens, și lucrătorii din domeniul sănătății și protecției sociale, precum și specialiștii din domeniul justiției și din alte domenii.

Operațiuni. Instituțiile de securitate trebuie, de asemenea, să integreze considerente legate de gen în cadrul operațiunilor desfășurate. Includerea consilierilor în materie de gen, a unităților gender sau experților în planificarea operațională permite abordarea aspectelor ce țin de gen, înainte de desfășurarea operațiunilor. Echipele echilibrate din punct de vedere gender, în special în operațiunile ce necesită interacțiunea cu comunitățile, pot contribui,

de asemenea, la înțelegerea priorităților comunității și la atragerea civililor într-un dialog constructiv.

Logistică și infrastructură. La un nivel de bază, personalul feminin din sectorul de securitate necesită acces la uniforme și echipamente corespunzătoare. Pot fi, de asemenea, necesare instalații separate, de exemplu, grupuri sanitare și cazarme.

Supraveghere. Numirea femeilor și a experților în materie de gen în cadrul organismelor de control, cum ar fi comisiile parlamentare, instituțiile de tip ombudsman, comisiile pentru drepturile omului și cele din sistemul judiciar, le face și mai reprezentative și receptive față problemele de gen. Consultarea organizațiilor de femei ale societății civile poate facilita, de asemenea, controlul unor astfel de aspecte, precum ar fi exploatarea sexuală și abuzul, reprezentarea egală.

Care sunt provocările-cheie pentru integrarea aspectelor de gen?

În cele ce urmează sunt prezentate câteva dintre provocările prioritare implica-te în integrarea aspectelor de gen în programarea RSS.

Discriminare și stereotipuri. Adesea, femeile sunt împiedicate să se alăture instituțiilor din sectorul de securitate sau să urmeze o carieră în cadrul acestor instituții. Dat fiind stereotipurile culturale cu privire la faptul că activitatea în sectorul de securitate și justiție este destinată exclusiv bărbaților, personalul de sex feminin din sectorul de securitate se poate confrunta cu dezaprobare din partea familiei și a comunității, precum și cu discriminare din partea colegilor.

Violența în bază de gen (VBG) nu este văzută ca o amenințare de securitate. În pofida prevalenței înalte a VBG și a efectelor devastatoare ale acesteia, politicile și instituțiile din sectorul de securitate rareori întreprind măsuri adecvate ca răspuns. În unele cazuri, acest lucru se datorează faptului că VBG este percepu-tă mai degrabă ca un aspect ce ține de viața privată și nu ca o crimă și o încălcare a drepturilor omului. În alte cazuri, aspectele ce țin de securitatea statului, cum ar fi terorismul, sunt prioritare față de amenințările la adresa securității umane.

Lipsa înțelegerii. Faptul că nu se înțelege importanța aspectelor legate de gen poate avea ca rezultat reducerea priorității acestora pe agenda ce ține de secu-ritate și justiție.

Deficiențe în sistemul de educație. Din cauza discriminării în multe țări a fetelor în școli și universități, femeile pot să nu dispună de competențele educaționale necesare pentru a se angaja în instituțiile din domeniul securității.

Supraveghere și mecanisme de responsabilizare slabe. Ca rezultat, persoanele, care au comis încălcări ale drepturilor omului și discriminări în rândul persona-

lului din sectorul de securitate, pot să nu fie trase la răspundere. Prin urmare, nu vor fi întreprinse nici măsuri adecvate de descurajare în continuare a abuzului.

MATERIAL DISTRIBUTIV: STUDIUL „PERCEPȚIILE PUBLICE PRIVIND SENSIBILITATEA LA DIMENSIUNEA DE GEN ÎN INSTITUȚIILE DIN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE”⁵²

Rezultatele studiului permit constatarea unor progrese în promovarea egalității de gen pe parcursul ultimilor ani, identificate de diferite categorii ale populației, manifestate prin creșterea numărului de femei în instituțiile de securitate și apărare (armată, poliție, poliția de frontieră, instanțe de judecată, procuratură) etc. În același timp, în pofida tendințelor pozitive specificate, domeniile menționate rămân în continuare a fi masculinizate atât la nivelul subreprezentării femeilor printre angajați, în special în funcții decizionale per sector, cât și la nivelul admiterii /obținerii studiilor în sferile respective.

La nivel de populație din comunitățile cercetate se constată diferențe de gen și de vârstă cu referire la percepția imaginii și rolului structurilor de apărare și a celor de securitate în societate. Astfel, femeile manifestă atitudine mai puțin critică comparativ cu bărbații referitor la structurile menționate. Totodată, se evidențiază diferențe în viziunea tinerilor în funcție de mediul de reședință, tinerii din localitățile rurale demonstrând o atitudine mai pozitivă față de armată și poliție, comparativ cu cei din localitățile urbane. Băieții sunt mai critici față de armată și poliție, pe când mai multe fete comparativ cu băieții au manifestat interes față de oportunitatea prospectivă de a lucra în structurile menționate.

Percepția populației privind femeile în armată, poliție, serviciul vamal, sectorul justiției este, în principiu, pozitivă, acestea fiind caracterizate ca fiind mai responsabile, mai disciplinate, mai bune la luarea deciziilor. Totodată, se constată diferențe de gen, femeile având o atitudine mai pozitivă comparativ cu bărbații față de prezența / încadrarea femeilor în AN, IGP, PF, SV.

În același timp, aproximativ jumătate dintre respondenți au remarcat faptul că creșterea numărului de femei în sectoare nu ar aduce o modificare semnificativă (inclusiv din cauza corupției), cu excepția cazului în care s-ar fi promovat în funcții de luare a deciziilor. Bărbații au rezerve mai mari față de promovarea femeilor în forțele de securitate și apărare comparativ cu femeile. În timp ce majoritatea respondenților au declarat că femeile din sectorul apărării și securității sunt un exemplu pozitiv, se observă persistența stereotipurilor tradiționale privind rolul femeilor în societate. S-a menționat că ar trebui să existe o diferențiere a

⁵² Bodrug-Lungu V., Triboi I. Raport cu privire la realizarea studiului „Percepțiile publice privind sensibilitatea la dimensiunea de gen în instituțiile din sectorul de securitate și apărare”. Chișinău: Misiunea OSCE în Republica Moldova, 2016.

sarcinilor pentru bărbați și femei, dat fiind faptul ca femeile au forța și rezistența fizică mai mică.

În cadrul studiului se menționează o abordare specifică diferențiată cu referire la egalitatea de gen. Studentele percep această sintagmă mai mult prin prisma oportunităților de a învăța și a se încadra apoi în organele de forță. O bună parte din studenți (băieții) au fost mai sceptici vizavi de sintagmă, menționând că nu poate exista egalitate de gen totală odată ce femeile sunt mai slabe, au altă menire în viață. Înțelegerea discriminării în bază de gen și a hărțuirii sexuale este una distorsionată și necesită abordare în programele de studii. Dincolo de aspectele formale pozitive legate de mediul de studii, se atestă și aspecte tensionate, generate de stereotipuri tradiționale de gen, marcate prin comunicare și relaționare defectuoasă. Astfel și băieții și fetele au nevoie de programe de informare/consiliere în comunicarea non-discriminatorie, dezvoltarea relațiilor de parteneriat public-privat, etc. În final, autorii menționează că femeilor le vine mai greu să înceapă să-și construiască cariera în domeniile de apărare și securitate.

În contextul prezentului studiu se ajunge la concluzia că în pofida discursului oficial în favoarea egalității de gen, acesta rămâne în mare măsură protecționist. Pe fundalul discuțiilor despre prezența și rolul femeilor în armată și poliție, constatăm unele diferențe de vârstă/ experiență: persoanele cu experiență de lucru mai mare în sistem au o abordare pozitiv-protecționistă, pe când tinerii sunt orientați mai mult spre abordare pozitiv – concurențială.

EXERCIȚIU: ÎNȚELEGEREA COMUNĂ A CONCEPTULUI ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN

Întrebați participanții cum înțeleg ei abordarea integratoare a dimensiunii de gen. Discutați în grup.

Utilizați lista din imaginea de mai jos și discutați fiecare subiect (utilizând metoda brainstormingului)

Notițe privind imaginea⁵³:

- Abordarea integratoare a perspectivei de gen implică integrarea acestora la toate etapele și la toate nivelurile unei organizații/misiuni/operații, pentru a se asigura că nevoile, preocupările și

Abordarea integratoare a perspectivei de gen presupune:

- Aplicarea perspectivei de gen în toate domeniile
- Nu cresc/descresc inegalitățile
- Promovarea egalității de gen
- Toți membrii personalului este responsabilizat
- Nu numai femeile
- Factorii decizionali sensibilizați
- Analiza diferențelor și necesităților

- experiențele băieților/bărbaților și fetelor/femeilor sunt luate în considerare la planificarea, implementarea și evaluarea politicilor și acțiunilor. Pentru a asigura integrarea perspectivei de gen în timpul etapei de implementare și de supraveghere, s-a dovedit a fi foarte important să se asigure că o perspectivă de gen este integrată de timpuriu în etapa de planificare.
- Scopul pe termen scurt și pe termen lung al integrării perspectivei de gen. Scopul imediat al abordării integratoare a dimensiunii de gen este de a asigura că băieții/bărbații, fetele/femeile vor beneficia în mod egal de politici și acțiuni, dar și de a preveni exacerbarea și perpetuarea discriminării de gen și a inegalităților în baza politicilor și acțiunilor implementate. Scopul pe termen lung pentru abordarea integratoare a dimensiunii de gen este de a promova egalitatea de gen.
- Tot personalul este responsabil de integrarea perspectivei de gen. Aceasta este esența strategiei: o perspectivă de gen ar trebui să fie parte integrantă a procedurilor și acțiunilor implementate. Scopul unităților pentru dimensiunea de gen/consilierilor în materie de gen este de a ghida și sprijini procesul. Responsabilitatea revine, în cele din urmă, conducerii de vârf.
- Abordarea integratoare a dimensiunii de gen nu este similară cu politicile și proiectele ce vizează doar femeile. Cu toate acestea, astfel de politici

⁵³ Elroy G. Op. cit., p. 52.

și proiecte pot fi rezultatul integrării perspectivei de gen, în sensul că au scopul de a aborda dezavantajele structurale sau inegalitățile specifice în cazul femeilor. În acest context, integrarea dimensiunii de gen și politicile specifice legate de abordarea integratoare a perspectivei de gen ar trebui să fie privite ca fiind complementare și de sprijin reciproc. De exemplu, promovarea parității de șanse s-a dovedit a fi benefică pentru integrarea dimensiunii de gen.

Este un mod mai interactiv de a privi definițiile integrării dimensiunii de gen în cadrul UE și al ONU.

Pasul 1: Explicați participanților că procesul de integrare a perspectivei de gen în activitatea misiunii/operațiunii este denumită abordare integratoare a perspectivei de gen. Există diferite definiții ale acestei abordări. Vom vedea cum definesc ONU și UE abordarea integratoare a dimensiunii de gen.

Pasul 2: Împărțiți participanții în grupuri mai mici și distribuiți materialul distributiv „Definiția abordării integratoare a perspectivei de gen”. În baza celor două definiții, spuneți grupurilor:

- să identifice punctele-cheie ale abordării integratoare a dimensiunii de gen (în conformitate cu definițiile prezentate).
- să reflecteze cum ar explica abordarea integratoare a dimensiunii de gen unui coleg cât mai simplu posibil. Notați mesajele prezentate pe o hârtie de flipchart.
- Discutați cine este responsabil de integrarea perspectivei de gen.

EXERCIȚIU: IDENTIFICAREA DIVERSELOR NECESITĂȚI/ NEVOI DE SECURITATE

Abordarea integratoare a egalității de gen este o strategie de realizare a egalității de gen și înseamnă recunoașterea faptului că femeile și bărbații au adesea nevoi și priorități diferite, trebuie să facă față unor constrângeri diferite, au aspirații diferite și contribuie în mod diferit la dezvoltarea societății. Mai jos sunt propuse două exerciții, care le puteți utiliza în funcție de specificul audiențelor.

Exercițiul 1: Prezentați o situație de caz (studiu de caz) și discutați



O organizație internațională construia fântâni într-un sat din Mali. Au vorbit cu căpeteniile satului despre amplasarea fântân timer și le-au construit. Ca rezultat, fântân timer au fost construite în apropierea terenurilor agricole, dar departe de casele oamenilor. În consecință, a sporit povara asupra femeilor care urmau să aducă apă de la aceste fântâni.

Întrebare: Care a fost greșeala?

Discutați răspunsurile: care ar putea fi, de exemplu: Organizația a vorbit doar cu căpeteniile satului. Aceștia au vorbit despre amplasarea fântânilor din perspectiva lor, dar nu au luat în considerare faptul că femeile ar folosi fântânile pentru diferite scopuri.

Propuneți recomandări la cazul dat, de exemplu: Aflați cine este publicul-țintă. Folosiți date dezagregate pe vârstă și pe sex. Acest lucru ar arăta imediat diversitatea utilizatorilor acestor fântâni. Odată ce cunoașteți publicul-țintă, reflectați asupra nevoilor acestora. Consultați diferite grupuri cu privire la nevoile lor.

Exercițiul 2: Identificarea nevoilor/necesităților diferite de securitate⁵⁴

Pasul 1: Spuneți participanților că în cadrul acestei ședințe veți vedea cât de diferit afectează conflictele femeile și bărbații (băieții și fetele) și, prin urmare, cum acestea generează nevoi de securitate diferite.

Pasul 2: Desenați tabelul de mai jos pe o foaie de flipchart.

Probleme de securitate	
Femei	Bărbați
Fete	Băieți

Pasul 3: Împărțiți participanții în grupuri mai mici și distribuiți diferite istorii privind situația unei familii afectate de conflict și o hârtie de flipchart. Cereți participanților: 1) să deseneze tabelul de mai sus pe flipchart și 2) citiți povestirea și identificați diferite probleme de securitate cu care se confruntă bărbații, femeile, băieții și fetele din povestire. Dacă este suficient timp, încurajați-i să nu se limiteze la povestire și să prezinte alte exemple, dacă cunosc.

Pasul 4: Discutați în grup și scrieți nevoile de securitate identificate în cele 4 pătrate diferite. Solicitați de la fiecare grup câte 3-5 exemple (în acest fel pot contribui toate grupurile). Mai jos sunt prezentate câteva exemple. Aceste exemple nu se limitează la povestirea prezentată.

⁵⁴ Elroy G. Op. cit., pp. 18-20.

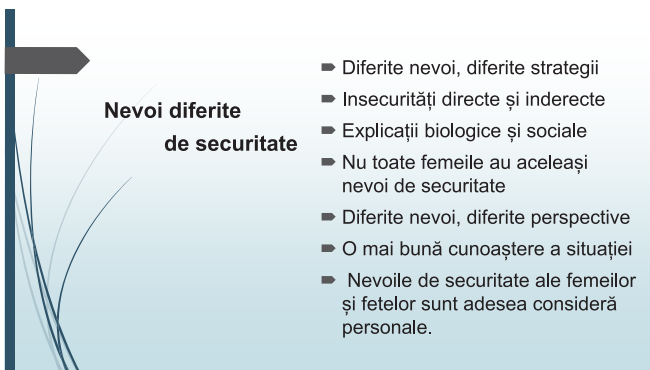
Probleme de securitate	
Femei - Violență în familie - Viol și agresiune sexuală - Traficul de femei - Marginalizare socială - Răpire/„Răpirea mireșelor” - Lipsa protecției juridice - Amenințări la adresa onoarei - Lipsa serviciilor de sănătate reproductivă	Bărbați - Tortură - Răpire - Recrutare forțată - Violență a bandelor din stradă - Crimă organizată - Stres din cauza incapacității de a proteja familia - Abuz de alcool - Violență sexuală
Fete - Viol/agresiune sexuală - Căsătorii forțate - Sarcini timpurii - Lipsa accesului la educație - Recrutare forțată	Băieți - Răpire - Recrutare forțată - Lipsa accesului la educație - Viol/hărțuire sexuală - Droguri

Când tabelul este completat, încurajați participanții la reflecții:

- Ce concluzii putem trage din cele prezentate?
- Ce câștigăm dacă privim la nevoile de securitate prin această prismă?
- Ce înseamnă aceste necesități pentru instituțiile din sectorul de securitate și apărare?

Pasul 5: Utilizați imaginea de mai jos „Nevoi diferite de securitate” și încheiați exercițiul cu punctele finale ce urmează:

Diferite nevoi, diferite strategii. Acest mod de a lua în considerare securitatea scoate în evidență faptul că bărbații și femeile, fetele și băieții au uneori nevoi de securitate specifice pentru sexul și vârsta lor. Chiar și atunci când nevoile de securitate sunt similare, de



Nevoi diferite de securitate

- Diferite nevoi, diferite strategii
- Insecurități directe și indirecte
- Explicații biologice și sociale
- Nu toate femeile au aceleași nevoi de securitate
- Diferite nevoi, diferite perspective
- O mai bună cunoaștere a situației
- Nevoile de securitate ale femeilor și fetelor sunt adesea considerate personale.

exemplu, în ceea ce privește accesul la educație a băieților și fetelor sau în calitate de victime ale recrutării forțate, cauzele și consecințele pot fi diferite. De exemplu, pot exista diferite motive de ce fetele și băieții nu frecventează școala. Sau, atât băieții, cât și fetele pot fi recrutați cu forța în grupări armate, dar de cele mai multe ori vor ajunge în diferite roluri (deși nu ar trebui să credem că fetele rămân întotdeauna în funcții de susținere). Abordarea acestor diferite nevoi necesită diferite strategii.

Insecurități directe și indirecte. Nevoile de securitate ale femeilor și bărbaților pot avea priorități diferite în situații concrete. În sens imediat, băieții și bărbații (în special tinerii bărbați) sunt mai mult expuși riscului de a fi uciși (nu în ultimul rând prin participare directă la conflict), dar este mult mai probabil ca ei să se confrunte cu reținere ilegală, tortură și ucidere în calitate de civili. Nevoile de securitate ale fetelor și femeilor sunt adesea mai indirecte și pe termen lung, fiind cauzate de consecințele pe termen lung ale conflictelor. Prin urmare, beneficiază de mai puțină atenție. Există tendința ca femeile să fie mai puternic afectate de distrugerea structurilor de asistență socială și a sistemelor de sprijin. Lipsa accesului la resurse în timp de pace tinde să agraveze situația în timp de război, în special pentru femeile care-și pierd soțul sau trebuie din alte motive să întrețină singure familia. În afară de dificultățile financiare în căutarea mijloacelor pentru a-și asigura familia, multe văduve se confruntă cu stigmatizarea socială și discriminarea.

Atât explicații biologice, cât și sociale. Diferite insecurități ale bărbaților și femeilor derivă parțial din diferențele biologice (de exemplu, diferențe de reproducere) și sunt parțial cauzate de diferite roluri, responsabilități și așteptări sociale/economice.

Nu toate femeile au aceleași nevoi de securitate doar pentru că sunt femei, și nu toți bărbații au aceleași nevoi de securitate tocmai pentru că sunt bărbați. Alte aspecte, cum ar fi etnia, economia, religia, unde locuiește persoana (mediu rural/urban) și cultura sunt factori suplimentari ce determină nevoile de securitate ale oamenilor. De asemenea, bărbații și femeile împărtășesc aceleași nevoi de securitate, chiar dacă ar putea trăi experiențe diferite în acest sens.

Diferite nevoi, diferite perspective. Diferite nevoi de securitate înseamnă diferite perspective. Din cauza acestor perspective/nevoi diferite de securitate este important să existe diferite surse de informații, inclusiv despre diferite grupuri de oameni.

BOXA 17: VIOLENȚA SEXUALĂ ÎN BOSNIA ȘI HERZEGOVINA

În perioada anilor 1992-1995, în Bosnia și Herțegovina au fost violate în jur de 20000 - 50000 de femei. Impunitatea este un fenomen larg răspândit și doar câteva cazuri au ajuns în instanțele naționale. Mai mult ca atât, procesele de urmărire penală sunt foarte lente, iar multe femei descriu experiența din sala de judecată ca fiind una extrem de umilitoare. În 2001, în cazul Dragoljub Kunarac, Tribunalul Penal Internațional pentru fosta Iugoslavie (ICTY), a statuat pentru prima dată că „violul sistematic” și „sclavia sexuală” în timp de război constituie o crimă împotriva umanității.

O mai bună cunoaștere a situației. Datele dezagregate pe sex ne ajută să obținem o imagine mai exactă a situației și să cunoaștem mai bine situația.

Nevoile de securitate ale femeilor și fetelor sunt adesea considerate personale. Prin urmare, acestea nu au fost întotdeauna considerate a fi relevante pentru operațiunile și misiunile internaționale de securitate. Drept consecință, acestea nu sunt întotdeauna bine înțelese și tind să fie mai puțin abordate.

EXERCITIU: CU AJUTORUL ARBORELUI ANALIZEI DE GEN, IDENTIFICAȚI ȘI ANALIZAȚI INEGALITATEA ȘI DISCRIMINAREA DE GEN⁵⁵.

PASUL I: Divizați audienții în 3-4 echipe. Repartizați fiecărei echipe foi mari cu-n arbore desenat.

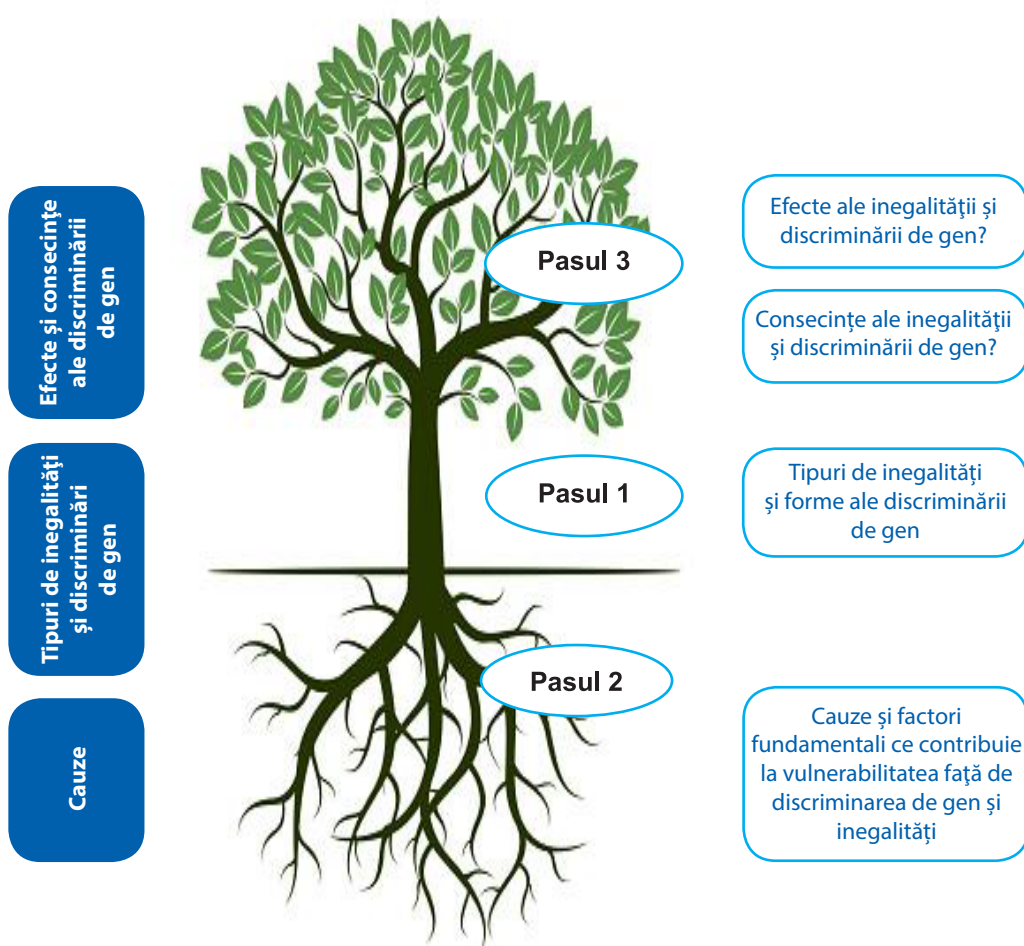
PASUL II: Explicați că trebuie să identifice și să analizeze discriminările și inegalitățile de gen conform următoarelor etape:

PASUL 1: Determinați diferitele tipuri de inegalități și discriminări de gen.

PASUL 2: Determinați cauzele fundamentale și factorii ce contribuie la inegalitățile și discriminările de gen.

PASUL 3: Determinați efectele și consecințele inegalităților și discriminărilor de gen.

⁵⁵ A se vedea: Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions, pp. 26-27.



PASUL 1: Determinați ce este discriminarea de gen și inegalitatea.

Enumerați formele și tipurile de discriminare de gen și inegalități, folosind trunchiul Arborelui analizei de gen.

Exemple de forme de discriminare de gen⁵⁶:

- Refuzul de a respecta drepturile politice ale femeilor (dreptul la vot, dreptul de a fi ales);
- Anumite legi ce se aplică doar în cazul femeilor/bărbaților (cod vestimentar, libertatea de mișcare, dreptul de proprietate, divorț, copii, moștenire etc.);
- Crime sexuale: viol, trafic, abuz (prostituare, acostare, pornografie, sex cu minori etc.);

⁵⁶ Ibidem.

- Strămutare forțată doar a bărbaților sau femeilor;
- Rate de mortalitate în funcție de sex (indică acte); și
- Șomaj specific pe categorii de sex (legi ce împiedică femeile să se angajeze în câmpul muncii sau în anumite categorii de funcții).

PASUL 2: Determinați cauzele fundamentale ale discriminării de gen și inegalității și identificați factorii ce implică vulnerabilitate față de discriminarea de gen și inegalitate.

Enumerați cauzele fundamentale și factorii, folosind rădăcinile Arborelui analizei de gen.

Exemple de cauze fundamentale ale discriminării de gen:

- Credințe, valori sociale și culturale, tradiții;
- Femeile și fetele sunt considerate inferioare;
- Bărbații sunt considerați că ar trebui să întrețină familia.

PASUL 3: Determinați efectele imediate și consecințele discriminării de gen și inegalității, de la cele pe termen mediu la cele pe termen lung, asupra persoanei discriminate, asupra familiei acesteia, comunității, guvernului și operațiunilor de menținere a păcii, precum și efectele asupra politicilor și asupra programării.

Enumerați efectele și consecințele diferitor tipuri de discriminări în bază de gen și inegalități, folosind ramurile Arborelui analizei de gen.

NOTĂ pentru profesor/instructor: Modelul *Arborelui analizei de gen* poate fi utilizat pentru evaluarea și a altor probleme de gen, cum ar fi stereotipurile de gen în sectorul de securitate și apărare.

EXERCIȚIU: CUM INFLUENȚEAZĂ CONTEXTUL PERSPECTIVA DE GEN ȘI RSS?

Așa cum procesele de realizare a RSS variază de la o țară la alta și de la un context la altul, și provocările de gen și oportunitățile sunt diverse, **obiectivul general** al acestui exercițiu este să cunoască mai multe mecanisme de integrare a dimensiunii de gen în cadrul RSS și să poată identifica factorii care au determinat necesitatea integrării perspectivei de gen în cadrul RSS.

PASUL 1: Împărțiți audienții în trei echipe. Fiecare grup va trebuie să identifice din perspectiva a trei grupuri de state – (1) state post-conflict, (2) state în tranziție și (3) state dezvoltate – problemele de gen în contextul RSS. Fiecare echipă va prezenta pe foi aparte problemele identificate pentru a compara cu fiecare grup de state.

PASUL II: Discutați câteva exemple ce pun în evidență problemele-cheie în diferite contexte. Trebuie de subliniat faptul că niciuna dintre aceste probleme nu este unică pentru un context anumit.

Țări post-conflict. În timpul conflictelor rolurile de gen se schimbă, dat fiind că bărbații și femeile își asumă noi responsabilități. Aceste modificări deschid oportunități pentru o mai mare implicare a femeilor în procesul de luare a deciziilor, inclusiv în cadrul instituțiilor de securitate. În același timp, presiunea de a oferi stabilitate, securitate și justiție poate rezulta în neglijarea aspectelor legate de gen în materie de recrutare, instruire și logistică. Oportunitățile de integrare a dimensiunii de gen în RSS sporesc cu participarea organizațiilor de femei la negocierile de pace, conferințele donatorilor și la alte procese de planificare și reconstrucție. Toți membrii personalului de securitate ar trebui să fie supravegheați pentru a se evita încălcarea drepturilor omului, inclusiv VBG, și trebuie să urmeze o instruire vastă cu privire la dimensiunea de gen. Mai mult ca atât, procesele de DDR pot prezenta oportunități pentru a elimina decalajul de gen dacă, de exemplu, ex-combatanții de sex feminin au posibilitatea să se alăture instituțiilor din sectorul de securitate.

Țările în tranziție. Sectorul de securitate din țările în curs de tranziție este adesea caracterizat de lipsa unor mecanisme de responsabilizare, de corupție și de un nivel scăzut de încredere din partea publicului. Aspectele de gen sunt rareori abordate, în timp ce procesele RSS tind să se concentreze pe modernizare, combaterea corupției și încălcarea drepturilor omului. Cu toate acestea, participarea statelor la misiunile de menținere a păcii și în cadrul cooperării internaționale privind traficul de ființe umane poate genera o mai mare conștientizare a necesității implicării personalului de sex feminin din sectorul de securitate. În același timp, multe femei din țările în curs de tranziție au un nivel înalt de educație, ceea ce le oferă noi oportunități pentru a se integra în instituțiile de securitate.

Țările în curs de dezvoltare. Țările în curs de dezvoltare suferă adesea de o lipsă de resurse și de supraveghere, de corupție endemică și de un cadru legislativ și judiciar inadecvat pentru urmărirea penală a VBG. În pofida acestor provocări, există oportunități de integrare a dimensiunii de gen în programele RSS. Inițiativele axate pe buna guvernare sau justiție și asigurarea securității sunt puncte de intrare pentru sporirea accesului și a participării femeilor. În special, implicarea organizațiilor de femei în strategiile de reducere a sărăciei și conferințele donatorilor contribuie adesea la o abordare integratoare a aspectelor de gen.

Țările mai dezvoltate au încă mult de parcurs pentru a preveni și a combate în mod eficient VBG, dar și pentru a asigura șanse egale de participare a femeilor în sectorul de securitate. Cu toate acestea, legile antidiscriminare, legile privind

crimele bazate pe ură și cele privind egalitatea de gen, ce există în multe țări dezvoltate, pot servi drept bază pentru construirea capacității instituțiilor din sectorul de securitate în vederea abordării aspectelor legate de gen. În multe țări, cadrul legislativ sprijină, de asemenea, participarea lesbienelor, homosexualilor, bisexualilor și persoanelor transgender (LGBT) în cadrul sectorului de securitate. Mai mult ca atât, în țările dezvoltate există, de obicei, mai multe organisme solide de supraveghere, ce pot oferi puncte de intrare pentru abordarea aspectelor de gen. Țările dezvoltate sunt actori-cheie în sprijinirea integrării dimensiunii de gen în programele RSS pentru țările partenere, ceea ce poate avea și un impact benefic asupra dezvoltării propriilor politici privind dimensiunea de gen.

EXERCIȚIU: VERIFICAREA RELEVANȚEI DE GEN

Prima etapă a procesului de abordare integratoare a egalității de gen constă în a stabili dacă genul este relevant pentru politica asupra căreia vă concentrați atenția.

PASUL I: Pentru a verifica relevanța de gen, trebuie să obțineți și să studiați date segregate pe sexe (de exemplu, cele menționate în cadrul paragrafului 1.5) și să vă puneți întrebările corecte:

- Această propunere are legătură cu viața cotidiană a unei părți/unor părți a/ale populației? sau cu un grup țintă sau cu mai multe?
- Există diferențe între femei și bărbați în acest domeniu (în ceea ce privește drepturile, resursele, participarea, valorile și normele privitoare la gen)?

Dacă răspunsul la vreuna din aceste întrebări este pozitiv, genul este relevant pentru chestiunea de care vă ocupați. În acest caz, trebuie să faceți o analiză a potențialului impact de gen a politicii propuse.

