



**INCLUSIVE
SECURITY**

Raport de Evaluare

**Chestionarul de Autoevaluare a
sectorului institutional de
Securitate al Republicii Moldova
din perspectiva de gen**

Prezentat în octombrie, 2016

Pentru mai multe informații, vă rugăm să ne contactați la:

Ariel_Gordon@inclusivesecurity.org; +1 202.403.2018



Cuprins

A. Istorie	Error! Bookmark not defined.
Rezoluția 1325 a COnsiliului de Securitate al ONU în Moldova	2
B. Scopuri cu privire la acest raport	3
C. Considerații de context în Republica Moldova și Experiența Regională	5
Instabilitatea politică	5
Un plan individual sau o strategie integrată.....	5
D. Chestionarul de autoevaluare pentru Republica Moldova	7
Componente	7
Metodologia chestionarului.....	8
Limitările chestioarului de autoevaluare	Error! Bookmark not defined.
E. Progresul față de nivelul de sensibilizării gender în sectorul de securitate	9
Minsiterul Apărării.....	9
Ministerul Justiției.....	9
Ministerul Afacerilor Interne	9
Serviciul Vamal	Error! Bookmark not defined.
F. Domenii de consolidare a sensibilizării gender în sectorul de securitate	10
G. Rezultate țintă pentru discuții	11
H. Anexa I:Întâlniri în Decembrie 2015 Vizita de Studiu	12
I. Anexa II: Distribuirea chestionarului de autoevaluare. Informație adițională	15
J. Anexa III: Prioritățile schiță ce încadrează Rezoluția 1325 în Programul Național pentru egalitatea de gen 2016– 2020	18



A. Originea

Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU a fost adoptată în 2000. Aceasta a fost primul cadru internațional pentru a recunoaște rolul femeilor în prevenirea conflictelor, rezoluție și reconstrucție. De la adoptarea sa, 63 de țări din toată lumea au proiectat strategii inter-instituționale naționale de a o pune în aplicare. În Europa, 27 de țării implementează planuri naționale de acțiune (PNA) pentru Rezoluția 1325, transformând această regiune în una cu cel mai mare număr de planuri din lume. Aceste PNA sunt din ce în ce mai văzute ca instrumente pentru a construi stabilitatea regională. Planurile din Europa de Est nu sunt o excepție.

Există o convingere tot mai mare că PNA este o platformă de coordonare inter-instituțională a eforturilor și de reducere a dublării, să consolideze fluxurile de finanțare pentru proiecte relevante ale guvern și să atribuie responsabilități clare, și termeni pentru aplicare.¹ Provocările de securitate la nivel mondial se schimbă ca extremismul violent, schimbările climatice, precum și, crizele migrației refugiaților devin priorități de top din întreaga lume. PNA pot fi, de asemenea, instrumente pentru a lega direct implicația de gen cu reacțiile naționale la provocările respective.

În 2012, Institutul pentru Securitate Inclusivă a identificat golul dintre Rezoluția 1325 și dovada impactului acesteia. Ei au lansat Inițiativa Planului Național de Acțiuni, ca răspuns. Experții de la Securitate Inclusivă pe Planul Național de Acțiuni oferă asistență tehnică autorilor din sectorului guvernamental și societății civile la proiectarea, implementarea și evaluarea acestor planuri. Echipa a lucrat cu mai mult de 40 de țări, în diferite volume pentru a consolida PNA ale acestora.

Rezoluția 1325 în Moldova

Moldova a adoptat Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO în 2014. IPAP presupune un angajament de reformare a sectorului de securitate al țării. Promovarea Rezoluției 1325 este o componentă a documentului adoptat. Adoptarea IPAP coincide cu etapa evoluției rolului distinct al femeilor în procesul de decizie în domeniul păcii și securității în Europa de Est. În prezent, există nouă țări în regiune cu un PNA care să implementeze Rezoluția² și cel puțin două care sunt în process de dezvoltare.

Ministerul Apărării al Republicii Moldova (MAp) a condus un process de autoevaluare instituțională a sectorului de securitate al țării din perspectiva de gen. Acesta a fost primul pas în procesul lor de reformă. Pentru a complete chestionarul de autoevaluare, Misiunea UN Women din Moldova și Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa au comandat rapoarte pentru a examina cadrele juridice naționale existente pentru egalitatea de gen și pentru a măsura percepția publică a

¹ *Prevenirea Conflictului, reformarea justiției, garantarea păcii: Un studiu global pe implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU. 2015 UN Women. p. 240*

² *Bosnia și Herțegovina, Croația, Estonia, Kosovo, Serbia, Lituania, Macedonia, Slovenia, Ucraina. Această listă a fost alcătuită de către Centrul pentru resurse al ISI privind Planul Național de Acțiuni*
<https://actionplans.inclusivesecurity.org/>



rolurilor femeilor în sectorul de securitate. Evaluarea a fost lansată la sfârșitul anului 2015 și s-a închis în vara anului 2016.

În septembrie 2016, Institutul pentru Securitate Inclusivă și Centrul de Informare și Documentare privind NATO (CID NATO), a început un proiect pentru a facilita procesul de proiectare a strategiei naționale în parteneriat cu Ministerul Apărării al Republicii Moldova și cu suportul financiar din partea Programului Știință pentru Pace și Securitate al NATO. În decursul a 24 de luni, ISI și CID NATO va asista Guvernul Republicii Moldova în procesul de elaborare a strategiei naționale de implementare a Rezoluției Consiliului de Securitate al națiunilor unite 1325. Proiectul consistă din patru etape:

1. **Etapa I:** Raportul privind chestionarul de autoevaluare și selecția prioritară a Planului
2. **Etapa II:** Consolidarea implementării prin schimbul regional de experiențe
3. **Etapa III:** Crearea unui plan a unui cadru legal și monitorizarea și evaluarea planului
4. **Etapa IV:** Crearea planurilor specific de implementare pentru Ministere cu monitorizarea corespunzătoare și evaluarea planurilor.

Acest raport de evaluare este primul pas în implementarea proiectului. În secțiunile care urmează, ISI analizează considerațiile de context în Moldova și în regiune; analizează metodologiile folosite pentru a aplica chestionarul de autoevaluare, incluzând și succesele, și golurile; și propune subiecte de discuție pentru primul workshop cu membrii grupului de lucru inter-instituțional din Moldova. Rezultatele acestor discuții vor determina prioritățile de vârf care vor fi abordate în prima strategie a Moldovei de punere în aplicare a Rezoluția 1325.

B. Scopul acestui raport

Acest raport este destinat să provoce dialogul între guvern și actorii societății civile care lucrează la proiectarea strategiei Moldovei pentru Rezoluția 1325. Acesta va fi un instrument pentru a începe discuții între agențiile relevante cu privire la modul în care rezoluția poate fi pusă în aplicare pentru a crește securitatea națională. Mandatul fiecărei agenții se asociază cu componentele distincte ale Rezoluției, ceea ce înseamnă că opiniile cu privire la ceea ce prezintă cea mai mare prioritate va fi probabil diferită. Din acest motiv, este important ca discuțiile inițiale între actorii unei instituții să fie cuprinzător. Actorii vor fi rugați să stabilească în comun cu golurile și probleme ar trebui să fie prioritare în plan și ce progrese pot fi realizate în mod realist într-o perioadă de cinci ani. Implicarea timpurie în proces ar trebui să conducă la o mai mare rezultat, la etapele ulterioare.