PASUL II: Acest exercițiu poate fi utilizat și cu scopul ***evaluării impactului de gen***. Evaluarea impactului de gen înseamnă a compara și a analiza, în conformitate cu criterii relevante pentru gen, situația curentă, tendințele și rezultatul așteptat, care va fi produs de introducerea politicii respective. Respectiv, evaluarea impactului de gen trebuie efectuată de îndată ce se stabilește că o anumită politică sau un anumit program/proiect au implicații asupra relațiilor de gen.

Identificați politici curente și evaluați impactul de gen conform următoarelor criterii:

1. Diferențe între femei și bărbați în domeniul strategiilor/politicilor, cum ar fi:

- *Participarea;*
- *Resursele (bani, timp, informații etc.);*
- *Normele și valorile care influențează rolurile de gen, diviziunea muncii pe criterii de gen, atitudinile și comportamentul femeilor și bărbaților și inegalitățile de gen;*
- *Drepturile care țin de prevenirea discriminării de gen directă sau indirectă, de drepturile omului în general (inclusiv libertatea de a nu fi hărțuit/ă sexual și de a nu fi supus/ă la degradare sexuală), accesul la justiție, în mediul juridic, politic sau socioeconomic.*

2. Cum pot contribui politicile/strategiile la eliminarea inegalităților existente și la promovarea egalității între femei și bărbați, la ratele de participare, la distribuirea resurselor, beneficiilor, sarcinilor și responsabilităților în viața publică și privată, la valoarea și atenția acordată bărbaților și femeilor, caracteristicilor, comportamentelor și priorităților masculine și feminine?

NOTĂ pentru profesor/instructor: puteți utiliza metoda brainstorming-ului sau lucrul în echipe dacă propuneți mai multe politici pentru evaluare.

În cadrul discuțiilor evidențiați faptul că pentru a efectua o evaluare a impactului de gen trebuie luate în considerare diferențele existente între femei și bărbați care sunt relevante în domeniul politicii respective, cu scopul de a garanta faptul că strategia propusă va elimina inegalitățile și va promova realizarea egalității de gen.

TEMA 2.

ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN – STRATEGIE ÎN OPERAȚIUNILE MILITARE

Obiective generale:

- să determine specificul conceptual al termenului *integrarea perspectivei de gen*;
- să identifice metodele pentru realizarea egalității de gen;
- să determine caracterul dimensiunii interne și externe a perspectivei de gen în sectorul de apărare;
- să evalueze rolul perspectivei de gen în cadrul Reformei Sectorului de Securitate;
- să poată aplica metoda analiza de gen în procesul de integrare a perspectivei de gen în domeniul militar;
- să poată valorifica relevanța de gen în sectorul de securitate și apărare a Republicii Moldova.

Subiecte de conținut:

- 2.1. Evoluții recente privind dimensiunea de gen și operațiunile de menținere a păcii.
- 2.2. Asigurarea egalității de gen în operațiunile internaționale.
- 2.3. În ce situație este efectuată analiza de gen în misiunile și operațiunile internaționale?
- 2.4. Aspecte-cheie privind rolul femeilor în procesul de luare a deciziilor, de soluționare a conflictelor, de prevenire a conflictelor și de reconstrucție post-conflict.
- 2.5. Bariere în sporirea participării femeilor în operațiunile ONU de menținere a păcii.

Întrebări de autoevaluare

Bibliografie

Materiale distributive

Exerciții

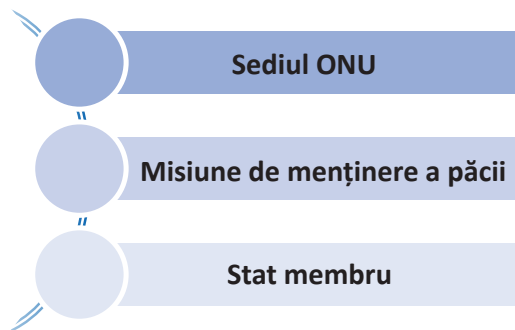
CONȚINUT

2.1. Evoluții recente privind dimensiunea de gen și operațiunile de menținere a păcii

Operațiunile de menținere a păcii ale ONU trebuie să presupună înțelegerea efectelor diferențiate ale conflictelor și trebuie să caute să protejeze drepturile femeilor și să asigure că acestea sunt integrate în toate acțiunile de promovare a păcii, de aplicare a acordurilor de pace, de soluționare a conflictelor și de reconstrucție a societăților divizate de război. Dacă operațiunile de menținere a păcii trebuie să reușească să garanteze pace durabilă și reconciliere pe termen lung, în baza principiilor democratice și a drepturilor omului, recunoscute pe plan internațional, este esențial ca activitățile și politicile acestor misiuni să susțină principiile egalității de gen și nediscriminării.⁵⁷

Desfășurarea operațiunilor de menținere a păcii s-a schimbat enorm începând cu anii 1990. Au avut loc evoluții importante de la adoptarea Rezoluției 1325 privind femeile, pacea și securitatea în 2000. Femeile sunt prezente în toate domeniile (poliție, militar și civil) și au produs un impact pozitiv asupra mediului de menținere a păcii, atât prin susținerea rolului femeilor în construirea păcii, cât și prin protecția drepturilor femeilor.

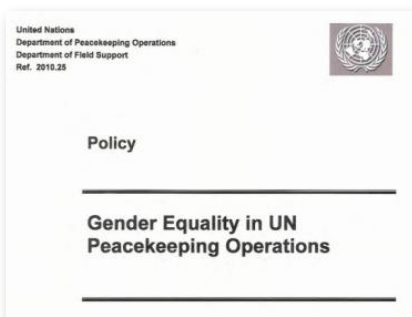
Modificările pot fi remarcate la **trei niveluri**:



(1) Modificările la nivelul sediului ONU (sau *strategice*) includ: În noiembrie 2006, Departamentul ONU pentru operații de menținere a păcii a publicat o Directivă privind egalitatea de gen în operații de menținere a păcii. Directiva prevede principiile și cerințele pentru implementarea

mandatelor ONU privind femeile, pacea și securitatea în activitatea tuturor componentelor de menținere a păcii.

Directiva a dus la elaborarea unor noi materiale de instruire privind femeile, pacea și securitatea, precum și cu privire la egalitatea de gen (inclusiv Modulele de instruire de bază ale ONU preliminare desfășurării operațiilor). Au fost elaborate orientări suplimentare, în



⁵⁷ Handbook on United Nations Multidimensional Peacekeeping Operations, UN 2003, p. 114.

special, pentru poliție și militari. În colaborare cu Diviziunea de poliție a Departamentului operațiunilor de menținere a păcii al ONU (DPKO) și, respectiv, Biroul pentru probleme militare (OMA), au fost elaborate două publicații „Integrarea perspectivei de gen în activitatea ofițerilor de poliție ai ONU” și „Integrarea perspectivei de gen în activitatea militarilor Națiunilor Unite în operațiunile de menținere a păcii”⁵⁸.

BOXA 18: ISTORIA ORIENTĂRILOR DPKO/DFS ȘI POLITICILOR PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA, 2006 - 2010⁵⁹

- 2006** Abordare integratoare a egalității de gen în orientările de politică privind egalitatea de gen în operațiunile de menținere a păcii ale ONU, Directivă de politică, Linii directoare privind dimensiunea de gen și afaceri politice și listă de verificare pentru funcționari
- 2007** Linii directoare comune DPKO/DFS-DPA privind consolidarea rolului femeilor în procesele electorale post-conflict
- 2008** Linii directoare pentru consilierul în materie de gen și grupurile de discuție vizând dimensiunea de gen
- 2010** Listă de verificare pentru cadrele superioare de conducere / Linii directoare militare Egalitatea de gen în operațiunile de menținere a păcii / Linii directoare DPKO/DFS pentru integrarea perspectivei de gen în activitatea militarilor ONU în cadrul operațiunilor de menținere a păcii

În paralel cu dezvoltarea instruirii de gen, ONU a lansat o Campanie în vederea unui **Efort global** (*Global Effort*) pentru a spori reprezentarea femeilor în cadrul operațiunilor de menținere a păcii.

Timp de aproape un deceniu, ratele de participare a personalului de sex feminin în uniformă în operațiunile de menținere a păcii ale ONU au fost destul de joase, aproximativ 1% la nivel global. Apoi, în 2009, la cea de-a zecea aniversare a Rezoluției 1325, a fost revizuită problema ratelor scăzute de participare a femeilor în operațiunile ONU de menținere a păcii. Pentru a găsi o soluție solidă acestei probleme, poliția ONU a lansat Efortul global, o inițiativă axată pe creșterea numărului de femei în forțele de poliție care servesc în misiunile de menținere a păcii pentru a atinge 20% până în 2014.⁶⁰ Biroul ONU pentru problemele militare a început, de asemenea, să încurajeze statele membre să trimită mai mulți soldați femei, însă nu a stabilit ținte precise în acest sens. Până în martie 2013,

⁵⁸ Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions, pp. 32-33.

⁵⁹ Dharmapuri S. Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping. Providing for Peacekeeping No. 4, New York: International Peace Institute, July 2013, p. 8.

⁶⁰ A se vedea: UN Police „Global Effort and Gender Initiatives”. www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/initiatives/globaleffort.shtml.

femeile constituiau mai puțin de 4% din misiunile ONU de menținere a păcii la nivel global, reprezentând aproximativ 3% din personalul militar al ONU și aproximativ 9,7% din poliția ONU.⁶¹



A se vedea modurile în care femeile sunt implicate în menținerea păcii

➤ *Luptă pentru pace. O femeie-militar din Moldova a participat la o misiune în Africa*⁶².

➤ *Se dedică în totalitate armatei. Ea e moldoveanca ce luptă pe continentul African*⁶³.

➤ *Women & Peacekeeping: A growing force*⁶⁴.

BOXA 19: STATISTICA DE GEN ÎN CADRUL ONU

În 1993, femeile reprezentau 1% din personalul detașat în uniformă. În 2014, din totalul de aproximativ 125 000 persoane implicate în operațiunile de menținere a păcii femeile constituiau 3% și 10% din personalul de poliție din cadrul misiunilor ONU de menținere a păcii. ONU încurajează și pledează pentru detașarea femeilor în serviciu în poliție și în forțele armate, totuși responsabilitatea finală, în acest sens, le revine statelor membre. Divizia de poliție a ONU a lansat „Efortul global” pentru a recruta mai multe femei în funcție de ofițeri de poliție în serviciile naționale de poliție și în operațiunile poliției ONU, desfășurate în întreaga lume.

Egalitatea de gen în rândul personalului ONU constituie o prioritate pentru Secretarul General al ONU. În 2012, la sediul ONU 48% din personal erau femei și 52% bărbați, cea mai mare disparitate înregistrându-se în funcțiile de nivel mediu și de rang superior. În cadrul operațiunilor de menținere a păcii și a misiunilor politice speciale, cifrele sunt și mai provocatoare, femeile constituind doar 29% din personalul internațional și 17% din personalul național.

În mare parte, aceste statistici au rămas neschimbate de-a lungul ultimilor ani. Pe parcursul anului 2013, departamentele Asistență pe teren (DFS), Operațiuni de menținere a păcii și Afaceri politice au întreprins un proiect, intitulat „Reducerea decalajelor civile în operațiunile de menținere a păcii”, pentru a înțelege mai bine barierele în atragerea, reținerea și avansarea personalului de sex feminin în domeniu. În acest context, a fost publicat un raport, recomandările corespunzătoare fiind în curs de elaborare pentru a fi implementate în 2014 și în anii următori. Cu 53% personal civil pe teren din întregul personal al Secretariatului ONU, o creștere a numărului de femei civile în operațiunile de pace va contribui, în linii mari, și la creșterea numărului femeilor în serviciu în rândul Organizației Națiunilor Unite⁶⁵.

⁶¹ Dharmapuri S. Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping. Providing for Peacekeeping, No. 4. New York: International Peace Institute, July 2013, pp. 2-3.

⁶² Sursa: http://www.prime.md/ro/lupta-pentru-pace-o-femeie-militar-din-moldova-a-participat-la-o-misiune-in-africa_58637.html

⁶³ Sursa: http://www.prime.md/ro/se-dedica-in-totalitate-armatei-ea-e-moldoveanca-ce-lupta-pe-continentul-african_17601.html

⁶⁴ Sursa: <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/> sau <https://youtu.be/w21nCiG3ZSs>

⁶⁵ Women in peacekeeping. <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>

Ar trebui de menționat faptul că și alte organizații regionale au elaborat politici privind egalitatea de gen, printre acestea Uniunea Africană, Uniunea Europeană și NATO.

Prin urmare, DPKO/DFS a elaborat o Strategie de gen ce sprijină rezoluțiile privind FPS, dar și reflectă mediul de operare în continuă schimbare, de exemplu, înființarea UN Women, constituirea Biroului Reprezentantului Special al Secretariatului General al ONU pentru combaterea violenței sexuale în cadrul conflictelor și detașarea consilierilor pentru protecția femeilor.

Strategia pune în evidență importanța și obiectivele abordării integratoare a perspectivei de gen în operațiunile de menținere a păcii. Aceasta pune accentul și pe o direcție strategică în materie de organizare, dar și oferă instrumente pentru a acorda sprijin mai bun femeilor și fetelor, și pentru a le proteja în misiunile de menținere a păcii. Încurajăm tot personalul DPKO/DFS să se familiarizeze cu conținutul Strategiei și să transpună obiectivele în acțiuni concrete.⁶⁶

În toate domeniile de menținere a păcii, femeile detașate în operațiunile de menținere a păcii au dat dovadă de faptul că pot îndeplini aceleași roluri, la aceleași standarde și în aceleași condiții dificile ca și omologii lor de sex masculin. Este un imperativ operațional să recrutăm și să reținem personalul de sex feminin în misiunile de menținere a păcii.

Departamentul Operațiuni de menținere a păcii continuă să răspundă la apelul lansat în toate mandatele privind femeile, pacea și securitatea pentru a spori numărul femeilor în operațiunile de menținere a păcii prin acțiuni de advocacy în vederea detașării mai multor femei. Cu toate acestea, responsabilitatea finală pentru ca mai multe femei să participe în operațiunile militare de menținere a păcii revine țărilor individuale care contribuie cu trupe și poliție.



BOXA 20: PRINCIPII ENUNȚATE ÎN STRATEGIA ORIENTATĂ SPRE DIMENSIUNEA DE GEN⁶⁷

- Egalitatea de gen și implementarea rezoluțiilor privind FPS ține de responsabilitatea întregului personal de menținere a păcii. Fiecare componentă din cadrul misiunilor de menținere a păcii are obiective privind egalitatea de gen și răspunde de progresele înregistrate în vederea implementării acestora.

⁶⁶ A se vedea: Gender Forward Looking Strategy (2014-2018). New York: UN, 2014. <http://www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/initiatives/globaleffort.shtml>

⁶⁷ Gender Forward Looking Strategy (2014-2018), DPKO/DFS, p. 40.

- Promovarea drepturilor femeilor și abilitarea femeilor este esențială pentru a atinge pacea și securitatea durabile. Femeile sunt dezavantajate și se confruntă cu risc sporit de violență în perioade de conflict. De asemenea, în raport cu bărbații, acestea sunt afectate în mod diferit de conflicte. Prin urmare, este necesar ca dimensiunea de gen să fie inclusă ca parte centrală a analizei politice și operaționale și să fie adoptate măsuri specifice pentru remedierea efectelor diferențiate în funcție de sex.
- Egalitatea de gen în activitatea de menținere a păcii poate fi realizată doar prin parteneriat. Este vorba de parteneriat între bărbați și femei, precum și între diferite părți interesate și organizații. Egalitatea de gen va constitui un beneficiu pentru întreaga societate, atât femeile, cât și bărbații jucând un rol important în schimbarea atitudinilor și comportamentelor și transformarea rolurilor și a responsabilităților.
- Instituționalizarea abordării integratoare a dimensiunii de gen nu poate funcționa fără angajamentul și sprijinul liderilor și managerilor de rang înalt. Conducerea de vârf a DPKO/DFS recunoaște această responsabilitate și se declară responsabilă, precum și pe toți cei care lucrează în misiunile de menținere a păcii, pentru implementarea Strategiei privind dimensiunea de gen și rezultatele acesteia.

(2) Modificări la nivel de misiune (sau operațional): Rezoluțiile privind femeile, pacea și securitatea și elaborarea directivelor și a liniilor directoare privind egalitatea de gen au dus la modificări în mandatele de menținere a păcii. Acestea variază în funcție de natura conflictului sau a situației post-conflict și de cerințele pe teren. Cu toate acestea, toate misiunile de menținere a păcii sunt acum mandatate să integreze dimensiunea de gen în operațiunile desfășurate.



Tipuri de operațiuni de pace și de securitate ale ONU

În prezent crește gradul de conștientizare a diferitor efecte ale conflictelor asupra femeilor, bărbaților, băieților și fetelor, crește și gradul de recunoaștere a necesității implicării mai multor femei în cadrul operațiunilor de menținere a păcii, inclusiv în rândul personalului militar, de poliție și civil, totuși multe țări și organizații încă nu întreprind măsurile necesare pentru a spori numărul de femei în rândurile lor și a include pe deplin perspectivele femeilor în toate etapele operațiunilor desfășurate (inclusiv la proiectare, planificare, implementare și evaluare). În plus, chiar dacă se pare că există o înțelegere generală a avantajelor operaționale de detașare a unui număr mai mare de femei în operațiunile de menținere a păcii, puține măsuri sunt întreprinse pentru a avansa în această direcție. În America Latină, de exemplu, participarea redusă a femeilor în misiunile ONU este, adesea, privită ca o consecință directă a numărului mic de femei în rândul forțelor armate și de poliție la nivel

național. Deși acest lucru este adevărat, sunt organizate puține discuții care să permită depășirea acestui fenomen și pentru a aborda, de fapt, obstacolele în calea reprezentării femeilor în armată și poliție.



Armata Statelor Unite a creat conceptul de echipe de angajament a femeilor (*Female Engagement Teams* – FETs) pentru a aborda provocările specifice întâlnite în Irak și Afganistan, unde femeile civile reprezentau o amenințare pentru forțele americane. Ideea din spatele FETs are la origine necesitatea de a înțelege mediul în care se activează. Deoarece femeile sunt un element major al mediului, este esențial să fie auzite vocile acestora. Astăzi, scopul programului este de a obține angajamentul femeilor locale și de a lua în considerare punctul lor de vedere. Deși, inițial, programul FETs a fost privit cu scepticism, eficacitatea echipelor pe teren și capacitatea acestora de a obține informații tactice importante atât de la bărbații, cât și de la femeile locale, s-a dovedit a fi esențială în operațiunile de tactică majoră ale forțelor armate americane.⁶⁸

(3) Modificări la nivel de stat membru (sau de parte contribuitoare): Statele membre, de asemenea, întreprind acțiuni în vederea implementării la nivel național a rezoluțiilor privind femeile, pacea și securitatea. De exemplu, în ianuarie 2017 erau 63 de țări⁶⁹ care au adoptat planuri naționale de acțiuni privind Femeile, Pacea și Securitatea.⁷⁰ În plus, tot mai multe state membre discută aspecte legate de femei, pace și securitate, ca parte a declarațiilor Consiliului de Securitate sau ale Adunării Generale ale ONU. O altă evoluție importantă este elaborarea politicilor de gen în cadrul forțelor de securitate atât ale părților ce contribuie la menținerea păcii, cât și în țările post-conflict, incluzând, printre altele, eforturi orientate spre creșterea nivelului de reprezentare a femeilor în armată, precum și guvern.



În special pentru armată, DPKO ONU și DFS au elaborat module privind integrarea perspectivei de gen în activitatea forțelor armate ale ONU la nivel strategic, operațional și tactic, ce vor fi disponibile pentru țările contribuitoare cu trupe în vederea utilizării în pregătirea militară preliminară detașării. Forțele armate din multe țări recunosc în prezent importanța abordării problemelor de gen în educație, instruire și operațiuni. Normele internaționale dictează că personalul ar trebui să beneficieze de instruire și educație cu privire la drepturile omului, aspecte ce țin de gen și de diversitate, în funcție de

⁶⁸ Background Paper: Implementing the Women, Peace and Security Agenda in Peace Operations: Overview of Recent Efforts and Lessons Learned. <http://www.peacebuild.ca/St-Pierre-%20WPS%20in%20Peacekeeping.pdf>

⁶⁹ National Action Plans for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. <http://www.peacewomen.org/member-states>

⁷⁰ NOTĂ: Pe parcursul anului 2016, următoarele țări au lansat Planul Național de Acțiuni: Kenya, Ucraina, Timorul de Est și Sudanul de Sud. În plus, următoarele țări s-au angajat să dezvolte un PNA în 2017: Algeria, Angola, Brazilia, Republica Cehă, Kazahstan, Letonia, Tailanda, și Republica Unită Tanzania. Turcia și Bangladesh au anunțat că vor dezvolta un PNA, dar n-au fixat încă o dată. În Republica Moldova se desfășoară procesul de formare a grupului de lucru privind elaborarea unui Plan de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325.

responsabilitățile de conducere, dar și de instruire specifică privind dimensiunea de gen, care să preceadă detașarea, dar și în cadrul teatrului de operații în funcție de domeniul de operații. Domeniile-cheie vizează programe de conducere pentru subofițeri, ofițeri și comandanți superiori⁷¹.

2.2. Asigurarea egalității de gen în operațiunile internaționale

Egalitatea de gen este un obiectiv atât pentru componența internă a misiunilor ONU de menținere a păcii, cât și pentru desfășurarea activității misiunii în țara gazdă. Prin urmare, politicile și liniile directoare ale ONU pentru executarea mandatului privind femeile, pacea și securitatea sunt concentrate atât pe plan *intern*, cât și *extern*.

Obiectivul de a spori numărul femeilor în componența contingentelor militare și de poliție ale misiunilor ONU de menținere a păcii se referă la egalitatea de gen și se concentrează pe plan *intern*, deoarece vizează reprezentarea egală a femeilor în cadrul operațiunilor ONU. Obiectivul de a integra perspectiva de gen în activitatea misiunii, inclusiv în componentele militare ale unei operațiuni de menținere a păcii a ONU, se concentrează pe egalitatea de gen pe plan *extern*, deoarece are ca obiectiv promovarea egalității de gen în statul gazdă unde se desfășoară misiunea - în sectorul de securitate, în procesul electoral și în activitatea de reconstrucție post-conflict, de exemplu.

.....
: **La nivel instituțional, abordarea integratoare a egalității de gen prevede** :
: **includerea dimensiunii de gen în faza de planificare, astfel încât aceasta** :
: **să fie reflectată în mandatele operațiunilor, iar personalul să fie în măsură** :
: **pe teren să răspundă la problemele/aspectele legate de gen. Abordarea** :
: **integratoare a perspectivei de gen presupune și crearea unor spații pentru** :
: **femei în cadrul armatei și poliției, ca acestea să activeze în calitate de per-** :
: **sonal de asistență și de menținere a păcii.** :
:
:

Atât obiectivele *externe*, cât și cele *interne*, tind spre îmbunătățirea capacității misiunii de a înțelege experiențele bărbaților și femeilor, precum și nevoile, statutul și prioritățile lor, în măsura în care acestea se referă la mandatul misiunii, numit integrarea unei „perspective de gen” (A se vedea *Modulul III, Tema 1. Aplicarea perspectivei de gen*).

O perspectivă de gen pune în lumină experiențele, nevoile, statutul și prioritățile bărbaților/băieților și femeilor/fetelor care au legătură cu mandatul misiunii. Integrarea perspectivei de gen în activitatea unei misiuni nu ține doar de res-

⁷¹ A se vedea: Rezoluția 1325 a CS al ONU, art. 6; Rezoluția 1820 a CS al ONU, art. 7 și 8; Rezoluția 1888a CS al ONU, articolele 19 și 21; Directiva bi-strategică de comandă a NATO privind integrarea RCSNU 1325 și a perspectivei de gen în structura de comandă a NATO. Necesitatea instruirii privind dimensiunea de gen în domeniul militar este, de asemenea, discutată pe larg în, de exemplu, Hendricks Ch., Hutton L. *Defence reform and gender*. In: Bastick M., Valasek K. (eds.). *Gender and Security Sector Reform Toolkit*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

ponsabilitatea exclusivă a unui consilier de gen feminin sau de femeile care participă în cadrul misiunii. De exemplu, în 2009, UNMIL/Biroul din Liberia al consilierului pentru aspecte legate de gen și Biroul comandantului forțelor au convenit asupra unor domenii de colaborare, acest lucru rezultând în numirea unui ofițer militar de sex masculin pentru aspecte legate de gen în subordinea directă a comandantului forțelor. Aceasta ilustrează faptul că integrarea perspectivei de gen poate deveni responsabilitatea întregului personal al misiunii - bărbați și femei - și că o perspectivă de gen poate fi adoptată chiar și în misiuni cu un număr redus de personal de sex feminin în uniformă.



Integrarea perspectivei de gen în misiunile și operațiunile internaționale asigură faptul că activitățile, politicile și programele sunt sensibile la dimensiunea de gen, că se respectă drepturile omului și se promovează egalitatea de gen. Aceasta este important și pentru a limita și preveni violența în bază de gen și discriminarea, și pentru a asigura faptul că eforturile depuse nu contribuie la inegalitate sau nu o perpetuează. În mod tradițional, societățile aflate în război erau văzute ca un grup omogen cu interese, necesități, dorințe și posibilități similare. Analizele impactului conflictului nu abordau diferențiat experiențele bărbaților și ale femeilor. Se considera că un conflict are același impact asupra bărbaților și femeilor.⁷²



Construirea unei fântâni. Există multe țări care nu au apă potabilă curată. O fântână poate îmbunătăți condițiile primare de trai. La construirea acesteia, este important să includem perspectiva de gen, în special la stabilirea amplasamentului, beneficiarilor, proprietarilor și durabilității fântânii. Femeile adesea sunt responsabile pentru aducerea apei de la fântână, iar această „călătorie” spre fântână poate fi considerată un eveniment de socializare. În multe țări, această „călătorie” este una dintre puținele momente când femeile pot ieși din casă și se pot întâlni cu alte femei, fără a fi supravegheate de bărbați. Astfel, ele preferă să parcurgă o anumită distanță până la fântână sau ca fântâna să fie amplasată într-o anumită zonă, unde bărbații nu obișnuiesc să se adune.⁷³



Impactul conflictului

Astfel, integrarea egalității de gen în activitățile de menținere a păcii presupune că **elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea** tuturor politicilor, strategiilor, operațiunilor și acțiunilor de apărare sunt centrate pe aspect-

⁷² Au Gender Training Manual for African Union Peace Support Operations. Women, Gender and Development Directorate at the African Union Commission with support from UN Women and AU/UNDP, p. 18. <http://femnet.co/2013/12/11/african-union-gender-training-manual-for-au-peace-support-operations/>

⁷³ Groothedde St., Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission, Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE) 2013, pp. 23-34.

tele egalității de gen. Vedeți mai jos exemplul privind abordarea integratoare a egalității de gen în activitățile operaționale militare.⁷⁴

Sarcina militară	Elaborare	Implementare	Monitorizare și evaluare
Recrutare	Elaborarea criteriilor de recrutare este sensibilă la dimensiunea de gen, de ex., standardele condiției fizice potrivite pentru femei	Printre persoanele ce desfășoară interviul de angajare sunt și femei	Agenții de recrutare sunt monitorizați pentru a vedea dacă fac diferență de gen în evaluarea candidaților /nu admit discriminare în bază de gen
Securitatea în cadrul unui lagăr pentru persoane strămutate intern (PSI)	La construirea lagărului pentru PSI se va asigura iluminarea corespunzătoare și instalații igienico-sanitare separate pentru femei și bărbați	Circulă patrule în situații critice, de exemplu, la strânsul lemnului de foc, în zilele pentru cumpărături, în apropierea fântânilor, etc. – situații în care femeile sunt vulnerabile în mod special	În cadrul lagărului pentru PSI sunt evaluate, în mod regulat, diferite vulnerabilități specifice femeilor și bărbaților
	Strategiile specifice trebuie elaborate nu doar pentru a recruta femei, ci și pentru a face în așa fel încât ele să vrea să rămână în sistem. Remunerarea egală pentru aceeași muncă, precum și accesul la aceleași indemnizații trebuie să fie o normă. Trebuie asigurat faptul că femeile care locuiesc în cazarmă dispun de comoditățile corespunzătoare, iar echipamentul și uniforme sunt ajustate structurii lor fizice.		

Utilizarea perspectivei de gen sporește eficiența operațională a operațiunilor de menținere a păcii în mai multe moduri. Un beneficiu este îmbunătățirea gradului de conștientizare a situației, rezultând într-o înțelegere mai cuprinzătoare și

⁷⁴ United Nations Police Gender Tooling. Standardised best practices on gender mainstreaming policing in peacekeeping. Handbook, 2015, pp. 18-19. <http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374/United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbook.pdf?sequence=51&isAllowed=y>

nuanțată a domeniului de operare, reducând astfel incertitudinea și contribuind la prevenirea consecințelor negative neintenționate.⁷⁵

În plus, prezența personalului de sex feminin în operațiile de menținere a păcii poate spori gradul de acceptare a forțelor ONU de către comunitățile locale. De exemplu, un studiu bazat pe misiunile din Namibia (UNTAG), Africa de Sud (UNOMSA) și Rwanda (UNAMIR) a demonstrat că „în toate aceste operațiuni, femeile din cadrul personalului de menținere a păcii erau considerate de către localnici ca fiind mai puțin amenințătoare, mai dispuse să asculte și mai în măsură să soluționeze situații potențial violente”⁷⁶ Acceptarea forțelor armate și comunicarea îmbunătățită cu populația locală sunt vitale pentru abordarea aspectelor legate de violența sexuală în cadrul conflictelor. De asemenea, e mult mai probabil ca femeile locale să raporteze incidentele de violență sexuală ofițerilor de sex feminin. Prin urmare, este importantă prezența femeilor-interpreți pentru interviewarea supraviețuitoarelor violențelor sexuale.

Un studiu privind ofițerii de poliție din SUA a demonstrat că costurile medii pentru un ofițer de poliție de sex masculin din SUA sunt de cca 2,5 ori mai mari decât media pentru ofițerele de poliție de sex feminin, în ceea ce privește plățile compensatorii pentru utilizarea excesivă a forței.

Aceste exemple subliniază beneficiile esențiale ale promovării egalității de gen și a adoptării unei perspective de gen pentru eficiența operațională, în general. Este important de subliniat faptul că tacticile „doar femei”, cum ar fi detașarea unităților constând doar din femei, nu constituie neapărat cel mai bun mod de a atinge aceste obiective. Instituționalizarea unităților de femei poate duce la o politică de tokenism în ceea ce privește femeile într-o misiune de menținere a păcii și poate duce la ideea că bărbații și femeile nu pot conlucra bine. Sondajele arată că femeile din cadrul personalului de menținere a păcii sunt disponibile și dispun de capacitatea de a lucra cu omologii lor de sex masculin, de asemenea, acestea pun în evidență faptul că echipele și unitățile mixte (bărbați și femei) sunt mai eficiente.⁷⁷

⁷⁵ A se vedea, de exemplu, Swedish Defense Research Agency, Operational Effectiveness and UN Resolution 1325. Stockholm: Swedish Defense Research Agency, 2009; NATO, „How Gender Can Make A Difference to Security in Operations, Version 2011”, pp. 25-29; UN Security Council, „6592nd Meeting,” UN Doc. S/PV. 6592, April 27, 2011, pp.18-19.

⁷⁶ Helland A., Karamé K., Kristensen A., Skjelsbaek I. Women and Armed Conflict: A Study for the Norwegian Ministry of Foreign Affairs, Oslo: Norwegian Institute of International Affairs, 1999. Lonsay K. Men, Women, and Police Excessive Force: A Tale of Two Genders. The National Center for Women and Policing, April 2002. http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf

⁷⁷ Dharmapuri S. Op. cit., pp. 6-9.

Dimensiunea de gen este un subiect ce se intersectează cu alte aspecte.

Este o temă transversală, ce afectează mai multe activități în cadrul unei misiuni militare, de la furnizarea ajutorului umanitar, la dezarmare, demobilizare și reintegrare (DDR), reforma sectorului de securitate (RSS), deminare, statul de drept, activități de dezvoltare etc. Prin urmare, o integrare deplină a perspectivei de gen ar trebui să fie asigurată în faza de planificare, execuție și evaluare a operațiunilor prin realizarea unor analize de gen pe tot parcursul procesului. Dimensiunea de gen ține de responsabilitatea întregului personal militar până la comandant. În mod special, la orice nivel rolul comandantului este de importanță majoră pentru realizarea eforturilor legate de dimensiunea de gen.

BOXA 21: DEZARMARE, DEMOBILIZARE ȘI REINTEGRARE (DDR) ȘI DIMENSIUNEA DE GEN

În cadrul operațiunilor sunt introduse mai multe programe, cum ar fi DDR. Acest program influențează activitatea armatei, concentrându-se, în principal, asupra securității și stabilizării. Forțele opuse pot fi dezarmate, însă astfel sunt vulnerabilizate. Fără un plan durabil de reintegrare a foștilor combatanți în societate, este probabil ca aceștia să revină la vechile obiceiuri, să ia din nou arma și să devină din nou o amenințare directă pentru misiunea militară desfășurată.

Procese de DDR se concentrează, în principal, pe combatanții de sex masculin, în deplină forță fizică. S-a acordat puțină atenție nevoilor păturilor mai vulnerabile: femeilor și copiilor implicați în grupuri armate, soțiilor și persoanelor aflate în întreținerea combatanților, precum și persoanelor ce au rămas cu dizabilități mentale și/sau cu handicap fizic în urma conflictului. Toate aceste grupuri vor avea nevoi distincte.

O abordare cuprinzătoare de integrare a perspectivei de gen. Doar armata nu poate soluționa o criză sau un conflict. Este nevoie de o planificare și de acțiuni incluzive prin intermediul unor proceduri de gestionare a crizelor clar stabilite, ce ar permite ca resursele și eforturile militare și civile să se concentreze și mai mult asupra atingerii comune a scopului vizat. Adoptarea unei astfel de abordări cuprinzătoare a operațiunilor începe cu introducerea culturii unei colaborări active și transparente între cei implicați în gestionarea crizelor. Dat fiind complexitatea operațiunilor internaționale actuale, creșterea gradului de conștientizare a necesității atât a personalului militar, cât și civil, pentru a interacționa cu femeile și bărbații locali. Bărbații și femeile trăiesc experiențe diferite în legătură cu conflictele și securitatea. În consecință, pot varia și perspectivele lor privind soluționarea conflictelor și construirea păcii. Este important ca personalul CIMIC, care lucrează în mediul civil, să asculte și să răspundă atât perspectivelor

bărbaților, cât și a femeilor. Nu doar pentru că este corect să o facă, dar și pentru că, astfel, operațiunile noastre devin mai eficiente și durabile.⁷⁸



Integrarea perspectivei de gen în cadrul operațiunilor de menținere a păcii ale ONU

Scopul integrării perspectivei de gen în cadrul operațiunilor de menținere a păcii este de a asigura că sunt realizate în mod corespunzător nevoile bărbaților și femeilor din societățile gazdă și că documentele, precum Rezoluția 1325, sunt în acest sens instrumente importante pentru organizațiile internaționale și trupele de menținere a păcii. Totuși, succesul integrării dimensiunii de gen depinde de cât de serios actorii internaționali includ dimensiunea de gen în politicile și practicile implementate.⁷⁹

2.3. În ce situație este efectuată analiza de gen în misiunile și operațiunile internaționale?

- Pentru elaborarea și planificarea celei mai corespunzătoare intervenții, analiza de gen se efectuează, în mod ideal, la cea mai incipientă etapă de planificare a misiunii de menținere a păcii. Analiza de gen oferă informații și date privind impactul diferit al unei misiuni planificate asupra femeilor și bărbaților, precum și asupra relațiilor dintre bărbați și femei. Astfel, analiza de gen este vitală în întreg procesul de menținere a păcii. Constatările analitice ar trebui utilizate pentru a informa despre desfășurarea misiunii;
- Analiza de gen poate de asemenea spori probabilitatea că nevoile bărbaților și femeilor vor fi abordate, precum și faptul că sunt identificate domeniile prioritare de promovare a egalității între bărbați și femei.

După cum a fost deja menționat, analiza de gen reprezintă un proces intenționat de sensibilizare și identificare a problemelor de gen în situații de conflict și post-conflict sau în orice alte situații, precum și stoparea escaladării problemelor ce pot fi soluționate și conflictelor ce pot fi ameliorate și/sau soluționate. De exemplu, analiza de gen ajută la formularea obiectivelor unei intervenții de menținere a păcii, luarea deciziei privind opțiunile și strategia intervenției, precum și întreprinderea acțiunilor necesare pentru implementarea strategiei.⁸⁰

Într-un mediu post-conflict, analiza de gen poate, de asemenea, fi folosită cu scopul de a demonstra impactul luptei asupra dinamicii genului în societatea gazdă. De exemplu, bărbații din societatea care se află în conflict au fost recru-

⁷⁸ Groothedde St., Op. cit., p. 43.

⁷⁹ Valenius J. A Few Kind Women: Gender Essentialism and Nordic Peacekeeping Operations. In: International Peacekeeping, Vol. 14, 4, 2010, p. 519. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13533310701427785>

⁸⁰ Au Gender Training Manual for African Union Peace Support Operations. Women, Gender and Development Directorate at the African Union Commission with support from UN Women and AU/UNDP, p. 21.

tați în forțele combatante sau au fost omorâți. Printre posibilele consecințe se numără pierderea principalei surse de venit a familiei, o protecție mai slabă a femeilor și copiilor împotriva violenței sexuale și în bază de gen (*Sexual and Gender-Based Violence* – SGBV) și dislocarea comunităților, în mare majoritate constând din femei și copii. Din cauza acestor circumstanțe, ar putea crește numărul familiilor capul cărora sunt femei, numărul femeilor care trăiesc în sărăcie și al celor afectate de SGBV și HIV/SIDA. Așadar, pentru asigurarea ordinii publice în cadrul operațiunilor post-conflict, este nevoie de a efectua o analiză de gen pentru a înțelege diferitele vulnerabilități ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților.⁸¹

Lecțiile învățate de la NATO, ONU și statele membre arată că, colectarea informațiilor și analiza acestora este îmbunătățită atunci când se ia în considerare impactul diferențiat al conflictelor armate asupra femeilor și bărbaților. Atenția acordată experiențelor distincte în conflicte atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, dezvăluie informații complete cu privire la zona operațiilor, inclusiv identitatea agenților de putere locală; diviziunea muncii; accesul la resurse; rețelele de rudenie și de patronaj; amenințările la adresa securității comunității, riscurile, interesele și nevoile comunității.⁸² Colectarea unor informații detaliate cu privire la impactul unei operațiuni de menținere a păcii asupra populației locale, atât asupra bărbaților, cât și a femeilor, poate spori capacitatea misiunii de a-și realiza în mod eficient obiectivele.

2.4. Aspecte-cheie privind rolul femeilor în procesul de luare a deciziilor, de soluționare a conflictelor, de prevenire a conflictelor și de reconstrucție post-conflict

Participarea femeilor în prevenirea și soluționarea situațiilor de conflict, în situațiile post-conflict, precum și în construirea și consolidarea păcii este foarte importantă, întrucât pacea nu poate fi instaurată dacă o jumătate din populație (femeile) nu este implicată. Necesitățile femeilor în procesul de consolidare a păcii diferă de cele ale bărbaților, respectiv, rolul acestora este crucial în instaurarea păcii după un conflict.

ONU promovează activ implicarea femeilor în construirea și consolidarea păcii în situații post-conflict și îndeamnă statele membre să:

- Promoveze implicarea femeilor în activități aferente construirii și menținerii păcii;

⁸¹ United Nations Police Gender Toolking. Standardised best practices on gender mainstreaming policing in peacekeeping. Handbook, p. 18.

⁸² A se vedea: Swedish Defense Research Agency, Operational Effectiveness and UN Resolution 1325. Stockholm: Swedish Defense Research Agency, 2009; UN DPKO, Mainstreaming a Gender Perspective. În studiul DPKO ONU au fost examinate cinci operațiuni multidimensionale, anume în Namibia, Cambodgia, Bosnia-Herțegovina, El Salvador și Africa de Sud.

- Ofere sprijin financiar și tehnic pentru organizațiile conduse de femei implicate în menținerea păcii;
- Atragă atenția la protecția persoanelor strămutate intern, precum și la protecția femeilor și necesitățile acestora cum ar fi cele de asistență medicală și reabilitare;
- Pedepsească pe cei care aplică violență împotriva femeilor în situații de conflict și să considere violul drept o crimă de război;
- Stabilească mecanisme pentru protecția drepturilor femeilor în situații post-conflict.

În circumstanțe de conflict, în special, femeile și tinerii se confruntă cu dificultăți în a găsi un loc de muncă decent, accesul la servicii și protecție socială, adesea nefiind incluși în procesele politice și de consolidare a păcii. Nici preocupările lor specifice nu sunt abordate în mod adecvat de către asistență umanitară, cum ar fi protecția împotriva agresiunii sexuale și nevoia de educație de calitate și de îngrijire a sănătății, inclusiv de servicii de sănătate sexuală și reproductivă. Femeile, fetele și tinerii se confruntă, de asemenea, cu riscuri și după încheierea oficială a conflictului, inclusiv cu violență în bază de gen, din partea rețelelor criminale, grupărilor de stradă, dar și cu traficul de ființe umane.

În timpul conflictului și post-conflict, femeilor le revine adesea rolul de întreținător primar al familiei, multe dintre ele devenind văduve, însă oportunitățile economice pe care le au la dispoziție sunt insuficiente sau li se oferă salarii mici. Astfel, multe femei și fete încep a presta servicii sexuale contra plată pentru a supraviețui. Poate crește și activitatea de îngrijire nere-munerată, odată ce se modifică structura familiei și membrii acesteia suferă de leziuni și dizabilități. Adesea, din cauza legilor și practicilor de succesiune discriminatorii, femeile nu pot revendica terenul sau proprietatea membrilor de familie de sex masculin, odată ce conflictul s-a încheiat, ceea ce îngreunează povara sărăciei. Adesea, femeile nu beneficiază de protecție financiară și sunt excluse din pregătirile planurilor de justiție din perioada de tranziție, iar majoritatea programelor de creare a locurilor de muncă post-conflict vizează bărbații și foștii combatanți.⁸³



Femeile împotriva minelor

Un alt avantaj al participării femeilor în calitate de pacificatori se referă la reducerea cazurilor de exploatare sexuală și de abuz în cadrul operațiunilor de menținere a păcii. Un studiu realizat în 1995 pentru Direcția ONU pentru pro-

⁸³ Conflict prevention, post-conflict peacebuilding, promotion of durable peace, rule of law and governance. Policy Brief & Recommendations Sustainable Development Goals (SDGs) Open Working Group (OWG) Session 8, February 3-7, 2014 http://icpdtaskforce.org/resources/ICPD-2014-01-29_Sustainable-Dev-Goals-Session-8-conflict.pdf

movarea femeilor a constatat că incidența cazurilor de viol și de prostituție a scăzut considerabil chiar și cu o prezență feminină simbolică în operațiuni. De asemenea, este important de reamintit faptul că nu există date precum că femeile din cadrul forțelor de menținere a păcii să fi fost implicate în cazuri de exploatare sexuală și abuz, comise în cadrul misiunilor ONU. În calitate de pacificatoare, femeile pot îmbunătăți activitatea tactică zilnică a misiunilor, deoarece pot îndeplini anumite sarcini de securitate mai bine decât omologii lor de sex masculin. De exemplu, femeile soldați au un „avantaj operațional comparativ” în situații delicate, cum ar fi perchezițiile corporale în cazul femeilor, lucrând în închisorile pentru femei, escortând victime și martori ai violenței sexuale, și la examinarea femeilor combatante în procesul de dezarmare, demobilizare și reintegrare (DDR). Adesea, femeile polițiste și soldați pot avea acces și pot intervieva mai mulți reprezentanți ai populației locale (femei, băieți și fete), în special, în contexte culturale conservatoare, ce nu permit bărbaților din afara comunității locale să interacționeze cu femeile din comunitate. Accesul sporit la populație al femeilor ofițeri extinde capacitatea misiunilor de menținere a păcii în vederea colectării unor informații complete, ceea ce poate contribui la eficacitatea globală a misiunii.⁸⁴



Personalul feminin poate ajuta femeile afectate. Ca urmare a cutremurului din Pakistan din anul 2005, s-a înregistrat un număr mai mare de femei decedate și accidentate decât bărbați, din cauza faptului că atunci când cutremurul s-a produs multe femei erau acasă sau în interior. Acest fapt n-a fost prezentat în primele rapoarte, dar totuși majoritatea populației cunoștea despre această situație. În Pakistan nu se acceptă contactul între femeile și bărbații care nu se cunosc, ceea ce a dus la faptul că personalul-bărbați care activa la fața locului au avut impedimente atunci când încercau să salveze femeile din dărâmăturile clădirilor. Astfel, includerea personalului feminin în lucrările post-cutremur, reprezintă o cale de garantare a faptului că femeile lezate să poată primi asistența de care au nevoie. Prin identificarea și constatarea situațiilor femeilor și bărbaților, cât și a relațiilor și necesităților lor la o etapă timpurie, permite planificarea corectă a capacităților de răspuns în situații de urgență, în acest caz.

În pofida importanței rolului femeilor în construirea păcii, doar o parte limitată a cheltuielilor post-conflict este dedicată abilitării femeilor sau egalității de gen și mai puțin de 10% dintre negociatorii de pace au fost femei (între 1992-2011). Reieșind din faptul că **negocierea și medierea** sunt procese importante în cadrul unui conflict internațional cu actori multipli implicați, participarea femeilor negociatoare ar contribui la găsirea soluțiilor sustenabile în reglementarea conflictelor. Cu atât mai mult că majoritatea subiectelor negociate în conflict conțin

⁸⁴ Dharmapuri S. Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping. Providing for Peacekeeping, Nr 4, New York: International Peace Institute, iulie 2013, p. 7.

și o dimensiune de gen.⁸⁵ Limitarea participării femeilor în procesul de negocieri rămâne a fi o provocare în implementarea rezoluțiilor Adunării Generale a ONU, a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și a rezoluțiilor ulterioare, aferente, inclusiv a celor privind violența sexuală.

BOXA 22: FEMEILE ÎN PROCESUL DE NEGOCIERI

În cadrul celor 33 negocieri de pace care au avut loc în perioada anilor 1992-2011, doar 4% (11 din 280) au fost femei.

Reprezentativitatea femeilor în cadrul a 31 negocieri majore:

- 4% dintre semnatarii acordurilor de pace;
- 9% dintre negociatori au fost femei;
- 3,7% dintre martori la negocieri;
- 2,4% mediatori principali;
- 7 % au facut parte din delegații.

În perioada respectivă, Femeile nu au participat deloc în cadrul negocierilor de pace în Indonezia, Nepal, Somalia, Coasta de Fildeș și Republica Centrală Africană.⁸⁶

2.5. Bariere în sporirea participării femeilor în misiunile ONU de menținere a păcii

Faptul că ONU și statele membre caută doar să contorizeze numărul de femei în rândul personalului în uniformă angajat în operațiunile de menținere a păcii, face și mai obscură importanța egală a obiectivului de a integra perspectiva de gen în activitatea misiunilor pe teren. Ambele obiective sunt împiedicate de trei aspecte principale: (1) lipsa înțelegerii Rezoluției 1325 și a politicii și liniilor directive ale ONU cu privire la egalitatea de gen în cadrul operațiunilor de pace; (2) prevalența normelor sociale și a prejudecăților ce perpetuează inegalitatea de gen în sectorul de securitate și (3) mecanisme insuficiente privind recrutarea și promovarea femeilor în forțele armate, plus decalajul în date și analizele cu privire la egalitatea de gen.

(1) Lipsa înțelegerii Rezoluției 1325 și a politicii ONU privind egalitatea de gen. Politica ONU privind egalitatea de gen în operațiunile de menținere a păcii se bazează pe obiectivele și angajamentele prevăzute în Rezoluția 1325 a Consi-

⁸⁵ Reimann C. Mainstreaming Gender into Peacebuilding Trainings. TRAINER MANUAL. Berlin: Center for International Peace Operations (ZIF), 2013, p. 33.

⁸⁶ Women's Participation in Peace Negotiations: Connections between Presence and Influence. UN Women (UNIFEM), 2012, p. 3. <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/10/wpssourcebook-03a-womenpeace negotiations-en.pdf>

liului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea (a se vedea Unitatea II. Tema II). S-a constatat că statele membre ale ONU cunosc Rezoluția 1325, dar cele mai multe dintre ele nu înțeleg implicațiile complete ale acesteia pentru operațiunile ONU de menținere a păcii, limitându-se doar la creșterea prezenței femeilor în misiuni. În cadrul mai multor interviuri realizate de un studiu,⁸⁷ s-a înregistrat un sentiment general de oboseală și lipsă de claritate cu privire la Rezoluția 1325. Majoritatea statelor membre cunosc Rezoluția 1325 și obiectivul ONU de a promova egalitatea de gen în misiunile de menținere a păcii, însă această conștientizare nu garantează înțelegerea Rezoluției sau întreprinderea unor măsuri adecvate. Dacă am parafraza câteva persoane intervievate, „de zece ani auzim despre 1325, dar nu mai avem o viziune clară a acesteia”. Rezoluția 1325 a devenit „discurs politic”, dificil de transpus în practică în cadrul misiunilor de teren. Deși unele state membre au invocat faptul că participarea femeilor a sporit eficiența operațională a misiunilor, totuși acesta nu este un argument solid pentru a justifica acțiuni mai robuste cu privire la integrarea perspectivei de gen în cadrul operațiunilor de pace. Pe de altă parte, personalul ONU a menționat că reprezentarea egală a bărbaților și femeilor a întâmpinat o rezistență considerabilă din partea unor state membre.⁸⁸

(2) Normele sociale și prejudecățile ce perpetuează inegalitatea de gen.

Din punct de vedere istoric, ori de câte ori a avut loc integrarea de gen, fie în instituții guvernamentale, fie în instituțiile militare, aceasta s-a confruntat cu obstacole și batjocură. Operațiunile de menținere a păcii nu sunt o excepție. Un lucru comun constată că prevalența normelor sociale și a comportamentelor ce perpetuează inegalitatea între bărbați și femei constituie o barieră în calea participării depline a femeilor în sectorul de securitate. Deși astăzi există țări mai progresiste în ceea ce privește egalitatea de gen în cadrul forțelor armate, totuși acestea nu s-au aflat întotdeauna pe această poziție. Pentru a stabili un cadru național puternic pentru integrarea dimensiunii de gen, aceste țări au trebuit să abordeze în mod direct prevalența normelor sociale și prejudecățile ce au stat la baza inegalității de gen în trecut și în prezent.

Un exemplu este **Africa de Sud**, care afișează în prezent una dintre cele mai mari rate de femei în forțele de menținere a păcii. Cu toate acestea, doar adoptarea unei directive de politică pentru a spori recrutarea femeilor în forțele armate nu a dus imediat la acceptarea femeilor în roluri de luare a deciziilor, la avansarea femeilor în poziții de rang superior sau la accesul sporit al femeilor la instruire și educație. După cum a comentat ex-ministrul adjunct al apărării din Africa de Sud, Nozizwe Madlala-Routledge, „femeile care aleg să se înroleze în forțele

⁸⁷ Dharmapuri S. Op. cit., p. 14-15. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/ipi_epub_not_just_a_numbers_game.pdf

⁸⁸ Dharmapuri S. Op. cit., pp. 15-17.

armate trebuie să se confrunte atât cu un inamic extern, cât și cu atitudini și acțiuni patriarhale chiar în cadrul forțelor armate”.⁸⁹



Evoluții privind egalitatea de gen în armata irlandeză

Armata din Irlanda, de exemplu, este una dintre cele mai progresiste în ceea ce privește egalitatea de gen. În ultimul deceniu, procentul de femei recrutate în serviciul forțelor armate irlandeze a fost în jur de 6%. În aceeași perioadă, procentul de femei cadeți a constituit aproximativ 20%. Pentru a spori numărul de femei recrutate, forțele de apărare au organizat campanii de recrutare destinate tinerelor care folosesc rețelele de socializare cu scopul de a stimula interesul acestora pentru o carieră militară. Către octombrie 2012, forțele de apărare numărau 9152 soldați, inclusiv 573 sau aproximativ 6% femei. În 2011, Irlanda a adoptat primul său Plan Național de Acțiuni privind Femeile, Pacea și Securitatea, iar forțele de apărare integrează acum o perspectivă de gen în programele de instruire. Conștientizarea dimensiunii de gen este încorporată în cursurile pentru comandamentul superior, junior și pentru personal. În cadrul cursului pentru comandanții plutoanelor de menținere a păcii, ofițerii nou numiți urmează un modul, una dintre componentele majore ale căruia se referă la conștientizarea dimensiunii de gen. Ca urmare a directivei din 2012 prin care șeful de personal responsabil de misiune servește, de asemenea, drept consilier militar în aspecte de gen, forțele de apărare au detașat un consilier militar de sex masculin pentru aspecte legate de gen în cadrul FINUL/Liban.

Norvegia, care desfășoară una dintre cele mai agresive campanii de recrutare și menținere a femeilor în forțele armate, încearcă să-și atingă scopurile stabilite la nivel național. Deși Norvegia și-a propus obiectivul ambițios de a atinge 25% femei în forțele armate până în 2025, în 2014 rata femeilor în serviciile militare din Norvegia era de 12,4% din numărul total de persoane. Cercetările efectuate de către Departamentul norvegian al Apărării au constatat trei motive pentru multiplele provocări cu care se confruntă armata în menținerea femeilor. În primul rând, femeile consideră armata drept o rampă de lansare pentru alte cariere. În al doilea rând, familia reprezintă o prioritară. În al treilea rând, femeile simt că în armată predomină o cultură de excludere, dominată de bărbați, dificil de depășit.

Femeile în posturi militare de rang superior. Care sunt posibilitățile femeilor care ating cel mai înalt rang în forțele armate naționale și când ar putea sta femeile la cârma unor forțe armate? Deși nu există date cu privire la acest subiect, este bine cunoscut faptul că lipsa de experiență de luptă sau lipsa de experiență

⁸⁹ Hendricks C. Transformation of Gender Relations in the South African National Defense Force: Real or Presumed. Nairobi: Pambazuka Press, 2012, p.15.

în conducerea unui batalion în situație de conflict poate restricționa avansarea femeilor în funcții de conducere în țară, precum și în misiuni ONU de menținere a păcii.

În 2012, Norvegia a fost singurul stat membru al ONU care a prezentat un candidat de rang înalt de sex feminin pentru funcția de comandat al forțelor din componenta militară a misiunii de menținere a păcii. Alte state membre prezintă blocaje în ceea ce privește avansarea femeilor în cadrul componentelor forțelor militare de menținere a păcii, deoarece, chiar și în caz de acces la mai multe ramuri ale forțelor armate, există bariere ce împiedică femeile să obțină gradele cele mai înalte. De exemplu, studiul privind femeile din forțele armate și poliție din America Latină include estimări privind femeile ofițere din corpul de comandă al armatelor și numărul de ani necesari pentru ca femeile să obțină cele mai înalte grade permise. De exemplu, raportul arată că, în 2009, cel mai înalt rang deținut de femei în Chile a fost cel de locotenent. Cel mai înalt rang accesibil în funcție de criterii de vechime în Chile, este cel de general de brigadă. O femeie locotenent ar putea ajunge general de brigadă tocmai în 2035, urmând a fi luați în considerare mai mulți factori ce influențează promovarea în serviciu, cum ar fi calificările, omologările în baza cursurilor, posturi vacante disponibile, meritele obținute, comportamentul disciplinar etc. Ceea ce înseamnă că, probabil, pentru operațiunile de menținere a păcii ale ONU Chile va putea oferi un candidat de sex feminin în calitate de comandant pentru forțele armate doar peste câteva decenii. Acest lucru ar putea fi valabil pentru multe state membre, dar fără informații exacte și primite în timp util despre femeile din forțele armate naționale, acest aspect nu poate fi discutat sau abordat în mod adecvat.

(3) Recrutarea, retenția și promovarea femeilor în forțele armate naționale.

Politicile naționale în acest domeniu sunt foarte variate: unele țări nu dispun de politici specifice pentru a recruta femei (de exemplu, Mali), altele depun eforturi de recrutare foarte active (de exemplu, Canada), în timp ce unele țări au stabilite plafoane cu privire la numărul de femei care pot servi în forțele armate naționale (de exemplu, Turcia și Grecia). Membrii NATO prezintă anual Comisiei pentru perspective de gen în cadrul forțelor NATO sinteze naționale cu privire la femeile din forțele armate naționale. Aceste sinteze furnizează statistici actualizate anual privind trupele de sex feminin, însă nu oferă nicio analiză cu privire la integrarea dimensiunii de gen în misiuni și nici nu raportează cu privire la dimensiunea de gen și eficiența operațională în cadrul operațiunilor internaționale.

Lipsa consecvență a unor date cuprinzătoare dezagregate pe sex cu privire la reprezentare și performanță nu permite de a face comparații transregionale sau de a produce informații oportune și exacte cu privire la această problemă. Deși se recunoaște dificultatea de a recruta și reține femeile în forțele armate

naționale, însă puține dintre state au efectuat studii dezagregate pe sex a forței de muncă disponibile pentru a înțelege de ce femeile pot fi atrase sau nu să se alăture forțelor armate naționale (două excepții sunt Irlanda și Norvegia).

Tradițional se consideră că responsabilitățile în sânul familiei este o barieră de bază pentru înrolarea și menținerea femeilor atât în armatele naționale, cât și în cadrul misiunilor de menținere a păcii ale ONU. Cu toate acestea, nu există informații exacte de ce și cum grijile familiei ar constitui o barieră pentru femei.

BOXA 23: FEMEILE SUPORTA COSTURI DE OPORTUNITATE MAI MARI PENTRU A PARTICIPA LA OPERAȚIUNILE DE MENȚINERE A PĂCII ALE ONU

Femeile suportă costuri de oportunitate mai mari pentru a participa la operațiunile de menținere a păcii ale ONU, parțial, din cauza avansării pe plan profesional de care ar beneficia dacă rămân în țara de origine și folosesc serviciul militar ca o rampă de lansare pentru alte oportunități în afara armatei. Un concediu amenință, de asemenea, beneficiile sociale de care se bucură multe femei din țările occidentale, cum ar fi prestațiile de îngrijire a copiilor, prestații de asistență medicală, precum și un concediu de maternitate și plată. Dacă pleacă într-o misiune cu durata de un an, pot pierde multe, dacă nu chiar toate aceste beneficii. Pe de altă parte, mulți dintre cei intervievați au remarcat, de asemenea, faptul că pentru femeile din alte țări decât cele occidentale misiunile de menținere a păcii pot fi atractive, dat fiind valoarea alocațiilor ONU (cca 1000 de dolari pe lună), în același timp, acestea „pot să nu beneficieze de sprijin din partea altcuiva pentru a îngriji de familiile lor cât durează misiunea” sau „nu au un loc de muncă sigur” și, prin urmare, „nu vor avea același loc de muncă atunci când revin [acasă]”. Lipsa de experiență în mânăuirea armelor de foc și a vehiculelor cu transmisie manuală poate fi o altă barieră pentru înrolarea femeilor în operațiunile ONU de menținere a păcii⁹⁰.

ÎNTREBĂRI DE AUTOEVALUARE

1. Se constată că adoptarea Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea a produs implicații pozitive asupra mediului de menținere a păcii, dar care sunt cele 3 domenii care au suportat modificări fie la nivel strategic, fie operativ?
2. De ce este importantă o politică de gen pentru operațiunile de menținere a păcii în cadrul ONU?
3. Care sunt strategiile ONU în implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU în cadrul misiunilor de menținere a păcii?

⁹⁰ Dharmapuri S. Op. cit., pp. 15-17.

4. Ce acțiuni întreprind statele membre ONU în implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU?
5. Ce fel de modalități cunoașteți în integrarea egalității de gen în activitățile de menținerea păcii? Argumentați răspunsul.
6. De ce dimensiunea de gen ține de responsabilitatea întregului personal militar până la comandant?
7. De ce ar trebui să sporim participarea femeilor în prevenirea și soluționarea situației de conflict, restabilirea post-conflict și consolidarea păcii?
8. Cum credeți, există bariere privind creșterea participării femeilor în misiunile ONU de menținere a păcii?

BIBLIOGRAFIE

1. Au Gender Training Manual for African Union Peace Support Operations. Women, Gender and Development Directorate at the African Union Commission with support from UN Women and AU/UNDP. <http://femnet.co/2013/12/11/african-union-gender-training-manual-for-au-peace-support-operations/>
2. Background Paper: Implementing the Women, Peace and Security Agenda in Peace Operations: Overview of Recent Efforts and Lessons Learned. <http://www.peacebuild.ca/St-Pierre-%20WPS%20in%20Peacekeeping.pdf>
3. Bastick M., Valasek K. (eds.). Gender and Security Sector Reform Toolkit. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.
4. Conflict prevention, post-conflict peacebuilding, promotion of durable peace, rule of law and governance. Policy Brief & Recommendations Sustainable Development Goals (SDGs) Open Working Group (OWG) Session 8, February 3-7, 2014. http://icpdtaskforce.org/resources/ICPD-2014-01-29_Sustainable-Dev-Goals-Session-8-conflict.pdf
5. Dharmapuri S. Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping. Providing for Peacekeeping No. 4, New York: International Peace Institute, July 2013. https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/ipi_epub_not_just_a_numbers_game.pdf
6. Gender Forward Looking Strategy (2014-2018). DPKO/DFS New York: UN, 2014. <http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/DPKO-DFS-Gender-Strategy.pdf>
7. Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions. Institute for the Security Studies, 2013.
8. Groothedde St. Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission, Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE) 2013. <http://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/Gender-Makes-Sense.pdf>
9. Handbook on United Nations Multidimensional Peacekeeping Operations, UN2003. [http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374 United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbookpdf?sequence=51&isAllowed=y](http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374%20United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbookpdf?sequence=51&isAllowed=y)

10. Hendricks C. Transformation of Gender Relations in the South African National Defense Force: Real or Presumed. Nairobi: Pambazuka Press, 2012. http://www.fahamu.org/resources/4_Hendricks_v2.pdf
11. How Can Gender Make A Difference to Security in Operations. Indicators, NATO, Version 2011. http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20120308_1869-11_Gender_Brochure.pdf
12. Lonsay K. Men, Women, and Police Excessive Force: A Tale of Two Genders. The National Center for Women and Policing, April 2002. http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf
13. National Action Plans for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. <http://www.peacewomen.org/member-states>
14. UN Police „Global Effort and Gender Initiatives”. www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/initiatives/globaleffort.shtml.
15. United Nations Police Gender Tooling. Standardised best practices on gender mainstreaming policing in peacekeeping. Handbook, 2015 <http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387374/United%20Nations%20Police%20Gender%20Toolkit%20Handbook.pdf?sequence=51&isAllowed=y>
16. Valenius J. A Few Kind Women: Gender Essentialism and Nordic Peacekeeping Operations. In: International Peacekeeping, Vol. 14, 4, 2010. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13533310701427785>
17. Women in peacekeeping. <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>

MATERIAL DISTRIBUTIV: RAPORT STATISTIC PRIVIND FEMEILE DIN CADRUL PERSONALULUI MILITAR ȘI DE POLIȚIE AL ONU⁹¹

CATEGORII	2000	2001	2002 (1)	2003	2004	2005 (2)	2006	2007	2008	2009 (3)	2010
ONU militari aflați în misiune (UNMEM) (inclus observatori militari, ofițeri de legătură și consilieri militari)	Total (UNMEM)	1,490	1,749	1,808	1,708	2,099	2,686	2,557	2,361	2,300	2,321
	Femei	-	-	-	-	-	62	89	89	86	96
	%	-	-	-	-	2.01%	2.31%	3.48%	3.77%	3.74%	4.14%
TRUPE (inclus ofițeri de stat-major)	Total Cont	26,739	37,774	35,69«	30,905	53,130	62,865	71,391	74,696	80,907	83,635
	Femei	•	•	•	•	1,173	1,397	1,645	1,956	2,021	
	%					1.63%	1.87%	1.93%	2.20%	2.42%	2.42%
POLIȚIA (include poliția individuală și unități de poliție constituite)	Total Police	7,194	7,628	6,754	4,435	5,516	8,055	9,380	11,519	12,212	13,970
	Femei	-	-	-	-	-	-	-	-	887	1,215
	%	-	-	-	-	-	-	-	-	7.26%	8.70%
SUBTOTAL MILITARI/POLIȚIE		37,423	47,151	44,260	36,948	60,745	74,841	83,328	88,576	95,419	99,926
TOTAL FEMEI		-	-	-	-	-	1,235	1,486	1,734	2,929	3,332
PROCENT FEMEI/TOTAL		-	-	-	-	-	1.65%	1.78%	1.96%	3.07%	3.33%

Observații:

- Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea a fost adoptată la 31 octombrie 2000

- Datele de mai sus au fost extrase din „Raportul lunar privind efectivele” (FGS/OMA/DPIKO)

Etape privind raportarea gender în operațiile ONU de menținere a păcii:

(1) August 2012 – Este publicat primul Raport privind efectivele

(2) 2005 – Sunt disponibile primele statistici defalcate pe gen privind personalul militar

(3) 2009 – Sunt disponibile primele statistici defalcate pe gen privind personalul polițienesc

⁹¹ http://www.un.org/fr/peacekeeping/documents/gender_scores1325_chart.pdf

În documentul din 2008, „Principiile operaționale și liniile directoare ale Națiunilor Unite privind operațiile de menținere a păcii”, ONU recunoaște că operațiunile de menținere a păcii s-au schimbat, atunci când spune: „Operațiunile de menținere a păcii constituie o tehnică destinată să păstreze pacea, oricât de fragilă, când au fost oprite luptele și să ofere asistență la implementarea acordurilor semnate de pacificatori. De-a lungul anilor, operațiunile de menținere a păcii au evoluat de la un model primar militar de supraveghere a încetării focului și separare a forțelor după războaie interstatale pentru a încorpora un model complex cu mai multe elemente (militari, poliție și civili), care lucrează împreună pentru a contribui la construirea unor baze pentru o pace durabilă”⁹³.