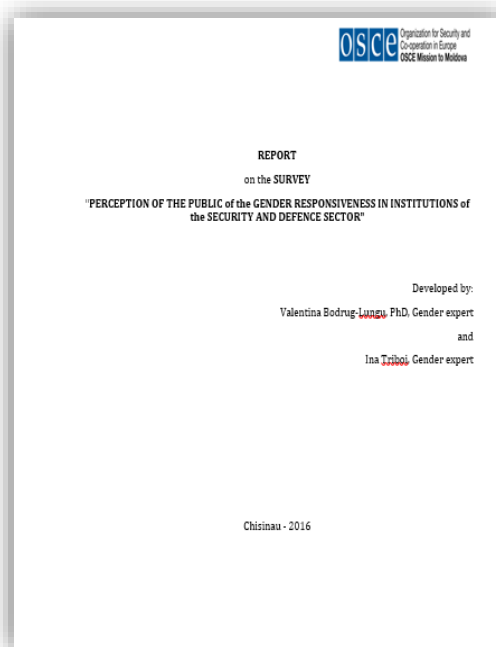
Nu este rolul ISI pentru a face recomandări obligatorii cu privire la ce subiecte vor fi adresate în strategia națională finală. În schimb, acest raport identifică potențialele probleme care urmează să fie discutate de către instituțiile guvernamentale relevante



și ale societate civilă. În mod ideal, discuțiile vor conduce la un consens cu privire la viziunea pentru schimbare în Moldova și impactele la nivel înalt pe care strategia națională o va avea asupra securității țării.

Din cauza limitărilor în metodologia chestionarului de autoevaluare - care sunt prezentate mai detaliat mai jos, în secțiunea F - acest raport nu este o analiză științifică a nivelului de sensibilizării gender din instituțiile din sectorul de securitate ale Republicii Moldova. Propunerile și golurile identificate în acest raport se bazează pe cinci puncte țintă:

- 1. Decembrie 2015, vizită de studiu:** doi membrii de la ISI au călători la Chișinău, Republica Moldova, să realizeze interviuri în scop de cunoaștere cu principalele instituții de stat și societatea civilă (de văzut Anexa I pentru o listă completă a reuniunilor).
- 2. Experiența globală a Institutului pentru Securitate Inclusivă³:** De când Inițiativa unui Plan Național de Acțiuni a fost lansat în 2012, personal ISI a lucrat cu mai mult de patruzeci de țări pentru a proiecta sau de a evalua planurile lor. Expunerea la procesele PNA din întreaga lume este o resursă de neprețuit pentru a înțelege diversele obiective care sunt urmărite prin punerea în aplicare a planului și metodologiile care sunt cele mai eficiente.
- 3. Raport comandat de către oficiul OSCE despre Percepția publicului privind sensibilitatea gender in institutiile din sectorul de aparare si Securitate elaborat de Valentina Bodrug-Lungu și Ina Triboi.**



³ Pentru mai multe informații despre lucrul asupra planurilor naționale de acțiuni din întreaga lume a Institutului de Securitate Inclusivă vizitați: <https://www.inclusivesecurity.org/>



INCLUSIVE SECURITY



4. Raportul Legislativ comandat de către UN Women Moldova, revizuirea legalității la nivel national, politicilor și cadrelor de reglementare în sectorul de securitate al Republicii Moldova din perspectiva de gen și alinierea la standardele internaționale privind femeile, pacea și securitatea de către Vadim Vieru, sprijinit de către UN Women Moldova.

5. Rezultatele Ministerului Apărării
Chestionarul instituțional de autoevaluare din perspectiva de gen completat de reprezentanții Ministerului Apărării, Justiției, Ministerului Afacerilor Interne, Serviciului Vamal și Centrului Național Anti-corupție. (vezi Anexa IV).

C. Considerații de context în Republic Moldova și experiențele regionale

Instabilitatea Politică

Moldova suferă de o instabilitate politică semnificativă, astfel că, apar provocări la adresa planurilor de lungă durată, ceea ce prezintă dificultăți pentru politicile naționale de a deveni atractive. De asemenea, are ca rezultat varietatea calității voinței politice pentru punerea în aplicare – un factor decizional pentru succesul oricărui plan.