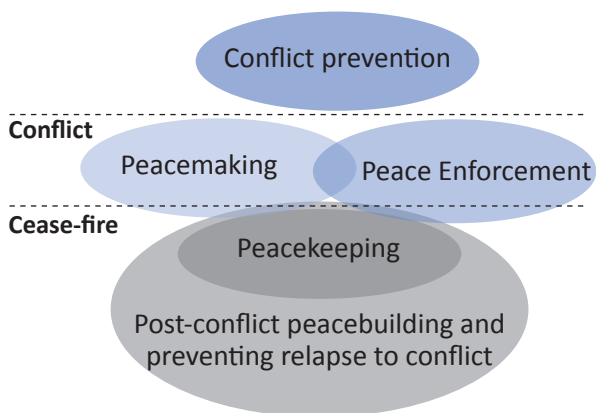
Conflictele actuale sunt mult mai complexe, ceea ce duce la extinderea rolului pacificatorilor, în special, în ceea ce privește sarcinile de construire a păcii. Pacificatorii trebuie să sprijine implementarea acordului de pace, dar și alte procese politice (inclusiv supravegherea și desfășurarea alegerilor); reformarea sistemelor judiciare, de securitate și guvernamental; să protejeze sau chiar să ofere asistență umanitară; să dezarmeze foștii combatanți și să-i ajute să se integreze din nou în societate; să monitorizeze drepturile omului și chiar să investigheze posibilele încălcări; și să asiste întoarcerea refugiaților sau a persoanelor strămutate în interiorul țării. Odată cu creșterea numărului de sarcini de menținere a păcii, a crescut și numărul actorilor implicați.

Menținerea și consolidarea păcii fac parte dintr-o serie de operațiuni de pace și de securitate desfășurate de ONU. Acestea constau din: 1) prevenirea conflictelor, 2) restabilirea păcii, 3) impunerea păcii, 4) consolidarea păcii și 5) menținerea păcii.

Deși sunt definite diferit, în practică limitele dintre prevenirea conflictelor, restabilirea păcii, impunerea păcii și consolidarea păcii nu sunt niciodată liniare și sunt din ce în ce mai neclare, dat fiind intercorelarea activităților. Aceste legături și zonele gri sunt prezentate în Figura de mai jos. Experiența practică a arătat că diferite intervenții trebuie să se consolideze reciproc, deoarece izolat nu au nici un efect. Este necesară o abordare cuprinzătoare pentru a aborda cauzele profunde ale conflictului. Acest lucru înseamnă că, în timp ce operațiunile ONU de menținere a păcii trebuie să se ocupe de implementarea unui acord de încetare a focului sau de pace, pacificatorii adesea trebuie să mai participe

⁹² Jong K.E. Female Military Peacekeepers in Gender Perspectiv. Thesis. Supervisor: E. Sportel. February 2013, pp. 48-51. http://arts.studenttheses.ub.rug.nl/14639/1/MA_2370506_KE_de_Jong.pdf

⁹³ Gender Forward Looking Strategy (2014-2018), DPKO/DFS, 2008, p. 18. <http://www.un.org/en/peace-keeping/documents/DPKO-DFS-Gender-Strategy.pdf>



activ la eforturile de restabilire a păcii și de consolidare timpurie a păcii⁹⁴.

De la mijlocul anilor 1990, au fost elaborate o mulțime de politici internaționale de consolidare a păcii, ca răspuns la natura schimbătoare a conflictelor, numărul crescând de situații de urgență complexe, rolurile în continuă schimbare ale actorilor și organismelor im-

plicate, creșterea numărului de actori și organisme diferite implicate, precum și creșterea numărului de decese civile.⁹⁵ În anul 2008, SGONU a declarat: „Milioane de femei și copii continuă să reprezinte cea mai mare parte a victimelor în ostilități, de multe ori în urma încălcării flagrante a drepturilor omului și a legilor umanitare”.⁹⁶

MATERIAL DISTRIBUTIV: INTEGRAREA PERSPECTIVEI DE GEN ÎN CADRUL OPERAȚIUNILOR ONU DE MENȚINERE A PĂCII⁹⁷

Responsabilitatea pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul operațiunilor de menținere a păcii revine Reprezentantului Special al Secretarului General (Special Representative of the Secretary-General – SRSG). În unele misiuni, RSSG beneficiază de susținerea unităților gender/consilierilor seniori în aspecte de gen. Ar trebui să existe linii clare de raportare RSSG și la sediul ONU, cu angajament și sprijin din partea conducerii de vârf.

Rezoluțiile privind femeile, pacea și securitatea furnizează un cadru sau o agență pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul operațiunilor. Acest lucru implică o serie de sarcini atât externe, cât și interne pentru misiune.

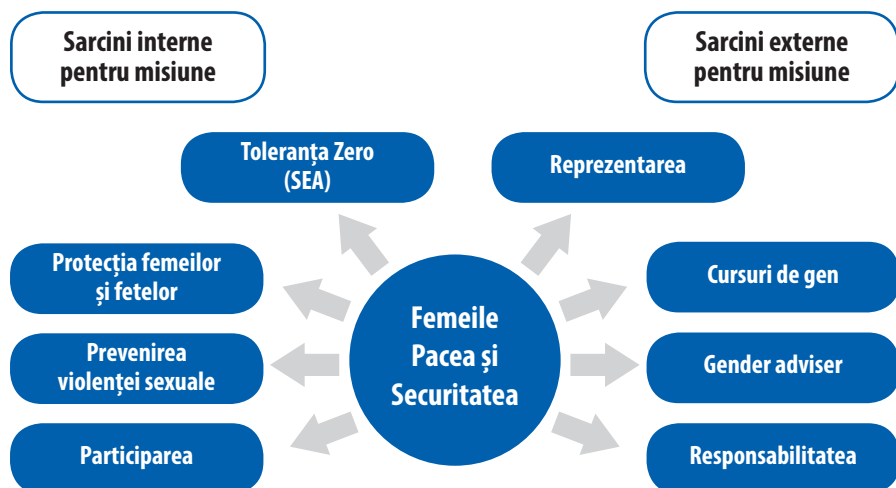
⁹⁴ Ibidem, p. 5.

⁹⁵ It's Time to Act: A Peer-to-Peer Resource Guide, United Nations Association in Canada (UNAC), 2007. <http://unac.org/unac-projects/archived-projects/>

⁹⁶ United Nations Security Council Meetings in 2008. <http://www.un.org/en/sc/meetings/records/2008.shtml>

⁹⁷ Gender in peacekeeping: A practitioners' manual for police gender in peacekeeping missions, pp. 35-36.

Agenda Femeile, Pacea și Securitatea



Sarcinile externe pentru misiune sunt cele pe care misiunea le îndeplinește în comunitatea pe care o deservește:

- Asigurarea participării femeilor și a grupurilor de femei ca parte a proiectelor misiunii.
- Prevenirea și combaterea violenței sexuale și a violenței pe criterii de gen în comunitate.
- Protecția drepturilor femeilor și ale fetelor.
- Aplicarea unei politici cu toleranță zero față de exploatarea sexuală și abuz (între personalul misiunii și comunitate).

Sarcinile interne pentru misiune sunt cele care au loc în interiorul sau în cadrul misiunii:

- Asigurarea unei reprezentări mai mari a femeilor ca parte a personalului misiunii (luarea deciziilor, poliție și forțe militare).
- Instruirea personalului misiunii cu privire la egalitatea de gen și rezoluțiile privind femeile, pacea și securitatea.
- Atribuirea consilierilor în aspecte de gen sau a unor unități gender în cadrul diferitelor unități (inclusiv de poliție și militare).
- Monitorizarea și evaluarea progresului atât a sarcinilor interne, cât și a celor externe legate de gen.
- Aplicarea unei politici de toleranță zero față de exploatarea sexuală și abuz (în rândul personalului misiunii).

Pacificatorii ar trebui să sprijine și să consolideze leadershipul femeilor din țara gazdă, sprijinind inițiativele ce sporesc reprezentarea femeilor în instituțiile politice sau de securitate și elimină barierele instituționale.



Angajarea femeilor este un pas pozitiv în recunoașterea acestora drept parteneri-cheie în abordarea și soluționarea situațiilor de conflict.



Multe provocări existente reflectă faptul că femeile sunt considerate în continuare victime și nu parteneri-cheie în abordarea și soluționarea situațiilor de conflict armat.
UN SRSG, 2009

MATERIAL DISTRIBUTIV: EVOLUȚII PRIVIND EGALITATEA DE GEN ÎN ARMATA IRLANDEZĂ

Armata din Irlanda este una dintre cele mai progresiste în ceea ce privește egalitatea de gen. În 2010, aceasta a sărbătorit treizeci de ani de la integrarea dimensiunii de gen, dar și aceasta s-a confruntat cu o serie de provocări. Legea privind modificarea sectorului de apărare (1979), prin care femeile capătă dreptul să se înroleze în forțele de apărare, s-a confruntat cu o rezistență puternică chiar în cadrul instituției. Un raport realizat în 2010, ce relatează istoria femeilor în cadrul forțelor de apărare, a documentat șocul cultural și discriminarea cu care s-au confruntat femeile după recrutare la mai multe niveluri, inclusiv în ceea ce privește politicile privind egalitatea remunerării și sarcina. Un raport confidențial anterior din 1978 privind înrolarea femeilor în forțele de apărare a arătat că „salariul de bază al membrilor serviciului de femei ar trebui să fie mai mic decât cel plătit bărbaților. ... Suntem conștienți de faptul că sarcina nu este un motiv pentru încetarea serviciului ... Cu toate acestea, recomandăm ca sarcina să fie ... un motiv pentru încetarea automată a serviciului”. Femeile nou recrutate la începutul anilor 1980 au urmat, de asemenea, instruire separată: *autoritățile militare au prevăzut inițial programe de instruire separate pentru „femeile” cadeți și nou recrutate. În cazul ofițerilor femei, în loc să participe în antrenamente cu arme grele, mortiere, mitraliere și arme anti-tanc, acestea au urmat un curs intensiv cu privire la ținută și comportament, și într-un singur caz la Tabăra Curragh au urmat un exercițiu de echilibrare fiind instruite să meargă înainte și înapoi pe manej cu cărți pe cap.*

MATERIAL DISTRIBUTIV: CAPACITĂȚILE FEMEILOR CA PARTENERE ÎN EFORTURILE DE DEZARMARE ÎN ALBANIA⁹⁸

Proiect ONU (SALWC) „Controlul armelor mici și armamentului ușor”, lansat în 2002 în Albania, a dezvoltat o abordare unică pentru dezarmare voluntară a

⁹⁸ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 166.

civililor, combinând predarea armelor cu inițiativele de dezvoltare comunitară, susținută de o strategie globală de sensibilizare a opiniei publice. În cadrul proiectului, UNIFEM și PNUD au implementat o strategie cuprinzătoare pentru a dezvolta capacitățile femeilor, ca parteneri în efortul de dezarmare. Un studiu comparativ realizat pe teritoriile cuprinse și cele necuprinse de proiect a arătat că, atunci când femeile au beneficiat de campanii de sensibilizare a opiniei publice, proiectele de colectare a armelor au avut mai mult succes. Poliția, în special, a remarcat suportul oferit de femei în zonele implicate în proiect.

Câteva dintre rezultatele activității de sensibilizare au fost, după cum urmează:

- După cursurile de instruire, femeile au devenit mai deschise în a convinge membrii familiilor lor să predea armele. Femeile s-au simțit abilitate după participarea la o dezbatere din care au fost mereu, istoric, excluse. Bărbații au recunoscut importanța femeilor și a implicării lor de dezarmare.
- Relațiile femeilor cu autoritățile locale responsabile de asigurarea securității au fost consolidate: ele au raportat o încredere sporită în organele de poliție și s-au simțit în măsură să apeleze la serviciile poliției pentru soluționarea diferitelor probleme.
- Opiniile publice cu privire la dezarmare au devenit mai cuprinzătoare: în conformitate cu rezultatele acumulate în urma realizării sondajelor și interviurilor, dezarmarea este acum considerată nu numai o măsură de reducere a criminalității, dar, de asemenea, o influență importantă asupra stabilității politice, sociale și economice.

EXERCIȚIU: *IMPACTUL CONFLICTULUI*

Utilizând flipchart-ul, audienții trebuie să completeze următorul tabel (dezvoltați consecințele propuse, exemplificați; identificați și alte consecințe):

Consecințe ale conflictului
➤ Absența statului de drept, numărul crescând de încălcări ale drepturilor omului:
➤ Transformări, migrație și deplasare:
➤ Modificări în responsabilitate:
➤ Șomaj, penurie și servicii sociale perturbate:
➤ Accent pe foștii combatanți:

NOTĂ pentru profesor/instructor: răspunsuri posibile

- Absența statului de drept, numărul crescând de încălcări ale drepturilor omului: Sistemele de drept, ordinea și sistemele sociale tradiționale și tabu-urile culturale se prăbușesc. Violența sexuală este o trăsătură predominantă a războiului modern. Aceasta este folosită pentru a îngrozi, intimida și distruge psihologic inamicul.
- Transformări, migrație și deplasare: Femeile reprezintă majoritatea refugiaților și a persoanelor strămutate intern (PSI). Civili, în majoritate femei, copii și vârstnici, constituie ținta deliberată a conflictelor moderne.
- Modificări în responsabilitate: Bărbații și băieții merg la război, unele femei rămân să aibă grijă de casă, proprietate, familie. Rolurile femeilor se schimbă atunci când lipsesc bărbații. În absența bărbaților, acestea trebuie să ia toate deciziile legate de familie. Unele femei merg și ele la război, ca soldați, mesageri, însoțitoare și în rol de „soții” (adesea împotriva voinței).
- Șomaj, penurie și servicii sociale perturbate: Conflictele distrug sau perturbă serviciile de stat și serviciile sociale, cum ar fi educația și sănătatea, acestea provoacă penurie de bunuri și servicii, se produce inflația prețurilor, creșterea și adesea dependența de piața neagră (ilegală), infrastructura fizică (drumuri, poduri, transport, linii de energie electrică și

comunicație) este adesea deteriorată. Femeile pierd accesul la serviciile de sănătate reproductivă și de școlarizare a copiilor. De multe ori își pierd și locurile de muncă pe care le aveau pe timp de pace, pensiile și nu dispun nici de alte necesități vitale. Din cauza sărăciei și disperării, femeile și copiii devin prada crimei organizate și sunt supuși presiunilor pentru a-și câștiga existența. Unii/unele pot fi nevoiți să cerșească și să se prostitueze.

- Accent pe foștii combatanți: eforturile post-conflict se concentrează adesea pe bărbații foști combatanți și neglijează rolul femeilor în timpul conflictelor și post-conflict.

EXERCIȚIU: FEMEILE ÎMPOTRIVA MINELOR

PASUL 1. Vizionați filmulețele de mai jos



Women in Mine Action: clearing landmines and explosives⁹⁹



Women in Mine Action in Mali¹⁰⁰

PASUL 2. Discutați cele vizionate, de exemplu:

- Ce motivează această femeie?
- De ce o face acest lucru atât de împlinită?
- Cum credeți, femeia a întâmpinat obstacole în activitatea respectivă?

PASUL 3. Divizați audienții în grupuri mici și spuneți să identifice strategii și acțiuni de informare a populației și de promovare privind Acțiunile de deminare din perspectiva de gen. Fiecare echipă să prezinte proiectul pe foi mari.

PASUL 4. Prezentați și discutați următorul video privind promovarea Acțiunilor de deminare și perspectiva de gen.



Gender and Diversity in Mine Action¹⁰¹

NOTĂ pentru profesor/instructor: în cadrul acestui exercițiu, puteți utiliza pentru discuții și materialul distributiv din cadrul temei: Capacitățile femeilor ca parteneri în eforturile de dezarmare în Albania.

⁹⁹ Sursa: <http://issat.dcaf.ch/Learn/Resource-Library2/Videos/Women-in-Mine-Action-Clearing-landmines-and-explosives>

¹⁰⁰ Sursa: <https://www.youtube.com/watch?v=-HfiLXX2vmg>

¹⁰¹ Sursa: <https://www.youtube.com/watch?v=SV-4m2GJ3Pk>

TEMA 3.

MODALITĂȚI DE INTEGRARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN DOMENIUL MILITAR – BUNELE PRACTICI

Obiective generale:

- să stabilească pașii principali privind integrarea perspectivei de gen în cadrul forțelor armate;
- să cunoască specificul unui Plan Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU;
- să identifice bunele practici privind integrarea perspectivei de gen în sectorul militar;
- să poată adapta practicile identificate nevoilor și resurselor Armatei Naționale;
- să stabilească acțiuni privind asigurarea integrării perspectivei de gen în sectorul militar și să poată demonstra că aceste acțiuni vor fi acceptate din perspectiva financiară;
- să determine importanța limbajului de gen în activitatea profesională.

Subiecte de conținut:

- 3.1. Modalități de integrare a perspectivei de gen la nivel de conducere a forțelor armate.
- 3.2. Ce reprezintă Planul Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325?
- 3.3. Lecții generale cu privire la conținutul și aspecte tehnice ale Planului Național de Acțiuni.
- 3.4. Structuri și unități specializate în vederea abordării aspectelor de gen.
- 3.5. Mecanisme de succes în integrarea perspectivei de gen în sectorul militar.
- 3.6. Limbajul sensibil la gen în sistemul militar.

Întrebări de autoevaluare

Bibliografie

Materiale distributive

Exerciții

CONȚINUT

3.1. Modalități de integrare a perspectivei de gen la nivel de conducere a forțelor armate

Cum poate fi integrată perspectiva de gen în politica de conducere a forțelor armate?

Șapte pași necostisitori către constituirea unor forțe armate cu capacități de integrare a dimensiunii de gen. Împreună cu exemplele de bune practici incluse în Modulul III, acești pași necostisitori demonstrează că abordarea aspectelor de gen necesită adesea mai degrabă o schimbare în mentalitate, decât o majorare a resurselor financiare. Astfel, Centrul de la Geneva privind Controlul Democratic asupra Forțelor Armate recomandă să:

- I. Colectați statisticile privind procentul de femei care își prezintă candidatura pentru a se înrola și comparați aceste cifre cu procentul de femei recrutate. În analiza datelor primare pot fi implicate cadre universitare și absolvenți ai instituțiilor de învățământ superior
- II. Organizați grupuri de discuții și sondaje de opinie online în rândul personalului de sex feminin și masculin
- III. Integrați obiectivele ce țin de dimensiunea gender în procesele curente de planificare și raportare
- IV. Modificați fișele de post și criteriile de promovare pentru a include cunoștințe și abilități legate de dimensiunea de gen
- V. Modificați politicile ce penalizează personalul în caz de solicitare a concediului pentru creșterea copilului, inclusiv cerința vizând perioadele de serviciu continuu ca o condiție prealabilă pentru promovare
- VI. Implementați cursuri de instruire cu privire la dimensiunea de gen, diversitate și hărțuire sexuală
- VII. Constituiți alianțe cu organizațiile de femei și ministerele.¹⁰²

Acești șapte pași pot fi dezvoltați în cadrul următoarelor acțiuni și activități:



În primul rând este important de *consolidat capacitatea actorilor ce operează cu controlul intern al forțelor armate în vederea integrării perspectivei de gen:*

¹⁰² Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014, p. 15.

Educație și instruire. Forțele armate din multe țări recunosc în prezent importanța abordării aspectelor de gen în educație, instruire și operațiuni. Conform normelor internaționale, personalul ar trebui să beneficieze de instruire și educație cu privire la drepturile omului, dimensiunea de gen și diversitate în funcție de responsabilitățile de conducere asumate, precum și de instruire cu privire la aspectele de gen specifice zonei de operații, atât prealabil misiunii, cât și în cadrul teatrului de operații. În cadrul instruirii privind dimensiunea de gen pot fi abordate următoarele:

- Legislația națională, regională și internațională privind egalitatea de gen, aplicabilă forțelor armate.
- Problemele de gen la locul de muncă, cum ar fi politici în favoarea familiei și cu privire la hărțuirea sexuală.
- Politici și directive instituționale privind aspectele legate de dimensiunea de gen și egalitatea de gen.
- Colectarea și analiza datelor dezagregate pe sex și alte date legate de gen atât cu privire la personal, cât și la operațiunile militare.
- Monitorizarea modului în care conflictele armate afectează femeile, bărbații, fetele și băieții în anumite locații ale operațiilor militare.
- Prevenirea și răspunsul la anumite tipuri de violență cu care se confruntă femeile, bărbații, fetele și băieții în anumite locații unde se desfășoară operațiuni militare.
- Examinarea plângerilor de hărțuire sexuală sau abuz în cadrul forțelor armate (acest subiect va fi discutat în cadrul Modulului IV).

Consiliere și mentorat. Comandanții superiori nu dețin doar responsabilități-cheie în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen și a aspectelor de gen, dar prin propriul exemplu mai pot influența considerabil abordările instituționale și individuale cu privire la dimensiunea de gen. Este important ca liderii militari să se străduiască să-și consolideze abilitățile în aplicarea perspectivei de gen în toate aspectele legate de comanda militară. Prin urmare, abordări alternative de consolidare a capacităților, cum ar fi consilierea (a se vedea Modulul III, Tema III, subiectul 3.5) și mentoratul, ar trebui să fie luate în considerare în instruire și educație, inclusiv aspecte legate de gen.



În al doilea rând, ca oricare politică sau lege, integrarea perspectivei de gen în legi, doctrine și directive presupune un mecanism de monitorizare.

Pentru ca forțele armate să integreze perspectiva de gen, trebuie asigurată implementarea legilor, doctrinelor și directivelor corespunzătoare. Legile ar

trebui să asigure că nu există nici o discriminare directă împotriva femeilor, că în cadrul forțelor armate femeile și bărbații sunt protejați împotriva violenței și a discriminării, și că în acest context există procese de supraveghere independente. Directivele trebuie să stabilească standarde clare de performanță, deoarece nu este rezonabil să se aștepte ca personalul de serviciu să integreze perspective de gen fără o direcție clară cu privire la ceea ce se cere și cum urmează a fi îndeplinite standardele de performanță. Mai mult ca atât, toate doctrinele și directivele în cadrul forțelor de apărare trebuie să abordeze în mod corespunzător aspectele de gen (o abordare „integratoare a perspectivei de gen”). În plus, trebuie formulate directivele specifice pentru anumite aspecte legate de gen.

Autoevaluare sau audit pe dimensiunea de gen. Efectuarea unei autoevaluări sau a unui audit pe dimensiunea de gen poate fi un prim pas excelent în identificarea legilor, doctrinelor, directivelor și practicilor existente și a celor necesare.

BOXA 24: AUTOEVALUAREA INTER-INSTITUȚIONALĂ PE DIMENSIUNEA DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE A REPUBLICII MOLDOVA

Un audit pe dimensiunea de gen este un proces de evaluare utilizat de o organizație pentru a identifica modul în care sunt abordate aspectele de gen în cadrul activităților și proceselor interne de organizare. După colectarea informațiilor dintr-o serie de surse, un audit pe dimensiunea de gen poate examina un anumit aspect legat de gen în cadrul organizației sau le poate examina pe toate.

Reieșind din angajamentele asumate la nivel național și internațional (amintim că în cadrul aprobării IPAP Republica Moldova – NATO pentru anii 2014 - 2016, RM și-a asumat responsabilitatea de a întreprinde acțiuni în vederea implementării Rezoluției 1325 a CS ONU privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității), în octombrie 2015, Ministerul Apărării a inițiat procesul de autoevaluare inter-instituțională pe dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare națională. Acest proces s-a bazat pe completarea unui chestionar în domeniu oferit de către DCAF.

Inițierea procesului de autoevaluare a permis identificarea partenerilor de dezvoltare, precum Misiunea UN Women în Moldova, Misiunea OSCE în Moldova, CID NATO în Moldova și Gender-Centru care au oferit asistență Ministerului Apărării în procesul de completare a chestionarului. Ca urmare, UN Women în Moldova a oferit suport în elaborarea *Raportului legislativ cu privire la analiza standardelor internaționale și a cadrului legislativ național în domeniul asigurării egalității de gen în sectorul de apărare*. Totodată, Misiunea OSCE în Moldova a oferit asistență în completarea compartimentului *Relații de comunitate* din cadrul chestionarului respectiv. În același timp, procesul de auto-evaluare a contribuit la stabilirea unei colaborări interinstituționale neformale pe dimensiunea de gen.

Revizuirea legilor, doctrinei și a directivelor din perspectiva dimensiunii de gen. Forțele armate ar trebui să efectueze în mod sistematic o revizuire a tuturor legilor, doctrinelor, protocoalelor, directivelor, proceselor și practicilor pentru a se asigura că acestea sunt nediscriminatorii și asigură egalitatea de gen în armată.

Politicele, doctrinele și directivele privind dimensiunea de gen. O politică privind dimensiunea de gen definește obiectivele și angajamentele pentru asigurarea faptului că o perspectivă de gen este integrată în fiecare politică și practică, în timp ce un plan de acțiuni privind dimensiunea de gen stabilește activitățile, termenele și responsabilitățile pentru realizarea acestora. Unele politici privind dimensiunea de gen ale forțelor armate se concentrează în principal asupra egalității de șanse pentru personalul de sex feminin (de ex., Belgia, Republica Cehă, Finlanda, Norvegia, Republica Irlanda, Africa de Sud și Spania). Altele includ, de asemenea, aspecte de gen în cadrul operațiunilor, prin instruire și inițiative specifice, cum ar fi combaterea violenței sexuale în situații de conflict și angajarea populației de sex feminin (de ex., Țările de Jos și Sierra Leone). Amintim că NATO a formulat o Directivă bi-strategică de comandă 40-1 privind integrarea RCSONU 1325 și a perspectivei de gen în structura de comandă a NATO, axată pe instruire, recrutarea personalului, precum și pe planificare operațională și raportare.

În cazul în care o politică, strategie și/sau un plan de acțiuni privind dimensiunea de gen au fost deja elaborate, un organism sau niște organisme desemnate ar trebui să fie însărcinate cu monitorizarea implementării sale și evaluarea impactului acestora. Aceste organisme ar putea fi formate dintr-o echipă dedicată, un grup de lucru interdepartamental sau un comitet de conducere. Este o bună practică de a include reprezentanți externi ca parte a organismului de monitorizare, de exemplu, dintr-un minister guvernamental pentru egalitatea de gen, o instituție națională pentru drepturile omului și/sau experți din cadrul unei societăți civile care activează cu privire la aspectele de gen în conflict. Forțele armate pot înscrie, de asemenea, experți ai societății civile pentru monitorizarea și evaluarea politicilor legate de gen.

Politicele naționale și instituționale existente privind dimensiunea de gen pot atribui, de asemenea, responsabilități speciale forțelor armate, legate în unele cazuri de angajamentele internaționale. Acestea ar putea lua forma unui plan național de acțiuni privind Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU sau de politici naționale cu privire la aspecte precum egalitatea de gen sau violența împotriva femeilor. Forțele armate trebuie să monitorizeze și, în multe cazuri, să raporteze Parlamentului cu privire la îndeplinirea rolurilor atribuite în cadrul unor astfel de cadre politice naționale. De exemplu, membrii NATO raportează anual Comitetului NATO pentru perspective de gen.

Organisme/structuri specializate. O întrebare pe care și-o pun multe forțe armate este de a constitui sau nu un organism sau structuri specializate pentru implementarea și monitorizarea angajamentelor privind dimensiunea de gen. Unele forțe armate au un birou sau oficiu pentru aspectele de gen, de exemplu, în Spania Observatorul militar pentru egalitatea între bărbați și femei în forțele armate¹⁰³. În altele există unități dedicate anumitor probleme de gen, cum ar fi o unitate pentru aspecte legate de egalitatea de gen și diversitate sau, în Statele Unite, Biroul pentru prevenirea și combaterea agresiunii sexuale. La sediul central al mai multor forțe armate există consilieri sau grupuri de discuție privind aspectele de gen. (A se vedea Subiectul 3.3 al acestui modul).

Asociații pentru femeile din cadrul personalului. O serie de forțe armate (de ex., în Marea Britanie, Bulgaria, Canada și Ungaria) au înființat comitete sau rețele care reprezintă personalul civil și militar de sex feminin. Deși nu sunt însărcinate în mod oficial cu implementarea politicilor, aceste grupuri monitorizează aspecte de interes pentru personalul de sex feminin, comunică cu conducerea despre problemele sau aspectele aferente și oferă consiliere conducerii în abordarea problemelor apărute. În acest sens, acestea pot fi un mecanism util de supraveghere la nivel intern.¹⁰⁴

O serie de forțe armate au desemnat comitete, organizații sau rețele pentru a reprezenta personalul de sex feminin (de ex., în Australia, Bulgaria, Canada, Ungaria, Polonia, Suedia și Norvegia) sau personalul LGBT (de ex., în Australia, Germania, Țările de Jos, Noua Zeelandă, Suedia, Elveția, Marea Britanie și Statele Unite). Unele dintre aceste organizații, deși nu toate, sunt finanțate de către guvern sau forțele armate. Aceste grupuri oferă adesea sprijin direct personalului care se confruntă cu discriminarea sau hărțuirea, dar și monitorizează aspecte de interes și comunică în acest sens cu conducerea, oferindu-i consultanță.¹⁰⁵



Asociația femeilor din cadrul forțelor armate bulgare lucrează cu organizațiile non-guvernamentale pentru a răspunde nevoilor personalului forțelor armate, care se confruntă cu discriminare sexuală, hărțuire sau abuz, sau violență în familie.¹⁰⁶ Serviciile de sprijin includ consultanță juridică confidențială și sprijin psihologic pentru victime, fie vorba de bărbați sau de femei. În plus, Asociația monitorizează în mod activ situația plângerilor oficiale. Este o asociație utilă pentru conducerea politică și militară a forțelor armate

¹⁰³ A se vedea: Monitoring the implementation of a gender perspective within the Armed Forces. Spain. <http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/defensegender/Spain-Human-Resource-Defence.pdf>; Spanish Ministry of Defence-Military Observatory for Gender Equality. <http://www.defensa.gob.es/en/areasTematicas/observatorio/figurasdestacadas/entrevistas/ValentinaFernandez.html>

¹⁰⁴ Bastick M. Op. cit., pp. 15-27.

¹⁰⁵ Ibidem. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions. Geneva: DCAF, 2015, p. 49.

¹⁰⁶ Bulgarian Armed Forces Women Association. <http://www.buafwa.com/>

prin faptul că contribuie la monitorizarea problemelor legate de personal.¹⁰⁷



În Republica Moldova, în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților și promovarea femeilor în sistemul afacerilor interne” a



Asociația Națională a
Femeilor din Sistemul
Afacerilor Interne

fost înființată **Asociația Națională a Femeilor din Sistemul Afacerilor Interne a Republicii Moldova (ANFSAI)**. Inițial a fost creată o platformă de interacțiune pentru femeile din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, care apoi a fost dezvoltată în formatul unei Asociații Obștești înregistrată oficial la Ministerul Justiției la 3 noiembrie 2015. Crearea ANFSAI a fost determinată de necesitatea promovării femeilor în cadrul sistemului afacerilor interne și eliminării stereotipului precum *că organele de aplicare a legii sunt în mare parte un mediu de activitate specific bărbaților*. Asociația își propune să dezvolte o rețea de interacțiune care va oferi femeilor din sistem oportunități de dezvoltare personală și profesională prin: consolidarea capacităților de leadership, motivarea, sporirea încrederii, consolidarea eforturilor în vederea realizării schimbului eficient de experiență și informații, promovarea imaginii pozitive a femeilor în sistemul afacerilor interne etc. ANFSAI are peste 150 de membre active.

Astfel, asociațiile de femei pot ajuta instituțiile din sectorul de securitate să abordeze aspectele de gen. Multe instituții din sectorul de securitate se angajează să integreze aspectele de gen în activitatea lor, astfel încât toate programele și politicile să abordeze necesitățile și preocupările specifice ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților. Pentru a integra dimensiunea de gen și a asigura că politicile și programele sale reflectă necesitățile fiecărui grup, o instituție trebuie să organizeze consultarea și atragerea femeilor (dar și a bărbaților). De asemenea, organizațiile nonguvernamentale axate pe dimensiunea de gen pot oferi informații esențiale despre impactul programelor și politicilor asupra femeilor și familiilor acestora și pot ajuta la proiectarea și implementarea proceselor de consultare în comunități. De exemplu, acestea pot oferi sugestii privind recrutarea și păstrarea femeilor cu calificare mai bună.¹⁰⁸



În al treilea rând, sunt importante acțiunile întreprinse pentru integrarea perspectivei de gen la nivel de operațiuni militare.

Cele mai multe forțe armate se află la o etapă incipientă de dezvoltare în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen în operațiunile militare. Doi primi pași importanți pentru construirea capacității operaționale de gen sunt adapta-

¹⁰⁷ Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions, p. 50.

¹⁰⁸ Bastick M. Whitman T. A Women's Guide to Security Sector Reform. Washington, D.C.: The Institute for Inclusive Security and DCAF, 2013, p.12.

rea proceselor de planificare și raportare pentru a monitoriza impactul dimensiunii de gen; precum și dezvoltarea și implementarea expertizei de specialitate privind aspectele de gen.

Procese operaționale de planificare și raportare. O perspectivă de gen ar trebui să fie integrată în toate operațiunile, procesele de planificare, executare, raportare și evaluare. Cel puțin, informații cu privire la situația femeilor, bărbaților, fetelor și băieților și impactul operațiunilor asupra acestora ar trebui să fie incluse în procesele de planificare și raportare, împreună cu date statistice dezagregate pe sex.

Consilieri pentru aspecte legate de gen. În misiunile militare, consilierii și grupurile de discuții pentru aspecte legate de gen susțin procesele de planificare, executare și evaluare pentru a implementa perspectiva de gen, inclusiv prin evaluarea diferitelor riscuri de securitate pentru femei și bărbați. În mare măsură, rolul acestora este de a oferi expertiză privind situația femeilor, perspectivele de gen și problemele culturale în cadrul teatrului de operațiuni și de a sprijini implementarea normelor internaționale legate de gen. Aceștia planifică și organizează instruirea privind aspectele de gen și dezvoltă relații cu organizațiile locale și internaționale de femei. Sarcinile acestora pot include consiliere cu privire la politică, recrutare, coduri de conduită și cooperare militari-civili. Consilierii pentru aspecte de gen pot fi bărbați sau femei. Există mai multe avantaje ca aceștia să fie de ambele sexe. De exemplu, forțele armate din Austria, Italia, Lituania, Țările de Jos, Norvegia, Spania și Suedia au dezvoltat capacitățile consilierilor pe probleme de gen, aceștia fiind detașați într-o serie de misiuni multinaționale.



În al patrulea rând, integrarea perspectivei de gen în controlul resurselor umane reprezintă o abordare eficientă care se implementează și-n Republica Moldova.

Ar trebui să existe un control solid al practicilor de recrutare și promovare, precum și o monitorizare proactivă de menținere în sistem și măsurilor întreprinse pentru stabilire a echilibrului între activitatea profesională/viață de familie, în scopul de a asigura că femeile și bărbații din forțele armate se bucură de șanse egale. Acestea ar trebui să includă următoarele:

Monitorizarea proceselor de recrutare și selecție. Forțele armate ar trebui să proiecteze și să implementeze strategii de recrutare adaptate pentru a îmbunătăți echilibrul dintre femei și bărbați în cadrul forțelor armate, precum și participarea grupurilor etnice sau religioase insuficient reprezentate. Cu atât mai mult, că Comitetul privind Non-discriminarea și Egalitatea din cadrul Consiliului Europei a identificat necesitatea ca statele membre să pună un accent deosebit în politicile sale de recrutare și gestionare a carierei de militar prin

identificarea abilităților necesare pentru îndeplinirea misiunilor care sunt atribuite forțelor armate de astăzi.¹⁰⁹

Măsurile de monitorizare a menținerii, detașărilor și a echilibrului între activitatea profesională/viață privată. Forțele armate ar trebui să colecteze și să analizeze statistici de bază cu privire la personalul feminin și masculin, în orice etapă a carierei acestora. Aceste date ar trebui să fie completate cu anchete periodice despre (sau grupuri de discuție cu) personalul de sex feminin și masculin cu privire la problemele legate de activitatea profesională și satisfacția generală. Este important să se examineze experiența celor care folosesc dispoziții adaptate familiei, precum și a celor care nu o fac. Forțele armate din Finlanda, Norvegia, Marea Britanie și SUA, de exemplu, realizează astfel de anchete cu privire la „mediul de activitate”¹¹⁰. Aceste date ar trebui să fie analizate în mod regulat pentru a evalua orice obstacole în calea avansării profesionale a femeilor și bărbaților, precum și pentru a elabora și testa intervențiile și a modifica practicile și politicile. O atenție deosebită ar trebui să se acorde disponibilității unei infrastructuri adecvate, serviciilor medicale și echipamentelor pentru personalul de sex feminin și masculin.

Evaluarea performanțelor și promovare. În cele mai multe forțe armate, relativ puține femei se află la posturi de comandă. De cele mai multe ori, femeile sunt concentrate în poziții de sprijin. Acest lucru sugerează necesitatea de a examina procedurile de promovare în scopul de a identifica orice modele directe sau ascunse de discriminare a femeilor. În același timp, poate fi necesar să se asigure că în cazul femeilor nu se declară pe nedrept standarde de performanță mai proaste în raport cu bărbații. Ca și în cazul comisiilor de selecție, comisiile de promovare ar trebui să includă atât femei, cât și bărbați (această practică este o cerință în Țările de Jos¹¹¹ și este încurajată în Irlanda).



Structurile de control ar trebui să examineze: (1) Orice bariere formale pentru ca femeile să obțină grade mai înalte, cum ar fi excluderea participării femeilor în lupte, anumite regimente sau tipuri de servicii; (2) Orice bariere informale pentru ca femeile să obțină grade mai înalte, cum ar fi anumite cerințe cu privire la durata specifică a serviciului în afara țării sau serviciu continuu, lucru ce poate fi dificil de realizat pentru femeile cu copii; și (3) Dacă criteriile de promovare recunosc și pun în valoare abilitățile specifice ale femeilor de care ar putea beneficia forțele armate. Este deosebit de important să se

¹⁰⁹ Women in the armed forces: promoting equality, putting an end to gender-based violence, p. 2. Raport, Doc. 13697, Ref. 4118 of 20 April 2015. <http://website-pace.net/documents/19879/2069183/20160517-WomenArmedForces-EN.pdf/e3bcae9-d584-4296-97c6-ab6fb0c51c8f>

¹¹⁰ A se vedea: Bastik M. Gender and complaints mechanisms. A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse. Geneva: DCAF, 2011.

¹¹¹ A se vedea: Security Council Resolution 1325: Civil Society Monitoring Report 2011. The Netherlands. A project of the Global Network of Women Peacebuilders. http://gnwp.peacegeeks.org/sites/default/files/resource-field_media/Netherlands_0.pdf

monitorizeze îndeaproape evaluările performanței femeilor și bărbaților, precum și orice plângeri depuse împotriva femeilor sau bărbaților care s-au plâns de discriminare sau hărțuire; evaluările performanței și procedurile disciplinare pot fi folosite ca instrumente de represalii împotriva persoanelor care au depus plângeri. Evaluările performanței ar trebui să analizeze, de asemenea, dacă membrii aflați în serviciu satisfac standardele legate de integrarea perspectivei de gen și de gestionarea aspectelor de gen. Toți membrii aflați în serviciu ar trebui să fie evaluați pentru a vedea cât de bine îndeplinesc evaluarea de gen și sarcinile de raportare.

➤ **Prevenirea și combaterea discriminării în bază de sex, a hărțuirii, intimidării și abuzului în cadrul forțelor armate**

Discriminarea în bază de sex/gen, hărțuirea, intimidarea și abuzul în cadrul forțelor armate sunt recunoscute ca fiind probleme de scară largă și extrem de grave într-o serie întreagă de țări. Atât femeile, cât și bărbații pot fi victime ale unor astfel de acțiuni. De exemplu, conform sondajului privind mediul militar realizat în Finlanda în 2012, 14% bărbați și 35% femei care efectuează serviciul militar s-au confruntat cu hărțuire sexuală în timpul serviciului. În cazul în care un membru al forțelor armate dorește să depună o plângere de discriminare în bază de sex/gen, hărțuire, intimidare sau abuz de către un alt coleg, ar trebui să fie prevăzute mai multe modalități de a depune o plângere.

3.2. Ce reprezintă Planul Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325?

În cadrul Modulului II se menționează că în procesul de implementare a celor 4 piloni ai Rezoluției 1325, de regulă, organizațiile și statele adoptă un **Plan de Acțiuni** privind implementarea acesteia. Recomandările timpurii ale ONU cu privire la elaborarea planurilor naționale de acțiuni au subliniat faptul că planul trebuie să fie conform cu alte cadre legislative și politici existente la nivel național, în vederea implementării ulterioare. Cu toate acestea, nu există un set omogen de instrumente politice pentru implementarea agendei cu privire la femei, pace și securitate.

Planurile naționale de acțiuni sau NAP (National Action Plan) servesc drept un instrument pentru autorități în formularea priorităților și coordonarea implementării la nivel național a Rezoluției 1325. În exemplele de bune practici, societatea civilă a jucat un rol important în elaborarea acestor NAP și va continua să supravegheze și să monitorizeze implementarea acestora, odată ce vor fi adoptate documentele de politici. Capacitatea de a implementa, monitoriza, finanța, precum și costul NAP variază semnificativ de la o țară la alta, multe fiind limitate în acest sens, în special, din lipsa unui buget alocat.¹¹²

¹¹² Women, Peace And Security National Action Plan Development Toolkit, p. 6. http://www.peacewomen.org/assets/file/national_action_plan_development_toolkit.pdf

Un plan național de acțiuni este o strategie elaborată de un stat pentru implementarea Rezoluției 1325 și a altor rezoluții din agenda privind femeile, pacea și securitatea. Planurile ar trebui să cuprindă recomandări concrete cu privire la modul în care femeile ar trebui să fie incluse în toate deciziile și procesele legate de pace și de conflicte, precum și cu privire la modul în care perspectiva de gen ar trebui să fie inclusă în eforturile de prevenire a conflictelor și violenței sexuale, de protecție a femeilor și fetelor, precum și în activitățile corective și de recuperare. Acestea oferă oportunitatea de a evalua prioritățile în activitatea statelor atât la nivel național, cât și internațional, precum și de a coordona actorii relevanți, inclusiv cooperarea cu societatea civilă. Planurile ar trebui să cuprindă scopuri, acțiuni și responsabilități clare, precum și mecanisme de monitorizare și evaluare.

De ce este nevoie de un Plan Național de Acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325?

Strategiile naționale de implementare sunt relevante pentru toate țările, nu doar pentru cele implicate în conflict.¹¹³ Statele sunt adesea afectate de conflicte în calitate de vecini, țări din aceeași regiune sau ca țări donatoare, implicate în eforturile de pace. În plus, statele ar trebui să examineze modul în care femeile sunt incluse în propriile structuri interne ce se ocupă de pace și securitate. Mai multe studii au arătat că includerea unui număr mai mare de femei în structurile și operațiunile militare și de menținere a păcii sporește potențialul gestionării și eficiența operațională militară.¹¹⁴ Acest lucru arată că angajamentele privind femeile, pacea și securitatea sunt benefice pentru toate statele. Agenda privind femeile, pacea și securitatea se concentrează pe situații în care este amenințată direct pacea. Aceasta își propune, de asemenea, să asigure în general o mai mare participare a femeilor în sfera politică.¹¹⁵ A include dintr-o dată un număr mai mare de femei în situațiile de conflict sau post-conflict, nu înseamnă a se conforma agendei. Femeile trebuie să fie incluse în viața politică și operațiunile militare de zi cu zi pentru ca participarea lor să capete un sens. Există o legătură clară între activitățile interne și exterioare în implementarea Rezoluției 1325 și este important de a menține coerența tuturor politicilor, inclusiv a celor legate

¹¹³ Hudson N. F. National and Regional implementation of Security Council Resolutions on Women, Peace and Security. Background Paper for Global Review Meeting. New York: UN Women, 2013. http://www.peacewomen.org/sites/default/files/financing_background_paper_global_review_dec_2_2013_1.pdf

¹¹⁴ Olsson L., Tejpar J. Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons learned from Afghanistan. Swedish Defence Research Agency, 2009; Whitman T., O'Neill J. Attention to gender increases security in operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization (NATO). The Institute for Inclusive Security, 2012.

¹¹⁵ Art. 1 al Rezoluției 1325 a CS ONU îndeamnă statele membre să asigure reprezentarea sporită a femeilor la toate nivelurile de luare a deciziilor în instituțiile naționale, regionale și internaționale și mecanismele de prevenire, gestionare și soluționare a conflictelor.

de aspecte interne. Prin urmare, angajamentele convenite în agenda privind femeile, pacea și securitatea sunt relevante pentru toate statele participante, în orice moment.

BOXA 25: PLANURILE NAȚIONALE DE ACȚIUNI AR TREBUI SA FIE HOLISTICE, SPECIFICE ȘI INCLUZIVE

NAP-urile pot constitui un instrument eficient pentru implementare RCS 1325 la nivel național, în cazul în care este întreprins un proces global, incluziv și cuprinzător. Elaborarea și implementarea unui NAP reprezintă un proces continuu de transformare și nu doar un scop în sine.

Procesul de elaborare a unui NAP servește pentru a sensibiliza publicul cu privire la rolul egalității de gen nu doar în rândul națiunilor aflate în conflict, ci și a națiunilor pașnice. NAP ar trebui:

- să reflecte intenția holistică a RCS 1325 și FPS (participare, protecție și prevenire a conflictelor);
- să fie măsurabile. Să includă un buget dedicat, indicatori/rezultate de ieșire, să stabilească termene și să planifice perioade;
- să prezinte un proces participativ, transparent de elaborare, implementare și monitorizare cu implicarea societății civile și a organizațiilor de femei;
- să se concentreze pe prevenirea conflictelor, să se extindă de la reglementarea comerțului cu arme și dezarmare până la remedierea deplină a încălcărilor drepturilor omului ale femeilor din țările aflate în conflict.

❖ Planuri naționale de acțiuni ca instrumente pentru creșterea coerenței și eficienței politicilor

Multe state participante raportează că planurile naționale de acțiuni au constituit un instrument eficient pentru a coordona o gamă largă de actori - de la diverse ministere la ONG - necesari pentru implementarea agendei privind femeile, pacea și securitatea.



Germania este un exemplu de țară, care a introdus la început măsuri privind femeile, pacea și securitatea în diferite strategii naționale, iar mai târziu a ales să elaboreze un plan național de acțiuni separat în baza Rezoluției 1325. Prin inițierea propriului plan de acțiuni, Guvernul federal intenționează să dubleze orientarea strategică a eforturilor sale de implementare a Rezoluției 1325. Prin intermediul acestui plan, subiectul va fi abordat mai solid decât a fost până în prezent, dat fiind elementul trans-sectorial în cadrul politicii externe, de securitate și de dezvoltare, lucru ce conferă măsurilor întreprinse un cadru uniform de referință. În acest proces, Guvernul federal speră să atingă efectele scontate ale sinergiilor și mobilizării și să comunice mai

eficient activitățile sale atât publicului interesat, cât și partenerilor internaționali.



Este important de subliniat faptul că doar a avea un plan național de acțiuni nu este un scop în sine și nu asigură întreprinderea unor acțiuni. Actul de creare a unui NAP ar putea da naștere unui proces benefic. Unele dintre avantajele cel mai frecvent enumerate includ¹¹⁶:

- **Control și exhaustivitate.** Crearea unui plan național de acțiuni oferă guvernelor șansa de a analiza toate politicile privind femeile, pacea și securitatea, aplicate de diferite organisme guvernamentale, asigurând că se ia în considerare pe deplin agenda privind femeile, pacea și securitatea și că nici un domeniu important nu este trecut cu vederea.
- **Coordonare și evitarea suprapunerii eforturilor.** Când se coordonează activitatea mai multor agenții guvernamentale, sunt create sinergii ce ajută diferite agenții să lucreze în vederea atingerii aceluiași scop. Acest lucru permite, de asemenea, de a se evita suprapunerea activităților, atunci când sunt împărtășite expertiza și cunoștințele, în loc să fie colectate de către fiecare agenție pe cont propriu.
- **Sensibilizare.** S-ar putea ca agenda privind femeile, pacea și securitatea să nu fie cunoscută în mod egal de către toate organismele guvernamentale relevante sau de către societatea civilă. Crearea unui plan național de acțiuni permite de a informa actorii guvernamentali relevanți, precum și societatea civilă.
- **Implicare.** Crearea unui plan național de acțiuni la care contribuie diferite ministere și agenții ar putea implica un sentiment mai pronunțat de implicare în agenda privind femeile, pacea și securitatea.
- **Responsabilitate.** Cu existența unui plan național de acțiuni este mai ușor de a ține evidența acțiunilor relevante întreprinse și de către cine sunt întreprinse acestea.
- **Monitorizare și evaluare.** Un plan național de acțiuni facilitează monitorizarea și evaluarea prin evidențierea statu-quo-ului și a acțiunilor întreprinse în diferite domenii, ulterior, prin evaluarea acțiunilor pentru a vedea dacă acestea sunt suficiente pentru atingerea obiectivelor guvernamentale declarate.

Unele țări au optat să nu elaboreze un plan național de acțiuni, în schimb încorporează elemente ale Rezoluției 1325 și ale rezoluțiilor aferente în cadrul

¹¹⁶ Development and Implementation of National Action Plans on UNSCR 1325 and Related Resolutions: A Guideline. West Africa Network for Peacebuilding, 2012, pp. 8-9. http://www.wanep.org/wanep/files/pub/1325_guideline/1325_guideline_en.pdf

altor strategii naționale, cum ar fi cele ce vizează creșterea participării femeilor în forțele armate și de ordine. Există, de asemenea, planuri naționale privind egalitatea de gen, ce includ aspecte legate de securitate. Elveția, de exemplu, a luat în considerare posibilitatea de a include măsuri relevante ale Rezoluției 1325 în strategiile de control al armelor de calibru mic și a armamentului ușor sau în strategiile vizând prevenirea genocidului.

Implementarea la nivel național a Rezoluției 1325 ar putea fi efectuată, de asemenea, prin schimbări, amendamente sau adoptarea unor noi prevederi legale la nivel de țară. De exemplu, în Israel, Legea privind egalitatea drepturilor femeii prevede reprezentarea sporită a femeilor în negocierile de pace, în conformitate cu angajamentele din agenda privind femeile, pacea și securitatea.¹¹⁷ După cum s-a menționat mai sus, forțele armate ale diferitelor state și-au elaborat propriile planuri de acțiuni sau politici privind dimensiunea de gen pentru a se conforma rezoluțiilor privind femeile, pacea și securitatea.



Către ianuarie 2017, 63 de state și-au creat un plan național de acțiuni în baza Rezoluției 1325. Următoarele țări și-au elaborat NAP în 2016: Kenya, Ucraina, Timorul de Est și Sudanul de Sud.¹¹⁸ Turcia și Bangladesh au anunțat că vor elabora un NAP, dar încă nu au fixat o dată.



La 6 octombrie 2016, în Republica Moldova a fost lansat proiectul SpS finanțat de NATO privind elaborarea unui Plan de Acțiuni de implementarea Rezoluției CS ONU 1325.

❖ Planurile naționale de acțiune ca instrumente pentru o mai mare eficiență operațională militară¹¹⁹

După cum s-a subliniat deja, a include mai multe femei și aspecte legate de gen în management, precum și în structurile și operațiunile militare și de menținere a păcii, înseamnă a spori eficiența operațională militară. Mai multe studii au arătat în acest sens aspecte specifice ce îmbunătățesc eficiența militară¹²⁰:

Sporirea gradului de conștientizare și de cunoaștere a amenințărilor specifice la adresa securității. Prin colectarea informațiilor din surse variate din rândul

¹¹⁷ Hudson N. F. National and Regional implementation of Security Council Resolutions on Women, Peace and Security. Background Paper for Global Review Meeting. New York: UN Women, 2013.

¹¹⁸ A se vedea și alte exemple: National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. <http://www.peacewomen.org/member-states>

¹¹⁹ Ormhaug Ch. OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325. Peace Research Institute Oslo (PRIO). Vienna, September 2014, pp. 30-31.

¹²⁰ Olsson L., Tejpar J. Operational Effectiveness and UN Resolution 1325 – Practices and Lessons learned from Afghanistan. Swedish Defence Research Agency, 2009; Whitman T., O'Neill J. Attention to gender increases security in operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization (NATO). The Institute for Inclusive Security, 2012.

populației locale (adică nu doar de la bărbați), forțele militare obțin acces la o gamă mai mare de cunoștințe. Acest lucru sporește gradul de conștientizare a posibilelor amenințări.

Promovarea dezvoltării sensibile la gen. Prin promovarea dezvoltării, ce răspunde cu o mai mare precizie la nevoile femeilor, forțele militare își sporesc legitimitatea și contribuie la crearea unui mediu mai stabil. Acest factor ar putea fi de importanță majoră în situația în care este important de „a câștiga inimile și mințile”, mai ales atunci când populația locală este ostilă.

Includerea unui număr mai mare de femei în forțele armate. Prin includerea unui număr mai mare de femei, forțele armate pot avea acces la mai multe surse de experiență și pot acoperi o rată mai mare a populației locale. Planurile naționale de acțiuni sunt instrumente eficiente pentru o mai bună sistematizare a acestor abordări și prezintă activitățile necesare pentru a atinge o mai bună eficiență operațională militară.

Componente esențiale ce trebuie să fie aplicate pentru implementarea cu succes a rezoluțiilor privind femeile, pacea și securitatea, printre altele¹²¹:

Scopuri, bugete și responsabilități clare	Elaborarea unor strategii naționale de implementare cu obiective, bugete și responsabilități clare.
Acțiuni concrete	Necesitatea unor acțiuni concrete pentru o mai bună conformare la obiectivele și scopurile stabilite în planurile naționale de acțiuni. Este o constatare relevantă pentru multe dintre documentele analizate. Va fi dificil de implementat orice plan, dacă nu există o legătură clară între obiective și acțiunile propuse pentru atingerea acestora.
Relevanță internă	Recunoașterea relevanței strategiilor naționale de implementare pentru toate țările și nu doar pentru cele implicate în conflict. Statele ar trebui să examineze modul în care femeile și aspectele de gen sunt incluse în propriile structuri și mecanisme ce securizează pacea și securitatea pe plan intern.

¹²¹ Ormhaug Ch. OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325. Peace Research Institute Oslo (PRIO). Vienna, September 2014, pp. 9-10.

Consolidarea eficacității

Sunt la fel de relevante atât elementele naționale, cât și cele internaționale ale planurilor naționale de acțiuni sau ale altor strategii. Fără un personal de femei cu experiență la nivel de țară nu este posibil să se contribuie cu candidați de sex feminin competenți pentru suplinirea funcțiilor în străinătate. În plus, angajamentele privind femeile, pacea și securitatea sunt benefice pentru toate statele. Mai multe studii au arătat că a include un număr mai mare de femei și aspecte legate de gen în management, precum și în structurile și operațiunile militare și de menținere a păcii, permite de a spori considerabil eficiența operațională.

Constatări legate de cei patru piloni ai Rezoluției 1325¹²²:

Participarea femeilor. Este pilonul pe care s-au concentrat statele participante în planurile lor naționale de acțiuni. Cu toate acestea, atunci când vine vorba de acțiuni specifice cu privire la modul în care ar trebui să fie consolidată participarea femeilor, limbajul folosit este adesea unul mai puțin clar. În acest context, este important de remarcat faptul că posturile de consilieri pe probleme de gen sunt adesea legate de acțiuni concrete, propuse în planurile naționale de acțiuni pentru a promova participarea femeilor. Acest lucru creează confuzie deoarece consilierii nu sunt neapărat femei și aceștia nu sunt angajați în scopul de a spori numărul de femei în sectorul de securitate sau în procesele de menținere a păcii.

Prevenire. Puține planuri naționale de acțiuni se concentrează asupra participării femeilor și perspectivei de gen în prevenirea conflictelor. Acest aspect este, în mod clar, cel mai puțin dezvoltat în planurile naționale de acțiuni revizuite. Chiar dacă prevenirea conflictelor este un lucru complex, statele participante au la dispoziție măsuri individuale (cum ar fi avertizarea timpurie, medierea, educația pentru pace, diplomația etc.), însă doar câteva dintre acestea includ un limbaj relevant în planurile lor naționale de acțiuni.

Prevenirea violenței sexuale. Doar câteva referințe pot fi găsite în planurile naționale de acțiuni revizuite cu privire la modul în care statele pot împiedica părțile în conflict, altele decât propriile trupe, să comită violență sexuală. O serie de planuri naționale de acțiuni par să presupună că, prin includerea unui număr mai mare de femei în forțele de ordine și cele militare poate fi prevenită violența sexuală împotriva femeilor. Cu toate acestea, pur și simplu a crește numărul de femei nu duce neapărat la reducerea sau la absența violenței sexuale. Trebuie introduse măsuri structurale suplimentare.

Protecție. Activitățile destinate să protejeze femeile și fetele, ce sunt menționate în planurile naționale de acțiuni, sunt similare cu cele propuse pentru prevenirea

¹²² Ormhaug Ch. OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325. Peace Research Institute Oslo (PRIO). Vienna, September 2014, pp. 11-12.

acestui tip de violență și se concentrează pe sensibilizarea personalului propriu și aplicarea urmăririi penale și/sau asistență oferită victimelor. O preocupare în acest context, este că atunci când cazurile de violență sexuală ajung în instanțele de judecată, în planurile naționale de acțiuni se reflectă puțin sau deloc nu se reflectă provocările cu care se confruntă femeile în decursul desfășurării acțiunilor în justiție. Multe state participante intenționează să creeze mecanisme care să îmbunătățească raportarea cazurilor de violență sexuală. Numărul de cazuri raportate este folosit uneori ca indicator pentru creșterea sau reducerea violenței. Totuși, acest lucru poate induce în eroare, deoarece ar putea exista alte motive pentru modificarea numărului de incidente raportate.

Asistență umanitară și de recuperare. Este pilonul ce include cea mai largă gamă de activități propuse de state, cum ar fi planurile de dezarmare, demobilizare și de reintegrare. Adesea este menționată participarea femeilor la aceste eforturi. Totuși, a include femei nu asigură în mod automat că interesele femeilor vor fi luate în considerare în cazul asistenței umanitare și de recuperare. Mai mult ca atât, rareori planurile naționale de acțiuni revizuite acordă atenție programelor de dezarmare, demobilizare și reintegrare sensibile la gen, inclusiv accesului la justiție pentru femei, deși acestea sunt menționate în mod specific în RCSONU 1325. Câteva planuri naționale de acțiuni descriu femeile ca „constructori naturali de pace”, atunci când pledează pentru includerea femeilor în procesele de pace. Acest lucru riscă perpetuarea unei imagini inerent diferite a femeilor față de bărbați. Femeile ar trebui să fie incluse în eforturile de consolidare a păcii, pentru că acesta este dreptul lor democratic de a o face și pentru că au un rol diferit în societate, cu interese și perspective diferite de cele ale bărbaților.

BOXA 26: ACCESUL FEMEILOR ȘI AL FETELOR LA ASISTENȚĂ UMANITARĂ ȘI DE RECUPERARE

Femeile și fetele au nevoi specifice și se confruntă cu provocări specifice în situații de urgență. Deseori, femeile sunt principalii utilizatori ai serviciilor publice ca urmare a responsabilităților de îngrijire și domestice pe care și le asumă; responsabilități ce pot consuma din timp și resurse. Femeile și fetele au diferite nevoi de sănătate sexuală și reproductivă, față de cele ale bărbaților și băieților.

Atunci când apar situații de urgență legate de conflicte, primele pe teren sunt organizațiile militare și umanitare pentru a răspunde circumstanțelor, oferind populațiilor strămutate și vulnerabile adăpost, hrană, asistență medicală și alte servicii esențiale. Femeile și copiii constituie marea majoritate a populațiilor strămutate și vulnerabile. Pe de altă parte, bărbații reprezintă majoritatea actorilor înarmați. Forțați să-și părăsească casele și comunitățile și să îngrijească de familii în situații de criză, femeile și copiii strămutați sunt deosebit de vulnerabili la foame, boli, violența sexuală și în bază de gen și prostituție forțată.¹²³

¹²³ UK National Action Plan On Women, Peace & Security: 2014-2017, p. 6. <https://www.gov.uk/government/publications/uk-national-action-plan-on-women-peace-and-security>

Constatări generale legate de elaborarea planurilor naționale de acțiuni¹²⁴:

Societatea civilă. Cooperarea cu societatea civilă este vitală. Pentru a fi eficiente, planurile trebuie elaborate în cadrul unui proces amplu de consultare la nivel național. Astfel, este important de a stabili reguli clare care să explice modul în care ar trebui să se desfășoare această cooperare.

Coordonator. Rolul unui coordonator general este de importanță majoră. Odată stabilit un mecanism de coordonare, ar trebui să fie organizate reuniuni periodice cu privire la elaborarea și implementarea unui plan național de acțiuni. Este imperativă prezența unui coordonator principal pentru a menține ritmul, acesta ar trebui să dispună de suficiente resurse pentru a lucra eficient.

Monitorizare și evaluare. Procesul de monitorizare și evaluare ar trebui să fie definit la proiectarea planului național de acțiuni. Este necesar de a face o distincție clară între obiectivele concrete ce pot fi obținute într-un anumit interval de timp și cele pe termen lung, în scopul de a întreprinde activitățile conexe. Obiectivele pe termen scurt și pe termen lung sunt adesea amestecate în planurile naționale de acțiuni revizuite.