În octombrie, 2016 au loc alegerile parlamentare. Rezultatele acestora ar putea avea un impact de angajament pentru o strategie națională sau un plan de acțiuni.

Un plan individual sau o strategie integrată

După cum este sus-menționat, planurile naționale câștigă teren în întreaga lume. Ele asigură platforme normative de extindere a rolului femeilor în procesul de luare a deciziilor în sectorul de securitate și apărare la nivel national. În timp ce în mai mult de 60 de țări există deja adoptate Planuri Naționale de Acțiuni, altele aleg în schimb să implemeze obiectivele Rezoluției 1325 prin integrarea acestora în politicile naționale existente. Spre exemplu strategii naționale pe egalitatea de gen sau strategii împotriva terorismului. Unele state le dețin pe ambele.

Cea mai efectivă abordare pentru Moldova este încă în curs de dezbatere. Pe parcursul interviurilor/discuțiilor din decembrie 2015, careva din reprezentanții instituțiilor de stat au constatat că va fi mult mai efectiv includerea priorităților Rezoluției 1325 într-un sub-compartiment al Programului național de asigurare a egalității de gen (PNAEG), ce urmează să fie implementat în perioada 2016-2020.



INCLUSIVE SECURITY

EXPERIENȚE GLOBALE: EXEMPLE DE PRIORITĂȚI PENTRU PNA REGIONALE

BOSNIA ȘI HERȚEGOVINA

Rata redusă a traficului de ființe umane în Bosnia și Herțegovina.

MACEDONIA

Intensificarea activităților instituțiilor locale și naționale în vederea promovării semnificației Rezoluției 1325, în special prin comitetele de prevenire și consiliile municipale, precum și prin cooperarea cu societatea civilă, care este în capacitate să sensibilizeze opinia publică.

SERBIA

Educarea femeilor și bărbaților angajați în sectorul de securitate, precum și, familiile acestora în subiectele de țin de importanța participării la scară largă a femeilor în rezolvarea problemelor precum pacea, egalitatea de gen și securitatea.

SLOVENIA

Majorarea procentului de participare a femeilor în misiunile și operațiune de pacificare internațională și de consolidarea a păcii.

LITUANIA

Femei motivate să lucreze în domeniul prevenirii conflictelor în instituții naționale, regionale și internaționale, precum și, să participe la misiunile și operațiunile militare și civile și, în cadrul acestor misiuni, să acorde o mare importanță rezolvării problemelor care le întâmpină femeile locale.

UCRAINE

O evaluare asupra impactului conflictelor în sistemele naționale de asigurare a drepturilor omului incluzând și protecția, asigurarea asistenței și reabilitării victimilor violenței bazate pe gen, participării femeilor în menținerea păcii și prevenirea conflictelor.

De vizitat <https://actionplans.inclusivesecurity.org/> pentru a accesa copiile și pentru mai multă informație despre PNA descries aici.

Explicarea rațională este că acest program este de o perioadă lungă admis în Moldova și are deja fluxuri de finanțare. Unii au argumentat precum că va fi simplificat procesul de raportare și planuire a bugetului de includere a principiilor Rezoluției 1325 în cadrul PNAEG.

Alții au argumentat că un plan național de sine stătător ar putea exista. Aceștia au explicat că un PNA ar concentra mai multă atenție asupra subiectului rolul femeilor în asigurarea păcii și securității și ar demonstra angajarea sectorului guvernamental al RM în activitățile ce au ca scop creșterea autorității femeilor în procesul de dezvoltare a stabilității în țară. Susținătorii au notat că un impact mai înalt al PNA ar putea fi mai determinat. Ei au afirmat că un plan de sine stătător ar conduce spre o colectare de date și sensibilizare generală asupra subiectelor ce țin de contribuția femeilor în securitatea națională. Cea mai importantă afirmație a lor a fost că atâta timp cât este posibil de încorporat obiectivele Rezoluției 1325 în PNAEG, un plan de sine stătător ar accentua și mai mult rolul activ pe care femeile îl pot avea în securitatea Moldovei. Un PNA, de asemenea, ar putea fi un instrument de asigurare a colaborării cu alte țări din Europa de Est pe aceste probleme.