3.3. Lecții generale cu privire la conținutul și aspecte tehnice ale planurilor naționale de acțiuni

.....
: **Planurile naționale de acțiuni revizuite se încadrează în două categorii:** :
:

: (1) Planuri ce preiau structura și pilonii Rezoluției 1325 și prezintă propriile :
: abordări și priorități ce urmează a fi implementate la nivel local, național și :
: internațional, în conformitate cu pilonii existenți; și (2) planuri ce au ca punct :
: de plecare cele trei niveluri - local, național și internațional - și prezintă pentru :
: fiecare nivel politicile și prioritățile lor în ceea ce privește Rezoluția 1325. :
:

❖ Includerea unei abordări externe și interne

Cercetările și lecțiile învățate arată că este important să se includă atât elemente interne, cât și internaționale în planuri, deoarece acestea sunt interconectate. Fără un personal de femei cu experiență la nivel de țară, nu este posibil să se contribuie cu candidați femei competenți pentru posturi în străinătate. Menținerea capacității naționale și a competenței privind femeile, pacea și securitatea, și integrarea dimensiunii de gen consolidează pe plan intern această agendă, atât la nivel național, cât și internațional. În planurile naționale de acțiuni revizuite, unele state participante se concentrează mai mult asupra activităților externe, cum ar fi detașarea trupelor de menținere

¹²⁴ Ormhaug Ch. OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325. Peace Research Institute Oslo (PRIO). Vienna, September 2014, p. 10.

a păcii și donații, în timp ce țările ce s-au confruntat recent cu un conflict pe propriul teritoriu tind să se concentreze mai mult asupra problemelor interne. Totuși, este necesar să se includă un set echilibrat de măsuri.

❖ Cooperarea cu societatea civilă și alți parteneri

De la apariția agendei privind femeile, pacea și securitatea, cooperarea dintre stat și societatea civilă a jucat un rol important pentru dezvoltarea acesteia. Același lucru este valabil și pentru planurile naționale de acțiuni. Este puțin probabil ca planurile create fără un proces larg de consultare la nivel național sau adoptate exclusiv din cauza presiunii externe să fie eficiente.¹²⁵

Aproape toate planurile naționale de acțiuni revizuite menționează că s-a cooperat cu societatea civilă. Cu toate acestea, este foarte dificil de a evalua în ce măsură au fost luate în considerare recomandările și preocupările societății civile. Într-un raport din 2013 al Biroului european de legătură pentru consolidarea păcii (EPLO) se constată că planurile naționale de acțiuni, elaborate în cadrul unui proces incluziv cu implicarea societății civile, sunt mai bine implementate.¹²⁶



Bunele practici

Irlanda a lucrat pe larg cu organizațiile societății civile la crearea planului său național de acțiuni.¹²⁷ În acest proces au fost consultate diverse părți interesate, inclusiv femei afectate de conflict (de exemplu, din Sudan, RDC și Liberia), care locuiesc acum în Irlanda, precum și femei afectate de conflictul din Irlanda și Irlanda de Nord. Au fost organizate în continuare exerciții de învățare reciprocă cu femei din Liberia, Timorul de Est și Irlanda de Nord, lucru cu a contribuit enorm la planul național de acțiuni irlandez.

În afară de colaborarea cu societatea civilă, la elaborarea propriului plan de acțiuni o serie de țări s-au bazat pe planurile naționale de acțiuni și experiențele altor țări. Câteva state participante s-au angajat în proiecte de înfrățire, în care cooperează cu o altă țară la elaborarea planurilor naționale de acțiuni și, prin urmare, pot împărtăși experiențe și învăța unele de la altele.

Finlanda a început să coopereze cu Kenya, Nepal și Afganistan la elaborarea planurilor naționale de acțiuni. O serie de reuniuni comune au avut loc, în special, cu Afganistanul. Acestea s-au produs în cele două țări și s-au axat pe schimbul de experiențe și lecții învățate din diferite contexte naționale.

¹²⁵ National Action Plan Monitoring and Evaluation Toolkit, Institute for Inclusive Security 2013. <https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2013/11/NAP-Toolkit-Executive-Summary.pdf>

¹²⁶ Ormhaug Ch. OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325. Peace Research Institute Oslo (PRIO). Vienna, September 2014, p. 41.

¹²⁷ Ireland's First National Action Plan for Open Government. <http://www.ogpireland.ie/national-action-plan/>

Austria se oferă să „furnizeze sprijin activ țărilor partenere în elaborarea unui plan național de acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325”.¹²⁸

Georgia a cooperat cu UN Women cu privire la instruirea femeilor mediatori sub auspiciile planului național de acțiuni și a lucrat cu lideri femei ai organizațiilor societății civile în cadrul inițiativelor de consolidare a păcii în Abhazia, Georgia și Osetia de Sud. În ceea ce urmează are planuri de a instrui două femei care participă la discuțiile de la Geneva.

❖ Mecanisme de coordonare

Un al treilea aspect important pentru elaborarea, implementarea și revizuirea planurilor naționale de acțiuni se referă la rolul și funcția unui mecanism de coordonare. Acest mecanism implică, de exemplu, stabilirea unui organism de coordonare, organizarea unor întruniri periodice etc. Majoritatea țărilor au ales un minister responsabil de coordonare, cum ar fi ministerul afacerilor externe, ministerul apărării sau un minister care lucrează în domeniul egalității de gen. Alegerea ministerului cel mai adecvat este o decizie importantă, ținând seama de faptul că, pe parcursul istoriei, ministerele apărării sau afacerilor externe au avut o pondere mai mare față de ministerele pentru femei sau protecția familiei.

Eforturile de coordonare pentru implementarea agendei privind femeile, pacea și securitatea sunt cruciale pentru mobilizarea eficientă a tuturor partenerilor relevanți. Statele participante au ales diferite modalități de coordonare a tuturor resurselor necesare în procesul de creare și de implementare a planurilor naționale de acțiuni. Ca efect pozitiv al acestor eforturi de coordonare, multe state raportează că au fost stabilite noi alianțe și rețele de contacte și de cooperare între diverse organisme guvernamentale și societatea civilă.¹²⁹



Bunele practici

Serbia a creat două mecanisme instituționale noi pentru prezentarea generală a implementării planului național de acțiuni: Consiliul politic, un organism de nivel înalt, care supraveghează și raportează cu privire la implementarea planului și un organism coordonator multi-sectorial, responsabil de realizarea planului. Astfel de organisme pot promova o bună coordonare a acțiunilor.¹³⁰

❖ Studiu de referință

Înainte de a elabora un plan național de acțiuni, este util să se colecteze informații cu privire la aspecte și acțiuni legate de femei, pace și securitate, pe

¹²⁸ National Action Plan: Austria. <http://www.peacewomen.org/nap-austria>

¹²⁹ Ormhaug Ch. Op. cit. p., 42.

¹³⁰ A se vedea: Evaluation of Support to the Implementation of Priority Activities in the National Action Plan for Gender Equality, Republic of Serbia. Final Report. Sida Decentralised Evaluation. 2014. <http://www.sida.se/publications>

care diferite organisme guvernamentale și alte entități le implementează deja. Acest lucru permite să se evite suprapunerea sarcinilor și permite accesul interdepartamental la informații și cunoștințe. În plus, ar trebui să fie colectate informațiile de referință, de exemplu, cu privire la numărul femeilor în poliție, forțele armate și alte organisme de conducere, pentru a putea măsura progresul implementării. Cu toate acestea, în cazul în care la elaborarea planului național de acțiuni resursele sau timpul sunt limitate, astfel de informații pot fi colectate prin selectarea câtorva indicatori care, în timp, vor constitui un punct de plecare și vor oferi cunoștințe cu privire la tendințele curente.

Ar trebui de remarcat faptul că foarte puține dintre planurile naționale de acțiuni revizuite menționează în mod explicit numărul femeilor care lucrează în diferite sectoare sau modul în care are loc, de obicei, promovarea femeilor și a opiniilor acestora, ceea ce îngreunează monitorizarea.



Bosnia și Herțegovina prezintă numărul de femei reprezentate (și procentul acestora) în diverse agenții guvernamentale și în sectorul de securitate. Această dezagregare a datelor facilitează cu mult monitorizarea și posibilitatea de a urmări progresul atins sau nu în urma participării formale a femeilor.

❖ Linii clare de responsabilitate

Cel mai des, responsabilitatea de a executa sau de a supraveghea un anumit element al unui plan va reveni unui minister. În mod ideal, informații despre cei care îndeplinesc anumite sarcini în cadrul ministerului ar trebui să fie puse la dispoziția persoanelor interesate, astfel instituind un flux de comunicare susținut între diferiți actori. Atunci când responsabilitatea generală pentru un plan național de acțiuni este alocată, ar trebui luată în considerare și ierarhia dintre ministere, pentru a asigura că rolul principal este atribuit ministerului cel mai potrivit pentru a coordona eforturile. Revizuirea celor 27 de planuri naționale de acțiuni arată că, de cele mai multe ori, responsabilitatea pentru o anumită sarcină îi revine unui anumit minister. Există, totuși, exemple de planuri unde „Guvernul” statului participant efectuează astfel de sarcini. Această atribuire difuză a responsabilității împiedică identificarea și contactarea părților responsabile pentru planul național de acțiuni sau monitorizarea și evaluarea executării planului.¹³¹

❖ Buget

Elaborarea, menținerea și implementarea planurilor naționale de acțiuni necesită o serie de activități: trebuie să fie coordonate întruniri; trebuie să fie întocmite rapoarte; personalul angajat urmează a fi instruit; se vor realiza sondaje cu privire la nevoile speciale ale femeilor aflate în situații vulnerabile etc. Pentru îndeplinirea acestor sarcini sunt necesare resurse. Prin urmare, este esențial ca pentru acțiunile prevăzute în planul național de acțiuni să fie alocat un buget.

¹³¹ Ormhaug Ch. Op. cit. p., 44.

Aproape pentru nici unul dintre planurile naționale de acțiuni nu a fost prevăzut un buget specific pentru implementarea planurilor. Lipsa de resurse înseamnă că implementarea planurilor naționale de acțiuni este privită ca o sarcină suplimentară în cadrul resurselor umane și financiare conexe, astfel, constrângând în mod serios implementarea acestora.



Țările de Jos au inclus o prezentare generală a resurselor financiare alocate în mod specific pentru activitățile RCSONU 1325, împreună cu o listă a unora dintre principalii beneficiari ai acestor fonduri.

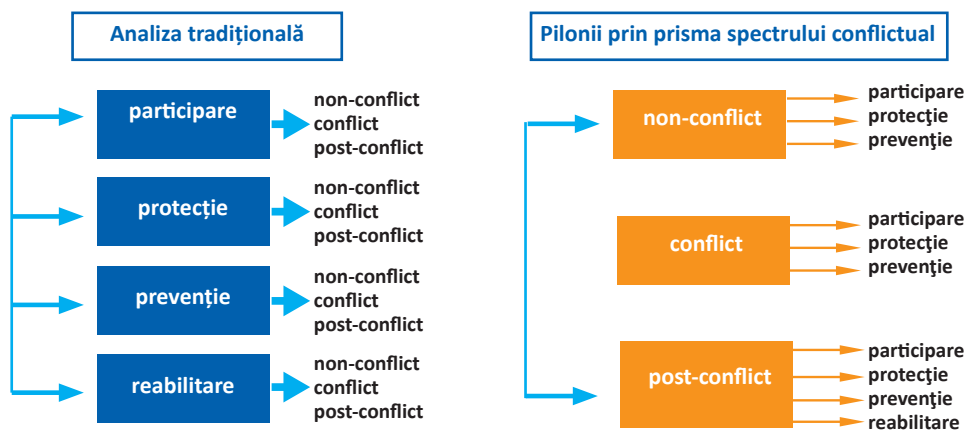
❖ Implementare, monitorizare și evaluare

Implementare. După cum s-a menționat anterior în prezenta lucrare, se consideră că RCSONU 1325 are la bază patru piloni: participarea, prevenirea, protecția și asistență umanitară și de recuperare. Pilonul pe termen lung sugerează, cu toate acestea, că este vorba de entități individuale ce funcționează în mod izolat. Acest lucru induce în eroare, deoarece relația dintre acestea este stratificată și complexă, și există corelații semnificative, după cum se remarcă, de exemplu, în planul național de acțiuni australian.¹³² De fapt, RCSONU 1325 îndeamnă la acțiune cu privire la 13 aspecte diferite, ce includ aplicarea perspectivei de gen în cadrul operațiunilor de pace, în privința persoanelor strămutate intern (PSI), prevenirii violenței sexuale etc.

Strategiile de implementare identificate în câteva dintre planurile naționale de acțiuni, analizate în cadrul acestui studiu, reflectă interdependența dintre acești piloni. Obiectivele sugerate s-au dovedit a fi greu de transpus în activități concrete, dat fiind că acțiunile propuse nu se încadrează perfect în nici unul dintre piloni, estompând astfel limitele a ceea ce ar trebui făcut în fiecare pilon. Ca o consecință a confuziei în ceea ce privește structura pilonilor, unele dintre cele 13 domenii de acțiune definite sunt mai neglijate față de altele, în timp ce altele, cum ar fi participarea, par a fi mai ușor de abordat. Desigur, statele participante trebuie să adapteze domeniile acoperite în planurile lor acțiuni la situația specifică țării, însă confuzia dintre acțiunile pentru fiecare pilon lasă în umbră zone care, în mod regretabil, fără îndoială, ar fi putut aduce beneficii dacă ar fi fost dezvoltate în continuare. Un astfel de domeniu este prevenirea conflictelor. Multe state, care nu s-au confruntat cu conflicte, nu au tendința să ia în considerare dezvoltarea unor mecanisme de prevenire.

O modalitate posibilă de a reduce confuzia în legătură cu cei patru piloni este de a-i privi dintr-o altă perspectivă: lipsă de conflict, conflict și post-conflict. Această structură ar permite integrarea celor patru piloni, dar ar permite, probabil, și o stabilire mai clară a sarcinilor și identificarea acțiunilor necesare, după cum se sugerează în graficul de mai jos:

¹³² The Australian Action Plan calls the pillars 'thematic areas' and has added a fifth one - the normative one. http://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/aus_nap_on_women_2012_2018.pdf



❖ Monitorizare și evaluare

Scopul monitorizării și evaluării și a sistemului de raportare este de a consolida capacitățile instituționale pentru a monitoriza progresul și eficiența implementării. Statele care au ratificat sau au aderat la CEDAW sunt obligate să prezinte rapoarte periodice cu privire la măsurile întreprinse pentru a se conforma Convenției, inclusiv noii Recomandări nr. 30 privind aspecte de securitate. Cu toate acestea, Rezoluția 1325 nu dispune de un astfel de mecanism oficial de monitorizare.

Într-o încercare de a îmbunătăți monitorizarea și evaluarea planurilor naționale de acțiuni, Adunarea Generală a ONU și UE, de exemplu, au elaborat în acest scop propriile liste de indicatori. Statele participante sunt încurajate să le adapteze la propriile nevoi și/sau să elaboreze propriul set de indicatori care să le permită revizuirea și actualizarea regulată a planurilor naționale de acțiuni. Acest lucru ar promova, la rândul său, raportarea cu privire la progresele înregistrate și activitățile întreprinse pentru implementarea agendei privind femeile, pacea și securitatea. S-ar putea, de asemenea, să fie îmbunătățite eventual colectarea de date, activitățile incluse în planul național de acțiuni, precum și să se faciliteze gestionarea și depășirea provocărilor la implementare. Rapoartele cu privire la planurile naționale de acțiuni ar trebui să fie efectuate în mod regulat, după cum este și în cazul angajamentelor implementate în conformitate cu CEDAW.



Rapoartele privind progresul și de evaluare ar trebui să fie făcute publice. Unele state participante (cum ar fi Elveția și Canada) sunt obligate să raporteze Parlamentului cu privire la progrese. Este un model a cărui adoptare ar trebui să fie luată în considerare de către alte state.



Bunele practici. Bosnia și Herțegovina au lucrat cu Institutul pentru Securitate Incluzivă în scopul de a spori capacitatea de monitorizare și evaluare, și au revizuit pe scara largă practica de la primul la cel de-al doilea NAP. În

ceea ce privește cel de-al doilea NAP, au fost incluse următoarele obiective: *Urmează a fi stabilit un sistem simplu și eficient de monitorizare și evaluare.* Sistemul va defini: (1) Metode și protocoale pentru colectarea datelor. (2) Structura de colectare a datelor și de actualizare a datelor (inclusiv informații despre cine colectează datele, cui aparțin datele și sursele de date). (3) Mecanisme de raportare adecvate (inclusiv formulare de raportare, dinamica de raportare, precum și alte forme de comunicare cu actorii implicați privind implementarea NAP).

3.4. Structuri și unități specializate în vederea abordării aspectelor de gen

În cadrul subiectului 3.1 s-a evidențiat că în asigurarea și monitorizarea procesului de integrare a dimensiunii de gen în sectorul militar de regulă sunt create structuri speciale (*consilier pe probleme de gen, birouri pentru probleme de gen, grupuri de discuție sau unități pentru probleme de gen*).

Funcția de **gender adviser** poate fi stabilită atât pentru asigurarea implementării angajamentelor privind integrarea dimensiunii de gen în cadrul forțelor armate atât la nivel intern, cât și extern (în operațiuni de menținerea păcii).

Consilierul pe probleme de gen este o persoană ce posedă abilități tehnice, competențe și experiența necesară pentru a oferi personalului tehnic și de program orientări corespunzătoare și aprofundate în scopul de a asigura că egalitatea de gen și abilitarea femeilor sunt integrate într-un mod semnificativ în întregul ciclu de program¹³³.

.....

Consilierii pe probleme de gen ar trebui „să asigure că perspectivele de gen sunt integrate în politici, planificare și implementate de către toate elementele din cadrul misiunii” în toate operațiunile ONU de menținere a păcii și umanitare, iar acest lucru necesită o instruire cuprinzătoare cu privire la dimensiunea de gen a întregului personal relevant de menținere a păcii și a personalului civil.

.....

Sursa: Military advisers for gender and for the protection of children in armed conflicts

.....



Forțele armate suedeze sunt determinate să introducă până în 2016 în fiecare regiment câte un **consilier pe probleme de gen**, ca parte a unui plan de acțiuni ambițios pentru a ajuta armata să dezvolte politici orientate spre dimensiunea de gen. Odată cu creșterea numărului de femei care aplică la înrolarea în serviciul militar, vor fi instituite așa-numite **unități gender** (*Gender Focal Points – GFPs*) pentru a contribui la elaborarea și implementarea planurilor de acțiuni orientate spre dimensiunea de gen în regimentele respective.¹³⁴

¹³³ USAID Gender Term Definitions. https://agrilinks.org/sites/default/files/resource/files/USAID_Gender_TermDefinitions.pdf

¹³⁴ Sweden appoints special military gender advisors. <http://www.thelocal.se/20150220/swedish-army-appoints-gender-advisors>

În cadrul ministerelor relevante (de ex., Ministerul de Interne, Ministerul Justiției și Ministerul Apărării) pot fi create **birouri** sau **unități** specializate pe aspecte de gen (sau, în mod specific, pe violența împotriva femeilor), precum și la sediul central al serviciului național de poliție sau al forțelor armate, sau în cadrul departamentelor de poliție sub-naționale sau al batalioanelor militare specifice.

Birourile, unitățile, sau coordonatorii pe probleme de gen necesită resurse adecvate și autoritate în luarea deciziilor în scopul de a avea un impact asupra poliției, forțelor militare și asupra practicilor sectoriale mai largi. Deși unele birouri instituționale pe probleme de gen pot avea un mandat larg, acoperind coordonarea/sensibilizarea, precum și furnizarea directă de servicii supraviețuitorilor/supravețuitoarelor, funcțiile-cheie ale acestora implică adesea:

- Coordonarea implementării, monitorizării și evaluării (și, probabil, contribuirea la dezvoltarea) strategiilor operaționale, liniilor directe și a procedurilor relevante.
- Consolidarea capacității personalului de a investiga cazurile de violență (de ex., prin coordonarea instruirii forțelor de ordine sau armate în domeniu).
- Îmbunătățirea acțiunilor poliției/militarilor vizând supraviețuitorii/supravețuitoarele, ce ar putea include furnizarea unei linii de asistență telefonică, coordonarea și înființarea unor unități specializate bazate pe comunitate în unitățile/spațiile locale pentru a primi victimele, promovarea procedurilor și protocoalelor privind investigarea, interviuarea, executarea ordinelor de protecție etc.
- Sensibilizarea publicului cu privire la violența în bază de gen și rolul poliției/armatei în asistarea supraviețuitorilor/supravețuitoarelor (de ex., elaborarea unor campanii și a materialelor de comunicare sau participarea la manifestări publice la această temă).
- Promovarea colectării datelor și a sistemelor de gestionare a cazurilor pentru a monitoriza informațiile privind incidența, tipurile și modelele de violență pe motive de gen și procesarea cazurilor raportate.
- Unități de gen pentru raportarea hărțuirii sexuale sau a exploataării sexuale și abuzurilor comise de către personalul de securitate, în lipsa unor organisme disciplinare interne speciale.

BOXA 27: OFIȚERI PE PROBLEME DE EGALITATE DE GEN ÎN GERMANIA

Începând cu 2005, în forțele armate germane au fost numiți ofițeri pe probleme de egalitate de gen pentru a asigura că se implementează legea privind „egalitatea de șanse pentru femei și bărbați din cadrul personalului militar din Bundeswehr”. În conformitate cu mandatul legal, ofițerii pe probleme de egalitate de gen participă la măsuri legate de personal, măsuri organizatorice și sociale, ce se referă la

compatibilitatea familiei și serviciului, măsuri de protecție împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă, precum și de egalitate a șanselor pentru personalul de sex feminin și masculin. Acesta include prevenirea și eliminarea discriminării legate de gen.

Ofițerii pe probleme de egalitate de gen sunt persoane de contact importante pentru femeile aflate în serviciu și personalul LGBT, care se simte dezavantajat sau discriminat de către superiori sau expus la intimidare. Comisarul Parlamentar pentru Forțele Armate a recomandat extinderea rolului ofițerilor pe probleme de egalitate de gen, astfel încât aceștia să fie prezenți la procedurile de evaluare, procedurile disciplinare și procedurile de sancționare în caz de plângeri și pot însoți femeile aflate în serviciu, la cererea acestora, pentru a asista la interviuri atunci când sunt investigate incidente de hărțuire sexuală.¹³⁵

Biroul, unitatea sau punctele de contact ar trebui să fie plasat la un nivel relativ înalt în cadrul ierarhiei instituționale pentru a asigura că acestea pot autoriza și implementa modificările propuse, în funcție de necesități.¹³⁶

BOXA 28: OBSERVATORUL MILITAR PENTRU EGALITATEA ÎNTRE BĂRBAȚI ȘI FEMEI ÎN FORȚELE ARMATE ÎN SPANIA

Observatorul militar pentru egalitatea între bărbați și femei în forțele armate (în continuare „Observatorul”) a fost instituit de către Consiliul de miniștri în 2005, ca structură permanentă, poziționată înalt în cadrul Ministerului Apărării al Spaniei. Adjunctul Secretarului Apărării acționează în calitate de președinte al Observatorului și se reunește cu personalul timp de o zi la fiecare șase luni.

Rolurile Observatorului includ următoarele:

- Analiza impactului diferențiat asupra femeilor și a bărbaților în procesele de recrutare, instruire și management, precum și în procesele de integrare și de reintegrare în viața civilă. În fiecare lună, Observatorul analizează și publică statistici cu privire la problemele de gen, inclusiv timpul necesar pentru concediile de paternitate, maternitate sau alăptare (la sân sau cu biberonul). În fiecare an, Observatorul prezintă un raport detaliat cu privire la participarea relativă a femeilor și a bărbaților în diferite ramuri ale forțelor armate, cu date dezagregate în funcție de rang, statut de înrolat sau de rezervist etc.
- Primirea de la personalul de serviciu a reclamațiilor sau solicitărilor legate de problemele de gen. Observatorului dispune de o „linie de asistență telefonică”, deschisă tuturor membrilor forțelor armate, precum și angajaților civili. La pri-

¹³⁵ Parliamentary Commissioner for the Armed Forces, „Annual report 2013”, German Bundestag Printed Paper 18/300, 2014; Parliamentary Commissioner for the Armed Forces, „Annual report 2014”, German Bundestag Printed Paper 18/3750, 2015. https://www.bundestag.de/blob/367978/f2714557aeb17199a52622bd8018b931/annual_report_2014_56th_report-data.pdf

¹³⁶ Establish gender desks/focal points/units within security institutions. <http://www.endvawnow.org/en/articles/1061-establish-gender-desks-focal-points-units-within-security-institutions.html>

mirea unei plângeri sau cereri, Observatorul o examinează conform reglementărilor relevante și întocmește un raport consultativ pentru reclamant și ofițerul comandant relevant.

- Propune îmbunătățiri pentru cadrul legal și instituțional vizând egalitatea de gen în cadrul forțelor armate. Observatorul a sprijinit elaborarea regulamentelor pentru abordarea unei serii de probleme, inclusiv teste fizice pentru femei (anticipând reprogramarea testelor din cauza sarcinii sau a nașterii); tipuri de misiuni în timpul sarcinii sau alăptării; sprijin pentru părinți solitari; extinderea concediului de paternitate la patru săptămâni; îngrijire a copilului; sprijin pentru victimele hărțuirii sexuale sau a violenței sexuale.
- Sprijină livrarea instruirii preliminare detașării privind dimensiunea de gen și elaborarea programelor de studii acoperind egalitatea de gen.
- Efectuează cercetări în vederea îmbunătățirii capacității forțelor armate pentru a satisface nevoile personalului de serviciu. De exemplu, în 2012, Observatorul a efectuat un studiu cu privire la impactul schimbărilor geografice, ca urmare a detașării militare, asupra vieții personale și de familie. Pentru a facilita mobilitatea, studiul a inclus propuneri în termeni de locuință, transport, școlarizare a copiilor, servicii de sănătate etc.
- Personal și instruire. Observatorul are o echipă permanentă, alcătuită din șapte angajați cu normă întreagă, toți încheind sau urmând să participe la un curs de instruire cu privire la dimensiunea de gen. Observatorul caută să atingă egalitatea de gen în cadrul echipei și să recruteze personal dintr-o varietate de servicii.

Impact. În afară de serviciile pe care le oferă pentru personalul militar, Observatorul a jucat un rol-cheie în elaborarea politicilor și a cadrului juridic legat de egalitatea de gen în armată, inclusiv a Legii privind cariera militară, ce definește egalitatea de gen ca unul dintre cele cinci principii de baza ale armatei¹³⁷.



Avantajele și dezavantajele utilizării organismelor specializate pentru abordarea perspectivei de gen

Un organism sau o unitate specializate, însărcinate să supravegheze aspectele de gen, vor fi mai eficiente atunci când:

- ❖ Beneficiază de sprijin la nivel politic și din partea comandamentului superior;

¹³⁷ Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014, p. 24.



Forțele armate canadiene (CAF) dispun de consilieri în aspecte de gen, care lucrează pentru următorii lideri:

- Șeful Statului Major al Apărării;
- Comandantul Comandamentului canadian pentru operații comune; și
- Comandantul Comandamentului canadian pentru operații specializate.

Aceștia oferă consiliere acestor lideri-cheie cu privire la aspecte de gen și Analiză Bazată pe Gen Plus (GBA +)¹³⁸. Acest lucru asigură faptul că CAF ia în considerare aceste aspecte la planificarea, executarea și evaluarea operațiunilor. De asemenea, consilierii lucrează cu alte unități ale CAF pentru a oferi instruire GBA + membrilor CAF. Aceștia intervin și cu recomandări cu privire la utilizarea GBA + la crearea politicilor și programelor privind personalul, precum și la încadrarea acestora în procedurile, doctrinele și viața de zi cu zi a CAF¹³⁹.



Împuternicirile unei unități specializate:

- Are mandatat accesul și influență asupra factorilor de decizie la nivel strategic și de informare în toate diviziunile;
- Este integrat în cadrul structurilor existente, iar activitatea sa este legată de sau coordonată cu structurile de supraveghere existente (cum ar fi sistemul de justiție militară);
- Activitatea sa este pe termen lung și orientată spre țință;
- Are capacitate de cercetare și de analiză politică, și se bucură de acces la toate datele relevante;
- Personalul său beneficiază de instruire pe aspecte de gen;
- Constă dintr-un număr egal sau aproape egal de persoane de sex feminin și masculin; și
- Este sprijinit de fonduri suficiente pe termen lung.



Structura unităților responsabile de perspectiva de gen în cadrul ONU, NATO și UE

¹³⁸ NOTĂ: DCAF folosește un instrument numit Analiză bazată pe gen Plus (GBA +) pentru a lua în considerare dimensiunea de gen la toate etapele operațiunilor de menținere a păcii. Printre acestea se numără planificarea, executarea operațiilor și evaluarea ulterioară a acestora. DCAF folosește acest instrument pentru a judeca modul în care politicile, programele, serviciile și practicile ar putea afecta diverse grupuri de femei și bărbați. „Plus”-ul din denumire arată că aceasta ia în considerare și alți factori în afară de dimensiunea de gen. Este vorba de vârstă, școlarizare, limbă, geografie, cultură și venit. Analizând GBA + și dimensiunea de gen, DCAF înțelege mai bine modul în care anumite persoane s-ar putea confrunta cu pericole în țările în care sunt desfășurate misiunile, astfel devenind în măsură să atingă obiectivele misiunii.

¹³⁹ Thinking about gender in military planning and operations. <http://www.forces.gc.ca/en/operations-how/perspectives.page>

3.5. Mecanisme de succes în integrarea perspective de gen în sectorul militar

❖ Construirea leadershipului de rang superior cu privire la egalitatea de gen

Liderii de rang superior ar trebui să facă mai mult decât să înțeleagă regulile, legile și responsabilitățile în ceea ce privește genul și diversitatea; aceștia ar trebui să se străduiască să înțeleagă dinamica dimensiunii de gen în organizație. O serie de militari au construit leadershipul suprem și capacitate cu privire la aspectele de gen, creând oportunități pentru liderii militari în scopul de a afla mai multe despre diversitate din sectorul civil.

Forțele de apărare australiene au stabilit un consiliu consultativ privind egalitatea de gen, inclusiv personal executiv-cheie din partea principalelor corporații australiene și experți civili în aspecte de gen, cum ar fi comisarul pentru discriminare în bază de sex/gen, ce însoțește personalul militar de rang înalt. Consiliul consultativ privind egalitatea de gen organizează un forum unde membrii de rang înalt din sectorul civil pot ajuta la dezvoltarea strategiilor privind diversitatea de gen pentru armată. Forțele de apărare australiene colaborează intens și cu comisarul pentru discriminare în bază de sex/gen pentru a identifica domeniile și modalitățile de îmbunătățire a diversității și incluziunii în forțele armate, precum și pentru a implementa reforme culturale în cele trei servicii.

Și forțele armate britanice au stabilit parteneriate cu sectorul civil, pentru a înțelege poziția și abordarea națională vizând diversitatea și incluziunea, și pentru a deveni mai satisfăcătoare și mai eficace decât atunci când „acționează de unele singure”. Acestea lucrează cu Opportunity Now, un angajator care sprijină membrii săi prin schimbul de bune practici în materie de diversitate. Această colaborare a creat pentru liderii de rang superior oportunități de a învăța prin implicare activă în proiecte de cercetare cu privire la provocările la locul de muncă pentru femei, de exemplu, și prin luarea în considerare a modului în care provocările naționale și diversitatea abilităților vor influența recrutarea și menținerea personalului forțelor armate.

Forțele armate suedeze recunosc faptul că un leadership puternic în aspecte de gen și diversitate poate fi construit prin stimulare. Rapoartele anuale ale comandanților includ performanța acestora cu privire la măsurile de diversitate și la integrarea perspectivei de gen. Exemplele de măsuri includ următoarele.

- În unitatea organizațională există ofițeri de legătură instruiți, experți în egalitatea de gen, folosiți ca resursă.
- Există un plan local de acțiuni privind egalitatea și diversitatea.
- Sunt programate întruniri în rețea pentru femei ce au loc la nivel local.

- Sunt disponibile echipamente și materiale adaptate pentru femei, bărbați și nevoi fizice individuale.
- Reprezentanți din cadrul grupurilor de comandă iau parte la programul de instruire „Integrarea perspectivei de gen în forțele armate suedeze”.
- Cum lucrează unitatea organizațională împotriva hărțuirii, hărțuirii sexuale și a discriminării abuzive, și cum rezolvă astfel de situații.
- În cazurile de hărțuire sunt folosite dosarul „Dacă se întâmplă?” și lista de verificare „sprijin în caz de hărțuire și discriminare abuzivă”.
- Perspectiva de gen este integrată în toate procesele de luare a deciziilor, folosindu-se „lista de control pregătire și decizie”.
- Femeile sunt în mod special încurajate să candideze pentru pozițiile de comandă.
- Persoane din cadrul grupului de sex subreprezentat au fost numite, în funcție de cerințele de expertiză, pentru instruire, posturi și poziții în unitățile cu distribuție inegală între femei și bărbați.
- În unitatea organizațională avansarea carierei femeilor și a bărbaților nu este limitată de paternitate și maternitate.¹⁴⁰

În forțele armate suedeze, comandanții supremi beneficiază de instruire privind integrarea dimensiunii de gen și a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate, iar toate cursurile de promovare de la locotenent în sus integrează componenta de gen. Mai mult ca atât, în cadrul unui program „de consiliere pe dimensiunea de gen”, membrii de rang înalt din forțele armate conlucrează cu experți civili, care susțin liderii în dezvoltarea cunoștințelor despre gen și le transferă în domeniul lor de responsabilitate și în schimbare instituțională în cadrul forțelor armate. Acest tip de consiliere este testat în prezent în forțele armate din Muntenegru.

Leadership privind egalitatea de gen la fiecare nivel. Conducerea supremă este necesară, însă nu este suficientă pentru a construi o cultură în susținerea egalității de gen și a diversității în forțele armate. Membrii de rang mediu exercită un rol critic de leadership și au o influență semnificativă în orice proces de reformă culturală. Liderii de la fiecare nivel ar trebui să fie evaluați cel puțin în ceea ce privește:

- modul în care gestionează activitatea femeilor și bărbaților în echipele lor;
- modul în care dezvoltă sau susțin cultura instituțională a egalității și nediscriminării;

¹⁴⁰ Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions. Geneva: DCAF, 2015, pp. 36-38.

- modul în care monitorizează cazurile de hărțuire sexuală, discriminare și abuz;
- modul în care rezolvă orice abateri în acest sens.

La orice nivel, liderii trebuie să sprijine egalitatea de gen în cadrul unităților lor, asigurând că întregul personal, inclusiv femeile, beneficiază de oportunități pentru a dezvolta și a contribui la potențialul acestora. Ar trebui să își asume responsabilitatea să asigure că atât personalul feminin, cât și cel masculin au mentori și sponsori.

❖ **Recrutarea, menținerea și promovarea femeilor în armată**

Proiectul Genderforce al Ministerului Apărării din Țările de Jos. În 2004, Ministerul Apărării al Țărilor de Jos a lansat planul său de acțiuni pe aspecte de gen, prevăzut pentru o perioadă de 6 ani, în scopul de a spori numărul femeilor recrutate în forțele armate. În anul următor, acest plan a devenit parte a unui proiect mai mare „GenderForce”, în care se abordează, de asemenea:

- dimensiunea de gen în cadrul operațiunilor întreprinse în situații de criză;
- dimensiunea de gen în instruire; și
- integrarea perspectivei de gen.

O serie de procese interne și externe de supraveghere au contribuit la implementarea proiectului GenderForce. Acest proiect a încadrat obiective specifice și a prezentat scopuri și cifre-țintă, însoțite de planuri de acțiuni și planuri de sub-acțiuni. De exemplu, proiectul viza o serie de obiective pentru a consolida recrutarea, menținerea și promovarea femeilor, inclusiv prin consolidarea participării femeilor la cursuri de instruire și de formare a carierei și prin consolidarea reprezentării femeilor în armată cu 12% până în 2010.

Un organ de conducere format din cei mai înalți reprezentanți ai diferitelor direcții implicate și ai Ministerului Apărării, precum și un reprezentant al Ministerului Protecției Sociale și Ocupării Forței de Muncă, a fost însărcinat cu monitorizarea progresului proiectului și întreprinderea unor măsuri, după necesitate. În afară de aceasta, a fost stabilit un lider de proiect și de coordonare a proiectului, fiecare cu activități de monitorizare specifice. Pentru a asigura implicarea Ministerului Apărării și a forțelor armate, comandanții adjuncți ai celor șapte elemente principale de apărare au fost numiți în calitate de ambasadori ai dimensiunii de gen. Fiecare a devenit responsabil pentru realizarea planurilor de sub-acțiuni, monitorizarea integrării perspectivei de gen în toate activitățile din subordinea lor și raportare către Secretarul de stat.

Respectarea planurilor de sub-acțiuni a fost monitorizată prin intermediul rapoartelor de gestiune semi-anuale, fiind discutată în mod critic și la intervale re-

gulate la cele mai înalte niveluri ale Ministerului Apărării. Rapoartele de progres au fost elaborate în colaborare cu diferite elemente ale Ministerului Apărării și au fost discutate cu Secretarul de Stat al Apărării.

Monitorizarea externă a GenderForce. A fost constituit un grup de expertiză extern în aspecte de gen pentru a se reuni periodic în scopul de a „obține o viziune nouă asupra proiectului GenderForce dintr-o altă perspectivă decât cea a sectorului de apărare”. Acesta a fost prezidat de către Ministerul Protecției Sociale și Ocupării Forței de Muncă și a inclus o serie de actori independenți, cum ar fi experți, sindicate, Consiliul Femeilor și Amnesty International.

Au fost produse broșuri cu privire la obiectivele, mecanismele și rezultatele proiectului Genderforce. Aceste broșuri au inclus numele și datele de contact ale personalului implicat. Rezultate:

Conștientizare solidă a dimensiunii de gen în cadrul forțelor armate.

- O creștere modestă a numărului de femei: proporția personalului militar de sex feminin a crescut la 9%, mai multe femei fiind numite în poziții de rang superior.
- Accent sporit pe retenția femeilor, deoarece proiectul a demonstrat că retenția este o prioritate-cheie în realizarea unui echilibru în reprezentarea femeilor/bărbaților.
- Integrarea perspectivei de gen în procesele în curs de planificare, control și raportare.
- Un cadru extins pentru a sprijini integrarea perspectivei de gen. De exemplu, în 2006, a fost instituit un șef al Directivei de apărare în aspecte gen-der, dimensiunea de gen devenind o parte permanentă a managementului operațional central.

În 2007, în cadrul Direcției Operațiuni a fost introdusă o listă de control a dimensiunii de gen pentru a sprijini integrarea perspectivei de gen în planificarea, executarea și evaluarea operațiunilor. Raportul trimestrial al Ministerului Apărării include în prezent o componentă de gen.¹⁴¹

Un alt exemplu este practica denumită **Persoana de încredere** (*Trustworthy Person*) – o persoană care oferă asistență reciprocă primară sub formă de consiliere, mediere și întreprinde acțiuni pentru a aborda aspecte specifice privind egalitatea de gen. „Persoana de încredere” urmează a fi aleasă prin vot secret,

¹⁴¹ A se vedea: Gender-related Human Resources Policies in Armed Forces: The Netherlands. <http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/defensegender/The-Netherlands-Human-Resource-Defence.pdf>; NATO Report RTO-MP-HFM-158: Impacts of Gender Differences on Conducting Operational Activities. <https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Meeting%20Proceedings/Forms/>; Security Council Resolution 1325: Civil Society Monitoring Report. Netherlands. http://gnwp.peacegeeks.org/sites/default/files/resource-field_media/Netherlands.pdf

pentru fiecare 60 de angajați, adică o persoană este aleasă pentru o unitate organizațională (de ex., la nivel de administrație, departament, brigadă etc.) a unui minister/direcții/agenții. Sistemul „persoană de încredere” a fost stabilit în Ministerul Apărării și forțele armate sârbe (SAF) în 2013, când au fost selectați 210 reprezentanți ai Ministerului Apărării și SAF pentru îndeplinirea acestor sarcini. Instrucțiunile privind selectarea și funcția „persoanei de încredere”, publicate în „Monitorul Oficial Militar” nr. 25/13, stabilesc sarcinile specifice unei „persoane de încredere”. În abordarea aspectelor controversate specifice egalității de gen și discriminării, „persoana de încredere” va organiza interviuri directe, va oferi consiliere, mediere și va lua măsuri concrete, la cererea persoanei care se adresează pentru a primi ajutor sau pe cont propriu atunci când observă un aspect specific privind egalitatea de gen.¹⁴²

❖ Operațiuni militare

Instrucțiuni în aspecte de gen în cadrul forțelor armate. În 2003, Suedia a lansat „GenderForce”, un program inovator în cadrul forțelor armate suedeze pentru a sprijini obiectivele privind egalitatea de gen în cadrul operațiilor militare întreprinse. GenderForce s-a axat pe îmbunătățirea integrării dimensiunii de gen în domeniul militar și avea drept scop să urmărească nevoile, experiențele și expertiza femeilor în conflicte și dezastre internaționale. Una dintre inovațiile GenderForce a fost programul de coaching în aspecte de gen. Instituit după modelul tradițional al programelor de mentorat, un mic grup de consilieri pe probleme de gen au fost instruiți să fie „instrucțiuni în aspecte de gen” pentru a susține oficialii de rang înalt în activitatea lor de zi cu zi. În timpul unui an-pilot, 12 oficiali de rang înalt au fost însoțiți de 12 instrucțiuni în aspecte de gen. Printre participanții la program au fost șeful de personal al armatei suedeze și directorul departamentului Instruire a forțelor armate și Achiziții. A fost vizată conducerea de vârf, deoarece aceasta are „puterea și capacitatea de a influența structurile și comportamentele din cadrul organizației”. Conform participanților, programul a avut succes în sporirea integrării perspectivei de gen în activitatea de zi cu zi.¹⁴³

❖ Gender și educație

Normele internaționale dictează că personalul militar ar trebui să beneficieze de instruire și educație cu privire la drepturile omului, gender și diversitate în funcție de responsabilitățile de conducere atribuite.¹⁴⁴ Pentru a consolida

¹⁴² Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces. Belgrade: UNDP: SEESAC, 2016.

¹⁴³ Kleppe Toiko T. Gender Training for Security Sector Personnel-Good Practices and Lessons Learned. Geneva: Centre for the Democratic Control of Armed Forces, UN-INSTRAW, OSCE, 2008, p.4. www.dcaf.ch/content/download/35490/526197/file/tool_12.pdf

¹⁴⁴ Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU, art. 6; Rezoluția 1820 a Consiliului de Securitate al ONU, art. 7-8; Rezoluția 1888 a Consiliului de Securitate al ONU, art. 19 și 21.

cunoștințele și aptitudinile necesare pentru a preveni comportamentele ce generează plângeri legate de gen și, în sens larg, pentru a promova o mai bună înțelegere și angajament față de egalitatea de gen în armată, ar trebui să fie implementate o serie de inițiative în materie de educație și instruire. Aspectele de gen nu ar trebui să fie abordate în mod izolat: ar trebui să fie revizuite toate activitățile de instruire și educație pentru a se asigura că sunt abordate aspectele relevante de gen.

Toți membrii personalului trebuie să fie instruiți, începând de la recrutare și în mod continuu regulat pe parcursul desfășurării serviciului cu privire la următoarele:

- Egalitate, diversitate și standarde de conduită.
- Consum moderat, responsabil de alcool, deoarece excesul generează adesea abateri comportamentale.
- Hărțuire sexuală și abuz sexual, inclusiv instruire cu privire la neimplicarea persoanelor prezente, empatie față de victimă, consimțământ pentru comportament sexual, comportament (in)acceptabil și relații sănătoase.
- Instruire privind exploatarea sexuală și abuzul preliminar detașării.
- Abordarea dimensiunii de gen în cadrul operațiunilor, inclusiv cerințele rezoluțiilor Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea.
- Mecanisme de depunere a plângerilor, inclusiv diferitele opțiuni de raportare.
- Recunoașterea și prevenirea represaliilor împotriva unui coleg care a depus o plângere.



Programele de educație și instruire ar trebui să se bazeze pe dovezi, să fie adaptate la mediu și sensibile la gen, credințele și nevoile în materie de instruire ale audienței-țintă. Educația și instruirea trebuie să fie bine concepute, urmându-se principiile de învățare pentru adulți. Următoarele practici pot fi deosebit de eficiente atunci când este vorba de instruire în aspecte legate de gen și diversitate.¹⁴⁵

Educația și instruirea profesională a Ministerului Apărării și a forțelor armate sârbe, în conformitate cu implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU. Educația militară a membrilor Ministerului Apărării și ai forțelor armate sârbe la toate nivelurile este deschisă oficial femeilor, incluzând Liceul

¹⁴⁵ Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions. Geneva: DCAF, 2015, p. 48.

Militar, Academia Militară, Facultatea de Medicină, Academia Militară Medicală, cursuri pentru Comandament și pentru personal, precum și cursuri generale.

Instruirea în aspecte de gen a tuturor angajaților Ministerului Apărării și SAF se efectuează după cum se planifică, începând cu anul 2012, conform instrucțiunilor pentru instruirea membrilor Ministerului Apărării și ai forțelor armate sârbe pentru anul în curs.

În cadrul proiectului regional Consolidarea cooperării regionale pentru integrarea principiului de gen în Reforma sectorului de securitate din Balcanii de Vest, reprezentanții Ministerului Apărării și membrii SAF au urmat două cursuri regionale de instruire a instructorilor privind egalitatea de gen. Ca urmare a primului curs regional de instruire, organizat în martie 2014, a fost creată o rețea regională de instructori certificați cu privire la dimensiunea de gen, instruiți de către Centrul nordic pentru aspectele de gen în operațiuni militare (Centru NATO acreditat pentru instruire în domeniul egalității de gen NCGM - SWEDINT). După cel de-al doilea curs regional de instruire, în 2015, a fost extinsă o rețea regională pentru a include treizeci și trei instructori certificați NCGM. În cadrul rețelei regionale, MA și SAF au 15 instructori certificați în domeniul gender, majoritatea dintre aceștia urmând cele două cursuri regionale de instruire, organizate în cadrul proiectului. Instructorii în aspecte de gen organizează și asigură cursuri de instruire pentru diferite grupuri-țintă din cadrul sistemului de apărare, susțin și implementează perspectiva de gen în activitatea lor de zi cu zi.

Din martie 2014 până în iulie 2015, instructorii în aspecte de gen din cadrul Ministerului Apărării și a forțelor armate sârbe au instruit 749 de ofițeri, subofițeri, soldați și civili.

În 2014 și în 2015, cu sprijinul PNUD SEESAC, în cadrul Academiei Militare au fost organizate cursuri de instruire de bază și avansate pentru cadeți, precum și un seminar pentru personalul didactic al Academiei Militare cu privire la egalitatea de gen. La începutul anului 2015, la Școala Națională de Apărare, în cooperare cu NCGM, PNUD SEESAC a organizat un seminar privind egalitatea de gen pentru 35 de ofițeri.

În 2011, Ministerul Apărării a organizat în cooperare cu organizațiile internaționale cursuri de instruire în aspecte de gen. Comandamentul comun de operațiuni menținere a păcii al forțelor armate sârbe a organizat, timp de patru ani consecutivi, cursul de instruire „Dimensiunea de gen în operații multinaționale” (cu sprijinul UN Women în 2012 și 2013, independent în 2014, în 2015 cu sprijinul PNUD SEESAC).

Programe de intervenție ale forțelor armate americane pentru persoane prezente. Armata SUA a elaborat un *curs de intervenție* pentru persoane din

asistență, în scopul de a reduce cazurile de agresiune sexuală. Bazându-se pe activitatea de prevenire a violenței în afara armatei, educația de intervenție a persoanelor prezente învață persoanele:

- să întrerupă incidentele de hărțuire sexuală sau situațiile ce duc la hărțuire;
- să conteste infractorii și potențialii infractori;
- să ofere sprijin victimelor potențiale și reale;
- să se exprime împotriva normelor sociale și a inegalităților ce susțin hărțuirea sexuală.

Spre deosebire de abordările tradiționale de instruire cu privire la agresiunea sexuală, ce se concentrează doar asupra sensibilizării, instruirea de intervenție a persoanelor prezente urmărește să creeze un mediu în care colegii și semenii se simt în măsură să prevină violența sexuală. Sunt prezentate scenarii video în care participanții identifică semnele de avertizare ale unui potențial atac sexual și în baza cărora înțeleg mai bine modul în care un simplu spectator poate interveni în condiții de siguranță pentru a preveni cazurile respective. Cursul de instruire încurajează participanții să „ÎNTREBE... ACȚIONEZE... INTERVINĂ”. Instruirea de intervenție în armată accentuează valorile militare de bază, în special, curajul – „curajul de a vorbi, curajul de a interveni, curajul de a face ceea ce este corect înainte ca un incident să se producă”, precum și un comportament responsabil „de prieten de arme”.

O evaluare a unui program de intervenție pentru persoanele prezente, efectuat în rândul personalului european al armatei americane, a sugerat că, în comparație cu soldații care nu au urmat acest program, cei care au beneficiat de acest curs au raportat în mult mai multe cazuri că au ajutat un cunoscut sau un străin și că au acționat când s-au ciocnit în prezență de cazuri de agresiune sexuală sau de urmărire obsesională sau de cazuri pe cale să se producă, sau după ce au avut loc.¹⁴⁶



Ce putem/puteți face pentru a promova egalitatea de gen în cadrul Ministerului Apărării și în rândul Forțelor Armate ale Republicii Moldova?

3.6. Limbajul sensibil la gen în sistemul militar

În acest context, amintim că la 14 aprilie 2016, Legea nr. 71 modifică 15 legi naționale (a se vedea Unitatea II), iar printre modificările-cheie se evidențiază

¹⁴⁶ Mentors in Violence and Prevention, „Bystander approach”, 2015, www.mvpnglobal.org/program-overview/bystander-approach/; Chief of Naval Personnel Public Affairs, „Bystander intervention training begins for FY2015”, 2 October 2014, www.navy.mil/submit/display.asp?story_id=83657

și interzicerea limbajului sexist, dar și a imaginilor sexiste în mass-media și în publicitate. Astfel, legea interzice publicitatea sexistă, care promovează stereotipuri de gen în mod ofensator, imagini violente și degradante ale femeilor și bărbaților și obligă instituțiile mass-media să utilizeze un limbaj corect și non-discriminatoriu (art. 8, aliniatul 2).¹⁴⁷



Limbajul sensibil la gen



Discutați următoarea întrebare: de câte ori, în timp ce vorbiți, vă gândiți la semnificația cuvintelor utilizate, din perspectiva egalității de gen?

Limbajul sexist din discursul media, de regulă, include termeni și expresii care exclud, jignesc sau trivializează fie femeile, fie bărbații, după caz (încadrarea indivizilor în categorii pe baza stereotipurilor, folosirea de etichete jignitoare, umor deplasat, folosirea cuvintelor care exclud) și îl atestăm frecvent. Din acest considerent, Legea nr. 71 prevede de asemenea introducerea unui nou articol în Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați – articolul 2, prin care se definește: „limbaj sexist – expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora”.¹⁴⁸



Limbajul echilibrat în privința genului este acela care prin expresiile și conotațiile sale asigură un tratament lingvistic egal, nediscriminatoriu, atât femeilor, cât și bărbaților.¹⁴⁹

Limbajul neutru se utilizează pentru a evita exprimări care, implicând că un sex este superior celuilalt, pot fi interpretate ca fiind discriminatorii sau de-

¹⁴⁷ Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative nr. 71 din 14 aprilie 2016. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=315674&lang=1>

¹⁴⁸ <http://md.one.un.org/content/unct/moldova/ro/home/presscenter/articles/-/infografic--moldova-face-un-pas-istoric-in-promovarea-egalitii-.html>

¹⁴⁹ Bunduchi I., Handrabura L. Echilibrul de gen și produsele mediatică. Chișinău: Bons Offices, 2016, p. 10.

valorizante, întrucât în unele contexte, sexul unei persoane este sau poate fi irelevant.

Noul Clasificator al ocupațiilor din Republica Moldova, și din România, cele trei nomenclatoare de meserii, specialități, profesii pentru învățământul superior și profesional tehnic, dar și dicționarele păstrează în continuare numai forme de masculin pentru majoritatea profesiilor, funcțiilor, meseriilor, titlurilor academice, militare. Excepțiile sunt foarte puține. Se acceptă „servitor-servitoare”, „secretar-secretară”, „muncitor-muncitoare”, „învățător-învățătoare” ș.a., dar poliția gramaticală ne taxează imediat atunci când vorbim de „europarlamentar-europarlamentară”, „deputat-deputată”, „ministru-ministră”, „ambasador-ambasadoare” etc.¹⁵⁰ Spania, Franța, dar și țările anglofone au trecut profesiile și la feminin, deși, în cazul acestora din urmă, reamintim că limba engleză nu face diferențe de gen. Anglofonii au schimbat „chairman”, de exemplu, cu „chairperson”, iar când fac referire la grupuri în care sunt persoane de ambe sexe spun întotdeauna ea/el, el sau ea, femei și bărbați.¹⁵¹



Indicii limbajului sexist și strategiile de marginalizare a experienței feminine

În prezent, în armată suntem învățați să folosim termeni neutri din punctul de vedere al genului, astfel încât să nu ofensăm sau să intervenim cu presupuneri cu privire la rolurile de gen. Autorii atenți evită un limbaj ce ar universaliza un element al umanității excluzându-le pe altele. Atunci când discuta/scriu despre oameni, în general, așteptările sunt de a folosi un limbaj „inclusiv” sau „non-existent”, adică, un limbaj gender-neutru.

Necesitatea utilizării unui limbaj incluziv apare deoarece, conform normelor curent acceptate pe scară largă de utilizare, pronumele masculine nu mai comunică sensul generic de „oricine”.

O abordare ușoară este de a utiliza formele de plural, cum ar fi „oameni” în loc de „bărbat” sau „studenți” în loc de „student”.

¹⁵⁰ Ibidem, p. 13.

¹⁵¹ Putem folosi sau nu, pe lângă forme de masculin, și formele de feminin pentru funcții și profesii? În: Ziarul Timpul, Actualitate, 13 Martie 2017. <https://www.timpul.md/articol/putem-folosi-sau-nu-pe-langa-forme-de-masculin-i-formele-de-feminin-pentru-funcii-i-profesii-106219.html?action=print>



Următoarele trei propoziții ar putea fi folosite pentru a descrie aceeași situație, dar poate aduce imagini foarte diferite în mintea cititorului¹⁵²:

	Gender-influențată	Gender- neutră/ „miopie de gen”	Gender-inclusivă
Exemple	<i>Atunci când un soldat se duce în luptă, preocuparea sa principală este de-a proteja femeile și copiii.</i>	<i>Când soldații intră în luptă, preocuparea lor principală este de a proteja civilii.</i>	<i>Atunci când soldatul intră în luptă, preocuparea lui sau a ei este de a proteja femeile, bărbații, fetele și băieții civili.</i>
Observații	Generalizări: Chiar dacă majoritatea soldaților sunt bărbați, iar majoritatea civililor sunt femei și copii, în acest context, fraza exclude excepțiile de la regulă. În plus, aceasta se bazează aproape sigur pe ipoteze neconfirmate.	Consolidarea stereotipurilor împărtășite de audienți: Unii profesori/instructori pot utiliza formulări neutre în încercarea de a atinge egalitatea de gen. Cu toate acestea, majoritatea audienților vor presupune, probabil, că soldații sunt bărbați, iar civilii sunt femei.	Provocarea stereotipurilor: Această formulare poate contesta ipotezele audienților și poate prezenta o imagine mai completă a situației. Toți audienții ar trebui să poată să se regăsească în această descriere mai precisă.

ÎNTREBĂRI DE AUTOEVALUARE

1. Există măsuri necostisitoare care ar putea să integreze dimensiunea de gen în cadrul politicilor ce reglementează activitatea forțelor armate? Argumentați răspunsul.
2. De ce este necesar de consolidat, în vederea integrării perspectivei de gen, capacitatea actorilor ce operează cu controlul intern al forțelor armate?
3. Cunoașteți exemple de desfășurare procesului „auditul de gen” în Republica Moldova? Care este importanța acestui proces?
4. Sunt necesare de întreprins careva acțiuni de integrare a perspectivei de gen la nivel de operațiuni militare?
5. Cum putem integra perspectiva de gen la nivel de control asupra resurselor umane?
6. De ce se consideră că un Plan Național de Acțiuni reprezintă o strategie elaborată de un stat pentru implementarea Agendei privind Femeile, Pacea și Securitatea?

¹⁵² Teaching gender to the military. DCAF, 2016, p. 118. <http://www.dcaf.ch/Publications/Teaching-Gender-in-the-Military-a-Handbook>

7. Pot fi considerate planurile naționale de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 precum instrumente pentru o mai mare eficiență operațională militară?
8. Care sunt componente esențiale ce trebuie să fie aplicate pentru implementarea cu succes a rezoluțiilor privind femeile, pacea și securitatea?
9. Ce practici cunoașteți privind implementarea eficientă a perspectivei de gen în sectorul militar?
10. De ce statele instituie organisme sau unități specializate pentru abordarea aspectelor de gen?
11. De ce este important limbajul sensibil la gen în sistemul militar?

BIBLIOGRAFIA

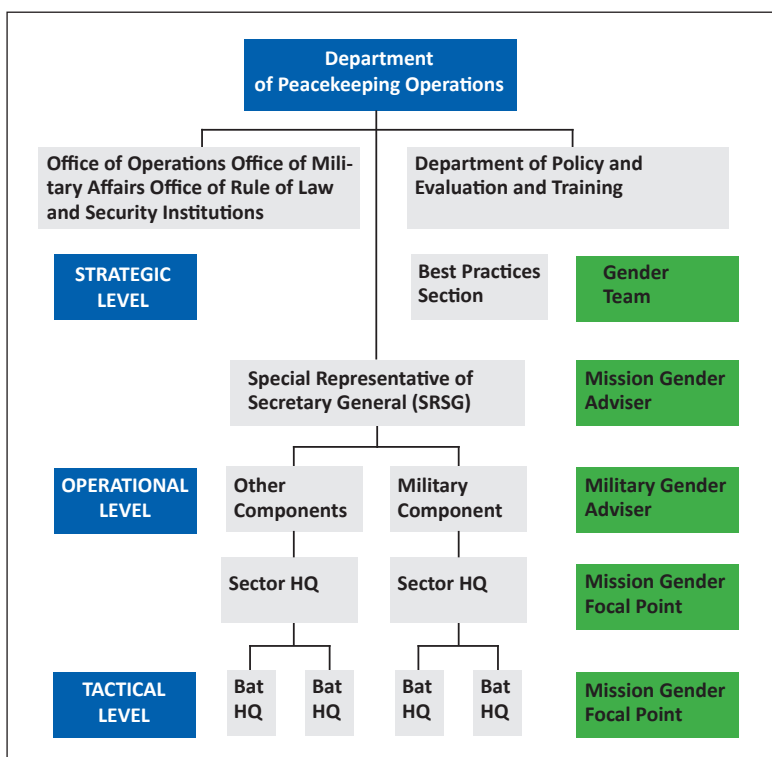
1. Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions. Geneva: DCAF, 2015.
2. Bastick M. Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces. Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.
3. Bulgarian Armed Forces Women Association. <http://www.buafwa.com/>
4. Bunduchi I., Handrabura L. Echilibrul de gen și produsele mediatice. Chișinău: Bons Offices, 2016.
5. Development and Implementation of National Action Plans on UNSCR 1325 and Related Resolutions: A Guideline. West Africa Network for Peacebuilding, 2012. http://www.wanep.org/wanep/files/pub/1325_guideline/1325_guideline_en.pdf
6. DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations, 2010.
7. Evaluation of Support to the Implementation of Priority Activities in the National Action Plan for Gender Equality, Republic of Serbia. Final Report. Sida Decentralised Evaluation. 2014. <http://www.sida.se/publications>
8. Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces. Belgrade: UNDP: SEESAC, 2016.
9. Gender-related Human Resources Policies in Armed Forces: The Netherlands. <http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/defensegender/The-Netherlands-Human-Resource-Defence.pdf>.
10. Groothedde St. Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE), 2013.
11. Hudson N. F. National and Regional implementation of Security Council Resolutions on Women, Peace and Security. Background Paper for Global Review Meeting. New York: UN Women, 2013. http://www.peacewomen.org/sites/default/files/financing_background_paper_global_review_dec_2_2013_1.pdf
12. Ireland's First National Action Plan for Open Government. <http://www.ogpireland.ie/national-action-plan/>
13. Kleppe Toiko T. Gender Training for Security Sector Personnel-Good Practices and

- Lessons Learned. Geneva: Centre for the Democratic Control of Armed Forces, UN-INSTRAW, OSCE, 2008. www.dcaf.ch/content/download/35490/526197/file/tool_12.pdf
14. Monitoring the implementation of a gender perspective within the Armed Forces. Spain. <http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/defensegender/Spain-Human-Resource-Defence.pdf>.
 15. National Action Plan Monitoring and Evaluation Toolkit, Institute for Inclusive Security 2013. <https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2013/11/NAP-Toolkit-Executive-Summary.pdf>
 16. National Action Plan: Austria. <http://www.peacewomen.org/nap-austria>
 17. National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security. <http://www.peacewomen.org/member-states>
 18. NATO Report RTO-MP-HFM-158: Impacts of Gender Differences on Conducting Operational Activities. <https://www.sto.nato.int/publications/STO%20Meeting%20Proceedings/Forms/>
 19. Ormhaug Ch. OSCE Study on National Action Plans on the Implementation of the United Nations Security Council Resolution 1325. Peace Research Institute Oslo (PRIO). Vienna, September 2014.
 20. Security Council Resolution 1325: Civil Society Monitoring Report 2011. The Netherlands. A project of the Global Network of Women Peacebuilders. http://gnwp.peacegeeks.org/sites/default/files/resource-field_media/Netherlands_0.pdf
 21. Spanish Ministry of Defence-Military Observatory for Gender Equality. <http://www.defensa.gob.es/en/areasTematicas/observatorio/figurasdestacadas/entrevistas/ValentinaFernandez.html>
 22. Sweden appoints special military gender advisors. <http://www.thelocal.se/20150220/swedish-army-appoints-gender-advisors>
 23. Teaching gender to the military. DCAF, 2016. <http://www.dcaf.ch/Publications/Teaching-Gender-in-the-Military-a-Handbook>
 24. Thinking about gender in military planning and operations. <http://www.forces.gc.ca/en/operations-how/perspectives.page>
 25. UK National Action Plan On Women, Peace & Security: 2014-2017. <https://www.gov.uk/government/publications/uk-national-action-plan-on-women-peace-and-security>
 26. USAID Gender Term Definitions. https://agrilinks.org/sites/default/files/resource/files/USAID_Gender_TermDefinitions.pdf
 27. Whitman T., O'Neill J. Attention to gender increases security in operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization. The Institute for Inclusive Security, 2012.
 28. Women in the armed forces: promoting equality, putting an end to gender-based violence. Report, Doc. 13697, Ref. 4118 of 20 April 2015. <http://website-pace.net/documents/19879/2069183/20160517-WomenArmedForces-EN.pdf/e3b-caee9-d584-4296-97c6-ab6fb0c51c8f>
 29. Women, Peace And Security National Action Plan Development Toolkit. http://www.peacewomen.org/assets/file/national_action_plan_development_toolkit.pdf

MATERIAL DISTRIBUTIV: STRUCTURA UNITĂȚILOR RESPONSABILE DE PERSPECTIVA DE GEN ÎN CADRUL ONU, NATO ȘI UE

Consilierul în aspecte de gen din cadrul misiunii este responsabil pentru furnizarea unor orientări strategice generale și a unor îndrumări pentru a sprijini integrarea perspectivei de gen în activitatea diferitelor componente ale unei misiuni de menținere a păcii. Ca parte a acestui proces, consilierul în aspecte de gen al misiunii oferă suport tehnic, inclusiv instruire, pentru a sprijini activitatea ofițerilor/grupurilor de discuții pentru probleme de gen care operează în cadrul diferitelor componente ale unei misiuni de menținere a păcii. Consilierul militar sau grupul de discuții pentru aspecte de gen este responsabil de susținerea integrării perspectivei de gen în activitatea componentei militare în misiunile de menținere a păcii. Consilierul militar sau grupul de discuții pentru aspecte de gen urmează să colaboreze îndeaproape cu consilierul în aspecte de gen din cadrul misiunii pentru implementarea sarcinilor atribuite.

Consilier militar/unitate de gen: Structură generică ¹⁵³



¹⁵³ DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations, 2010, p. 39.

Diferitele niveluri de planificare militară

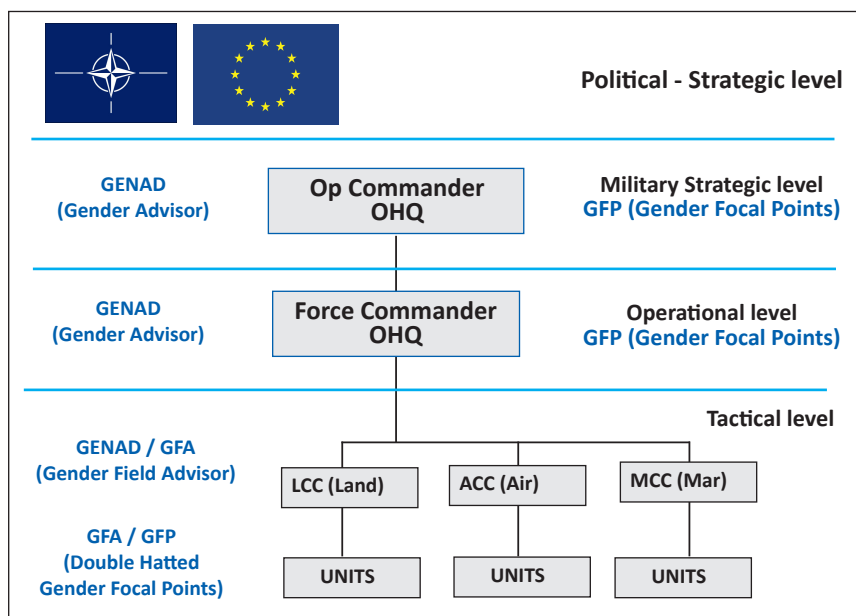
Nivelul strategic poate fi descris ca „nivelul la care o națiune sau un grup de națiuni determină obiective de securitate naționale sau multinaționale și detașează resurse naționale, inclusiv militare, pentru a le atinge”.

Nivelul operațional poate fi descris ca „nivelul la care sunt planificate, desfășurate și susținute campanii și operațiuni majore, pentru realizarea obiectivelor strategice în cadrul teatrelor sau zonelor de operațiuni”.

Nivelul tactic poate fi descris ca „nivelul la care activitățile, bătăliile și angajamentele sunt planificate și executate pentru realizarea obiectivelor militare, atribuite formațiunilor și unităților tactice”.

Sursa: NATO Standardization Agency, “NATO glossary of terms and definitions”, Doc. AAP-6, 2008, <http://fas.org/irp/doddir/other/nato2008.pdf>.

Organizația personalului de gen în NATO și UE



Consilierii în aspecte de gen (GENAD) activează la nivel strategic și operațional și constituie o resursă pentru comandant, responsabil la rândul său de integrarea generală a perspectivei de gen în planificare, executare și evaluare. GENAD monitorizează, coordonează și sprijină consilierii de teren în aspecte de gen.

Consilierii de teren în aspecte de gen (GFA) au sarcina de a efectua o analiză de gen în domeniul operațiunilor și să asigure că intențiile comandanților și executarea sarcinilor de către aceștia vor urma îndeaproape rezoluțiile ONU și Directiva bi-strategică NATO 40-1. Intenția comandantului în ceea ce privește

atribuțiile GFA și executarea operațiunilor militare se va desfășura în conformitate cu rezoluțiile CS al ONU și alte angajamente relevante și să le alinieze cu scopul și obiectivele operațiunii. Urmează să fie stabilită o legătură cu actorii ONU și civili relevanți, inclusiv administrațiile civile, autorități și actori-cheie civili locali în scopul de a promova relații de încredere și durabile cu populația locală. GFA proiectează, implementează și execută instruire privind dimensiunea de gen pentru forțele proprii.

Gender focal point (GFP) – unitatea sau specialistul în gen, încorporate în diferite unități la nivel tactic și în ramurile de personal la fiecare nivel, constituie o metodă bună de a integra perspectiva de gen în diferite ramuri și unități. GFP sunt numite în cadrul unităților la nivel tactic și urmează să aloce 10-15% din timpul lor sarcinii de a integra perspective de gen în sarcinile obișnuite ale unității.

Exemple de sarcini pentru GFP: (1) să ofere asistență unității la implementarea procedurilor legate de perspective de gen; (2) să colecteze lecții observate, identificate și învățate în ceea ce privește perspectivele de gen legate de activitatea operațională, (3) să mențină contactul cu GFA/GENAD și să raporteze observații specifice legate de dimensiunea de gen.

Întregul personal militar ar trebui să includă o perspectivă de gen în sarcinile și responsabilitățile sale. Dat fiind că dimensiunea de gen este o temă transversală, aceasta afectează toate liniile de operații. GENAD și GFA ar trebui să fie consultați pentru a obține recomandări cu privire la cel mai bun mod posibil de a o face.¹⁵⁴

MATERIAL DISTRIBUTIV: LIMBAJUL SENSIBIL LA GEN

În limba română, dar și în majoritatea limbilor din lume, dacă trebuie să alegem între forma masculină și forma feminină a unui cuvânt se preferă cea masculină. Acesta este rezultatul tendinței conservatoare a persoanelor, care tind să transmită mai departe obiceiurile din trecut fără să țină cont de schimbările care apar pe parcurs.

Istoria a considerat întotdeauna femeia într-o poziție de inferioritate față de bărbat, iar acest lucru este valabil și acum – chiar dacă nu la fel de mult – în ceea ce privește unele aspecte. Se deduce ușor, așadar, de ce limba a fost supusă de-a lungul timpului aceluși fenomen care se numește „sexismul din limbaj”.

Teoria sexismului din limbaj (*lingvistic sexism*) s-a născut în anii '60-'70 în Statele Unite referindu-se la manifestarea diferenței sexuale în limbaj și la utilizarea cuvintelor pentru a cataloga și a se adresa persoanelor în funcție de sex/gen.

¹⁵⁴ A se vedea: Groothedde St. Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission, pp. 25-27.

Autoarea Alma Sabatini, în urma unei cercetări efectuate asupra limbajului folosit în cărți și mass-media, a scos în evidență predominanța terminologiei de gen (numit „masculin neutru”) care prefera, în discursuri, prezența subiectului masculin, eliminându-l pe cel feminin. Cuvinte cum ar fi „ministra” sau „deputata” etc. nu sunt utilizate la nivel oficial în limba română și în locul lor se folosește termenul omolog masculin chiar și atunci când se referă la o figură feminină.

Prin schimbarea atitudinilor lingvistice ale persoanelor am putea schimba și atitudinea față de femei.

MATERIAL DISTRIBUTIV: INDICII LIMBAJULUI SEXIST ȘI STRATEGIILE DE MARGINALIZARE A EXPERIENȚEI FEMININE

Indiciile ce pot fi imediat observate ca mărci ale limbajului sexist și trebuie evitate sunt:

- folosirea generalizărilor și a termenilor cu caracter absolut: „toți bărbații care dețin puterea sunt obsedați de ...”; „toate femeile din politică au în spate ...”; „niciodată o femeie care nu este măritată...”; „întotdeauna bărbații sunt mai raționali, iar femeile mai emotive și isterice” etc.;
- utilizarea de apelative stereotipice, eufemistice, peiorative, de diminutive sau de forme excesiv de politicoase, pentru a desemna persoanele din categoriile discriminate: „drăguță” sau „dragă”, „păpușă”, „stimată și frumoasă doamnă” etc. Atestăm tendința de folosire frecventă a diminutivelor chiar și în titluri, în special pentru fete/femei („Ghinion pentru o șoferiță! A încurcat pedalele și a ajuns cu mașina în râu”; „Mămicile au dat buluc la recalcularea indemnizației de creștere a copilului”; „100.000 de fetițe, injectate cu un vaccin controversat”), nu și pentru băieți/bărbați vizați în același context sau problemă („Tații divorțați vor custodia comună a copiilor”; „Băieții ar putea fi vaccinați împotriva papiloma virusului uman”). Se întărește, astfel, tratamentul diferențiat față de persoanele de gen feminin care, indiferent de vârstă, sunt percepute mereu ca fiind sensibile, lipsite de putere și au nevoie de protecție;
- aplicarea de calificative de întărire a unor stereotipuri: „Mihai Ghimpu despre Maia Sandu: E o păpușă frumoasă. Vreau una deșteaptă”; „Doamnei Greceanii vreau să îi mulțumesc pentru participare. Mai rău pentru bărbații din cadrul PSRM și mai departe, de la Kremlin, care s-au ascuns după fusta ei. Trebuiau să iasă în față, așa cum se cuvine într-o asemenea situație. Nu o doamnă care e deja la apusul activității, la 59 de ani, la vârsta de pensie – hai, du-te și candidează la primăria Chișinău. Eu înțeleg când înaintează o doamnă în plină putere de afirmare, și profesională, și

personală, cum doriți, și să vină să concureze”, a declarat contra-candidatul pentru funcția de edil al capitalei în 2015;

- referiri stereotipice sexualizate despre vestimentație, aspect corporal („Antonia, cu un decolteu amețitor. Cât de sexy arată în a șasea lună de sarcină”; „Pentru ele merită să te uiți la Olimpiada de la Rio” – referințe foto la corpurile semidezgolite ale unor sportive și nu la performanțele lor), comportamente, slut shaming (tratarea femeilor ca târfe) (un concept ce descrie un act de blamare a femeilor pentru comportamentul sexual și nu doar, pe care îl au și care nu se încadrează în normele sociale. Cazul cum a fost tratată Domnica Cemortan de unele instituții de presă este un exemplu elocvent în acest sens). Alt exemplu: „Noi știm cum se numește acea categorie de doamne care unuia îi spune că-l iubește, iar pe de altă parte practică sex pe bani”, a afirmat un expert în cadrul unei emisiuni TV, dorind, în acest fel, să illustreze politica dusă de autonomia găgăuză care primește bani de la UE, însă se declară pro-Rusia;
- glume, aluzii cu tentă sexuală, vulgarități: candidatul republican la președinția SUA, Donald Trump, a făcut un comentariu extrem de vulgar și sexist referitor la șansele lui Hillary Clinton de a câștiga scrutinul prezidențial, subliniind că ea nu câștigă niciodată. „Chiar și într-o cursă cu Barack Obama, ea a fost învinsă. Nu știu care dintre ei era mai rău. Nu știu cum ar putea fi mai rău? Ea era favorită în 2008, era favorită să câștige în scrutinul intern, dar i-a tras-o Obama, vreau să spun că a pierdut.”

Strategii de marginalizare a experienței feminine

Strategiile de marginalizare a experienței feminine sunt dublate, în afară de expresiile abjecte („mama denaturată”, „femeia adulteră”, „fiică răătăcită” etc.) și de alte mecanisme discursive care nu trebuie ignorate, ci excluse:

- înlocuirea frecventă a identității profesionale cu cea de gen („femeia” în loc de „judecătoarea X”, „asistenta medicală Y”);
- numirea indirectă, adiacentă unei personalități masculine („soția lui ...”, „fiica/nora lui ...”, „amanta/concubina lui ...”, „Sora ministrului Justiției, acționată în judecată de MoldATSA din cauza restanțelor la un credit preferențial”; „Soția ministrului Transporturilor, condamnată definitiv de justiția din România”);
- privilegierea indicilor de aparență fizică și/sau de statut marital („tânăra blondă” sau „mamă singuratică”; „un băiat chipeș”; „burlac irezistibil”; „Top 10 burlăcițe în politica autohtonă 2016”);

- utilizarea numelor generice și a numelor de profesii/funcții doar la masculin – o dezbatere actuală, chiar dacă Academia Română de la București, dar și cea de la Chișinău, refuză să o „audă” și să recunoască faptul că bărbații au avut monopolul în impunerea limbajului în viața publică, construindu-și, astfel, o poziție de supremație socială.¹⁵⁵

EXERCIȚII

EXERCIȚIU: AVANTAJELE ȘI DEZAVANTAJELE UTILIZĂRII ORGANISMELOR SPECIALIZATE PENTRU ABORDAREA PERSPECTIVEI DE GEN

Utilizând flipchart, audienții trebuie să completeze următorul tabel (să identifice avantajele și dezavantajele prin crearea unor structuri/organisme specializate privind integrarea dimensiunii de gen în instituțiile militare):

Avantaje	Dezavantaje

NOTĂ pentru profesor/instructor: răspunsuri posibile

Avantaje	Dezavantaje
Crearea unui grup de experți în dimensiunea de gen.	Ar putea slăbi simțul de responsabilitate față de integrarea dimensiunii de gen ai celor din alte părți ale forțelor armate.
Crește accentul strategic pe dimensiunea de gen și menține ritmul.	Poate fi lipsit de vechime și credibilitate.
Promovează coordonarea și angajamentul în rândul diviziunilor.	Ar putea crea o structură paralelă nealiniată cu restul organizației.
Poate atrage fonduri alocate pentru integrarea perspectivei de gen.	
Poate contribui la consolidarea colaborării cu actorii externi în materie de gen/supraveghere.	

¹⁵⁵ Bunduchi I., Handrabura L. Op. cit., pp. 11-13.

EXERCIȚIU: CE PUTEM/PUTEȚI FACE PENTRU A PROMOVA EGALITATEA DE GEN ÎN CADRUL MINISTERULUI APĂRĂRII ȘI ÎN RÂNDUL FORȚELOR ARMATE ALE REPUBLICII MOLDOVA?

PASUL I. Împărțiți audienții în două grupuri. Fiecare grup trebuie să identifice acțiuni privind promovarea egalității de gen/perspectivei de gen în cadrul (1) Ministerului Apărării a Republicii Moldova și (2) Forțelor Armate ale Republicii Moldova.

PASUL II. Fiecare echipă să prezinte pe foi mari, utilizând flipchart, acțiunile identificate și provocările care le-ar putea întâmpina în promovarea acestora.

REPERE TERMINOLOGICE ALE DIMENSIUNII DE GEN

În multe situații, o înțelegere deplină a egalității de gen este împiedicată de faptul că conceptele și termenii utilizați în legătură cu această abordare nu sunt cunoscuți atât publicului larg, cât și factorilor de decizie. Mai mult decât atât, multe dintre aceste condiții nu pot fi traduse cu ușurință în limbile locale. Mulți practicieni consideră, prin urmare, utilă adaptarea acestor termeni folosind traduceri mai potrivite pentru propria lor limbă. Rețineți: nu termenul în sine este cel mai important, ci ideea pe care o nuanțează acesta. Dezbaterele în jurul problemelor de limbaj pot fi o modalitate excelentă de a asigura o înțelegere profundă a ideilor din spatele cuvintelor.¹⁵⁶

Abilitarea femeilor (*Women's Empowerment*): Un proces de „jos în sus” de transformare a relațiilor de gen și de putere, cu ajutorul persoanelor sau grupurilor de persoane care sensibilizează populația asupra subordonării femeilor și dezvoltarea capacităților lor de a contesta această subordonare.¹⁵⁷

Abordarea integratoare a egalității de gen (*Gender mainstreaming*) – procesul de identificare și integrare a nevoilor și intereselor femeilor și bărbaților în fiecare program, politică, strategie, activități administrative sau financiare.¹⁵⁸

Acțiune afirmativă/pozitivă (*Affirmative Action*): Este o politică practică pentru a crește diversitatea unei organizații, prin intermediul inițiativelor legate de resurse umane, cum ar fi cote pentru angajarea femeilor, persoanelor de culoare și a persoanelor cu dizabilități.¹⁵⁹

Analiza de gen (*Gender Analysis*) – se referă la studiul diferențelor dintre femei și bărbați în asumarea rolurilor de gen referitor la: condiții, nevoi, rata participării, acces la resurse și dezvoltare, luarea deciziilor etc. *Analiza de gen* interpretează date și informații din perspectiva de gen într-un anumit *context* și urmărește să *identifice diferențele* care există între rolurile de gen, activitățile, interesele și oportunitățile pe care le au femeile și bărbații.

Analiza impactului de gen (*Gender impact assessment*) – examinarea propunerilor de politici/strategii pentru a vedea dacă vor afecta femeile și bărbații în mod diferit, în scopul de a le adapta pentru a neutraliza efectele discriminatorii și a promova egalitatea de gen. Este unul din instrumentele folosite în metoda *gender proofing* – analiza unei propuneri de strategie pentru a asigura faptul că

¹⁵⁶ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 139. <http://www.undp.org/europeandcis>

¹⁵⁷ Rezoluția Adunării Generale ONU 48/104 (1993). <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

¹⁵⁸ Introducere în gender și schimbările climei. <http://adapt.clima.md/pageview.php?l=ro&idc=311>

¹⁵⁹ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 139.

s-au evitat potențialele efecte discriminatorii pentru unul dintre genuri și că se promovează egalitatea de gen. *Analiza impactului de gen* prin care se asigură faptul că toate politicile și practicile din cadrul unei organizații au efecte benefice asupra bărbaților și femeilor în egală măsură.

Auditul de gen (*Gender audit*). *Auditul* reprezintă examinarea profesională a unor informații cu scopul de a exprima o opinie responsabilă și independentă în raport cu un anumit standard. *Auditul de gen* presupune o analiză, de regulă riguroasă, a situației din cadrul unei instituții în ceea ce privește aspectele operaționale și cultura sa instituțională prin prisma egalității de gen. *Auditului de gen* este o metodă de evaluare care propune să identifice lacunele și provocările esențiale, să ofere recomandările de rigoare, astfel încât instituțiile evaluate să devină un organism mai sensibil la aspectele de gen.

Buget sensibil la gen (*Gender-sensitive budget*): – tehnologie socială nouă care: (•) presupune încadrarea în politica Guvernului a principiului evidențierii diferențiate a intereselor după criteriul sociosexual; (•) permite să țină cont, în cadrul politicii sociale, de interesele femeilor și bărbaților, de a prevedea posibilele consecințe sociale de la luarea unor decizii economice; (•) presupune includerea dimensiunii de gen în procesul bugetar; (•) asigură ca necesitățile și interesele indivizilor din diverse grupuri sociale (sex, vârstă, rasă, etnie, locație) să fie abordate în cadrul politicilor de cheltuieli și venituri. **Bugetul sensibil la gen nu reprezintă** bugete separate pentru femei sau bărbați (mai degrabă, sunt niște bugete care implică izul conștientizării aspectului de gen în politicile, planurile, programele și bugetele tuturor agențiilor guvernamentale).¹⁶⁰

Dezagregare pe sex (*Disaggregation by sex*): aceasta se referă la date sau statistici care sunt colectate și prezentate pe sex pentru a prezenta rezultatele respective pentru femei și bărbați în mod separat. Uneori, termenul dezagregare pe gen este folosit cu referire la datele dezagregate în funcție de sex.¹⁶¹

Discriminare (*Discrimination*) se referă la orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de lege sau pe criterii presupuse.¹⁶²

Discriminarea în bază de sex/gen (*Discrimination based on gender (or) sex*) – o tratare injustă sau o diferențiere arbitrară bazată pe sexul / genul unei persoane.

¹⁶⁰ Bugetare sensibilă la gen. Manual. ASEM, 2016, pp. 226-227.

¹⁶¹ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007. p. 140.

¹⁶² Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, Parlamentul Republicii Moldova.

Echilibru de gen (*Gender balance*) – participarea unui număr egal de femei și bărbați într-o activitate sau organizație. De exemplu, reprezentarea în comisii sau în structurile de luare a deciziei.

Echitate de gen (*Gender equity*) – corectitudinea tratamentului în funcție de gen, care poate fi un tratament egal sau un tratament diferit, dar considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, obligațiile și oportunitățile. Echitatea de gen constituie un instrument, iar egalitatea de gen – un scop/ obiectiv.¹⁶³

Egalitatea de gen (*Gender Equality*) – presupune că toate ființele umane, bărbați și femei, sunt libere să-și dezvolte abilitățile personale și să facă alegeri fără a fi limitate de stereotipuri, roluri rigide de gen și prejudecăți. Egalitatea de gen semnifică faptul că diferite comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și ale bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, ceea ce nu înseamnă că femeile și bărbații sunt obligați să devină similari. Egalitatea vizează drepturile, responsabilitățile și oportunitățile care nu trebuie să depindă de faptul dacă persoana s-a născut de sex masculin sau feminin.

Feminism (*Feminism*), în contextul *luării de atitudine*, a fi aderent(ă) a feminismului înseamnă a fi implicat/ă în mișcarea socială menită să promoveze drepturile femeilor, să pună capăt **sexismului, discriminării față de femei**.¹⁶⁴

Gen (*Gender*) se referă la relațiile existente între femei și bărbați (de subordonare sau bazate pe parteneriat și respect reciproc), la rolurile pe care le pot realiza în viața privată și cea publică, la oportunități, responsabilități și bariere dintr-un context social concret, determinat de diverși factori: religie, cultură, etnie, clasă socială, vârstă, perioadă istorică.¹⁶⁵

Hărțuire sexuală (*Sexual harassment*) – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare. Comportament nedorit bazat pe afectarea demnității femeii/bărbatului la locul de muncă, de către colegi și superiori.¹⁶⁶

Identitatea de gen (*Gender identity*) este un proces complex și continuu de interacțiune între sine și ceilalți, ce permite ființelor umane să constate asemănările și deosebirile dintre ele, să interiorizeze psihologic trăsături feminine/masculine și, implicit, rolurile sociale pe care le dețin și așteptările asociate

¹⁶³ Auditul de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova: spre dezvoltarea unei instituții mai sensibile la dimensiunea de gen. Chișinău: UNDP, 2015, p. 11.

¹⁶⁴ Glosar de termeni relevanți pentru studiile de gen. https://fia.pimienta.org/weblog/?page_id=617#ref

¹⁶⁵ Handrabura L., Goraș-Postică V. Educație pentru echitate de gen și șanse egale: Auxiliar didactic pentru profesori și elevi. Ed. a 2-a, rev. Chișinău: Centrul Educațional „Pro Didactica”, 2016, p. 33.

¹⁶⁶ Art. 2 al Legii Nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006.

femeilor/bărbaților. Identitatea de gen interacționează cu celelalte identități: etnică, religioasă, politică etc.¹⁶⁷

Împuternicire ori Abilitare (*Empowerment*) – procesul de obținere a controlului asupra propriei persoane, asupra ideologiei și resurselor care determină puterea.

Insensibilitate la gen (*Gender blind*) – ignorarea sau incapacitatea de a lua în considerare dimensiunea de gen (antonim al sintagmei *sensibil la gen* sau *neutru din punctul de vedere al genului*). Ignorarea diferitor roluri sociale determinate, precum și a responsabilităților și capacităților bărbaților și femeilor. Politicile insensibile la gen se bazează pe informațiile obținute din activitățile bărbaților și/sau presupun că cei afectați de politică au aceleași necesități și interese (masculine).¹⁶⁸

Limbajul nonsexist (*Nonsexist language*) – limbaj care, prin expresiile și conotațiile sale, asigură un tratament lingvistic egal, nediscriminatoriu, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.¹⁶⁹

Neutru din punct de vedere al genului (*Gender neutral*) – care nu are impact diferit – pozitiv sau negativ – asupra relațiilor de gen sau a egalității de șanse între femei și bărbați.¹⁷⁰

Perspectiva de gen (*Gender Perspective*) se referă la atenția și considerația acordată diferențelor de gen, în orice activitate sau domeniu. Utilizarea *perspectivei de gen* presupune examinarea unei probleme, acordând o atenție deosebită posibilelor metode prin care bărbații și femeile sunt sau ar putea fi afectate.

Prejudecățile (*Prejudices*) sunt „o opinie sau un sentiment nedrept și nerezonabil, format fără îndeajuns de multă gândire sau cunoaștere”.¹⁷¹ Acestea ne permit să judecăm oamenii fără a-i cunoaște personal sau cunoscându-i numai superficial, *limitându-ne opinia despre realitate*.

Relații de gen (*Gender relations*): relații sociale și de distribuție a puterii între bărbați și femei în sfera privată (personală) și publică.¹⁷²

¹⁶⁷ Handrabura L., Goraș-Postică V. Op. cit., p. 42.

¹⁶⁸ Kabeer N. Gender mainstreaming in poverty eradication and the millennium development goals. A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders. Commonwealth Secretariat/IDRC/CIDA 2003.

¹⁶⁹ Diferențe de gen. <http://www.cpe.ro/resurse/intrebari-frecvente>

¹⁷⁰ Gender mainstreaming metode și instrumente ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen. Editura NEVA: CPE, 2004, p. 18.

¹⁷¹ DINFO – Dincolo de prejudecăți. Obiectiv orizontal: Egalitate de șanse. www.vsdinfo.ro/uploads/.../concept_egalitate_de_sanse_vfinal.pdf

¹⁷² Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 143.

Rolurile de gen (*Gender roles*) – atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită societate. Rolurile de gen presupun un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.

Segregarea în bază de gen (*Gender segregation*) - politică de discriminare constând în separarea grupurilor de oameni pe criterii de gen și excluderea acestora din cadrul unor ocupații prestigioase sau bine plătite, anumitor instituții sau grup. Există două forme: *Segregarea verticală* descrie gruparea de bărbați în vârful ierarhiilor ocupaționale și a femeilor în partea de jos; *Segregarea orizontală* descrie faptul că, la același nivel ocupațional (adică în clasele ocupaționale sau chiar ocupații), bărbații și femeile au diferite sarcini de lucru. Gradul de segregare sexuală variază invers proporțional cu nivelul de agregare a datelor.¹⁷³

Segregarea în bază de sex (*Sex segregation*) – separarea fizică, culturală și legală a oamenilor în funcție de apartenența biologică, adică sex. *Segregarea în bază de sex* poate fi de mai multe tipuri. Cea mai cunoscută formă este cea obligatorie: separarea bărbaților și a femeilor în închisori, executarea serviciului militar, toalete, locuințe separate etc.¹⁷⁴ Aceste reguli obligatorii pot fi nuanțate, ca și în serviciul militar, în care sexul este deseori separat în legi cu privire la recrutare, în locuințe și în regulamente în care sexul poate participa la anumite roluri, cum ar fi infanteria de pe front. Segregarea sexuală obligatorie include, de asemenea, cazuri mai puțin evidente de separare, ca atunci când bărbații și femeile trebuie să aibă însoțitori de același sex pentru percheziții corporale.

Sensibilitate la gen (*Gender sensitive*) – recunoașterea diferențelor și inechităților existente între nevoile, rolurile, responsabilitățile și identitățile bărbaților și ale femeilor.¹⁷⁵

Sex (*Sex*) – caracteristici și diferențe biologice dintre bărbați și femei, care sunt universale și, de obicei, determinate la naștere. De exemplu, numai femeile pot da naștere; numai bărbații (cromozomul Y) pot determina sexul copilului lor.¹⁷⁶

¹⁷³ Gender segregation. <http://www.encyclopedia.com/social-sciences/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/gender-segregation-employment>

¹⁷⁴ Sex segregation. https://en.wikipedia.org/wiki/Sex_segregation

¹⁷⁵ Analiza privind stereotipurile de gen în cadrul proiectului „Succesul la Feminin”. www.succesullafeminin.ro/wp-images/Studiu.pdf

¹⁷⁶ Auditul de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova: spre dezvoltarea unei instituții mai sensibile la dimensiunea de gen. Chișinău: UNDP, 2015, p. 12.

Sexism (*Sexism*) – prejudiciu sau discriminare bazată pe sex; comportament, condiții sau atitudini care favorizează stereotipurile privind rolurile sociale bazate pe sex/gen.

Socializarea de gen (*Gender socialization*) este o componentă a procesului general de socializare prin care se învață, se asimilează și se transmit normele de gen ale momentului și locului, încurajându-se sau descurajându-se anumite comportamente și atitudini de gen, considerate potrivite din punct de vedere social și cultural.¹⁷⁷ Prin intermediul proceselor complexe de socializare și auto-socializare de gen, indivizii își dobândesc (învață și își interiorizează) *identitatea de gen*. Socializatorii direcți (părinții) și indirecti (prieteni, literatura, televiziunea, limbajul, jucăriile, muzica etc.) produc socializarea diferențiată a fetelor/femeilor și a băieților/bărbaților prin mecanisme specifice (tratament diferențiat, identificare etc.).

Stereotipuri (*Stereotypes*) – percepții pe care oamenii le au despre cum este cineva sau ceva, în special despre ceva greșit. Cu alte cuvinte, *stereotipurile* sunt *idei preconcepute*, în timp ce *prejudecățile* sunt *sentimente iraționale* de frică și neplăcere.¹⁷⁸

Stereotipuri de gen (*Gender stereotypes*) – sisteme organizate de credințe și opinii consensuale în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Stereotipurile de gen ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie. Fac parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe. Indică caracteristicile și comportamentele care corespund „femeilor adevărate” sau „bărbaților adevărați”.¹⁷⁹ Acest sistem de credințe se transmite mai ales prin așteptările societale, el incluzând totodată și atitudinile față de rolurile adecvate fiecărui sex, percepțiile cu privire la cei care violează aceste norme, precum și percepția de sine, ca persoană de un anumit gen.¹⁸⁰

Tokenism (*Tokenism*) este un termen englez care desemnează o politică și practică socială de a efectua gesturi simbolice spre incluziunea membrilor grupurilor minoritare în cadrul celui majoritar, de obicei, acesta este aplicat pentru a crea aparența unei incluziuni sociale și a unei diversități (rasiale, religioase,

¹⁷⁷ Socializarea de gen. https://ro.wikipedia.org/wiki/Socializare_de_gen

¹⁷⁸ DINFO – Dincolo de prejudecăți. Obiectiv orizontal: Egalitate de șanse. www.vsdinfo.ro/uploads/.../concept_egalitate_de_sanse_vfinal.pdf

¹⁷⁹ Bugetare sensibilă la gen. Manual. ASEM, 2016, p. 229.

¹⁸⁰ Stereotip de gen. https://ro.wikipedia.org/wiki/Stereotip_de_gen

sexuale etc.), pentru a se devia posibilele acuzații de discriminare.¹⁸¹ Exemplu tipic de tokenism este angajarea unei femei într-o profesie, de obicei, dominată de bărbați. Chiar și atunci când femeile ocupă funcții de conducere, poziții similare cu cele ale bărbaților în ceea ce privește puterea și oportunitatea, ele suferă de efectele negative ale tokenismului. Victimele tokenismului sunt de obicei tratate negativ și percepute ca fiind mai puțin competente în cadrul grupului. Prezența tokenismului este folosită de organizații/instituții pentru a nega afirmațiile privind existența inegalităților.¹⁸²

Violența domestică (*Domestic violence*) – orice formă de violență fizică, sexuală sau psihică, care supune unui risc siguranța întregii familii sau a unui membru și/sau folosirea forței fizice sau emoționale, inclusiv violența sexuală în familie, abuzul copilului, incest, abuzul sexual al soției sau orice abuz asupra unui membru al familiei.

Violență în bază de gen (*Gender-based violence*) – termen utilizat pentru a evidenția dimensiunile de gen ale anumitor forme de violență împotriva femeilor, fetelor, bărbaților și a băieților - în special anumite forme de violență sexuală comise cu scopul explicit de a consolida normele inechitabile de masculinitate și feminitate. Acest tip de violență se bazează pe construcțiile sociale despre ce înseamnă a fi bărbat și a exercita puterea masculină. Este utilizat de către bărbați (și în cazuri mai rare de femei) pentru a cauza daune nu numai femeilor, dar și altor bărbați.

Violența sexuală, violența în bază de gen, violența împotriva femeii (*Sexual and gender-based violence*) se referă la grave încălcări ale drepturilor umane fundamentale, care perpetuează stereotipii legate de rolurile de sex/sexuale și care diminuează demnitatea umană și independența individului, afectând dezvoltarea ființei umane. Reprezintă abuzul psihologic, fizic și sexual care proclamă poziția de inferioritate și subordonare a femeii și perpetuează puterea și controlul bărbaților. *Violența sexuală și în bază de gen* vizează atât individul, cât și grupul de indivizi și are un efect devastator asupra vieții victimelor, de cele mai multe ori femei și fete.

¹⁸¹ Tokenism. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Tokenism>

¹⁸² Psychology glossary. <https://www.alleydog.com/glossary/definition.php?term=Tokenism>