Există nouă țări în Europa de Est care au ales să elaboreze un PNA de sine stătător și cel puțin două sunt în curs de elaborare. Multe dintre aceste planuri sunt aliniată egalității de gen la scară largă sau strategiilor legate de securitate din țara respectivă, dar fiecare guvern, de

asemenea, a recunoscut valoarea elaborării unui PNA de sine stătător. În tabelul din stânga sunt redate câteva exemple de obiective din planurile individuale din regiune.



Este critic dacă orice PNA este intenționat aliniat cu alte politici relevante. Spre exemplu, în textul planurilor Croației și Lituaniei autorii Au menționat alte politici existente relevante tematicii de gender.⁴ Autorii PNA din Serbia au trecut la alt nivel și au menționat cadrul național de securitate din această țară, precum Strategia integrate de management al frontierelor, care are obiective relevante subiectelor de gen.⁵ Făcută bine, alinierea ajută să asigure că acel PNA individual este complementar cu strategiile existente, în timp asigurând un cadrul larg adresat obiectivelor Rezoluției 1325.

Va fi decizia sectorului guvernamental al RM să elaboreze un plan individual sau să dezvolte un plan de acțiuni cuprinzător ca parte componentă a PNAEG-ului. În orice caz, procesul de dezvoltare este asemănător, strategiile trebuie să fie aranjate și obiectivele consolidate. (Conceptul priorităților pentru Rezoluția 1325 din PNAEG sunt incluse în Anexa III.)

C. Chestionarul de autoevaluare pentru Republica Moldova

Componente

Sectorul guvernamental, condus de către Minsiterul Apărării, a condus procesul instituțional de autoevaluare a sectorului de securitate din perspectiva de gen, înainte de elaborarea unei strategii naționale pentru punerea în aplicare a Rezoluției 1325. Scopul chestionarului a fost să identifice statutul curent al al sesnsibilizării asupra subiectelor legate de egalitatea de gen dincolo de sector, c ear influența procesul de elaborare a strategiei naționale ale țării.

Abordarea pentru chestionarul de autoevaluare a fost una dinamică, chemând reprezentanții instituțiilor de stat să completeze un chestionar detaliat, originalul fiind elaborate de către Centrul pentru COntrolul Democratic al Forțelor Armate de la Geneva: *Chestionarul de autoevaluare pe egalitatea de gen pentru sectoarele Poliție,*

⁴ *Planul Național de Acțiuni al Croației de Implementare Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU (2000) privind Femeile, Pacea și Securitatea și Rezoluțiile relevante acesteia. 2011 până 2014. p. 4*

Planul de Acțiuni al Lituaniei de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea. Decembrie 2011. p. 2

⁵ *Planul Național de Acțiuni de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea în Republica Serbia (2010 – 2015). p. 16. Exemple specifice: Strategia Integrată de Management al Frontierelor a Republicii Serbia, Strategia pentru combaterea traficului de ființe umane în Republica Serbia și Strategia Națională de Securitate a Republicii Sebia.*



INCLUSIVE SECURITY

*Forțele armate și Sectorul Justiției.*⁶ Chestionarele au fost distribuite de către Ministerul Apărării către:

1. Departamentelor din cadrul Minsiterului Apărării
2. Ministerul Justiției
3. Minsiterul Afacerilor Interne – Departamentul Carabinieri
4. Serviciul Vamal
5. Centrul Național Anticorupție

Suplimentar, la chestionarele de autoevaluare completate, Misiunea UN Women în Moldova a comandat o analiză a cadrelor legale naționale existente legate de egalitatea de gen și implicarea femeilor în domeniul păcii și securității. În final, Oficiul OSCE din Chișinău a delegat doi consultanți să conducă un studiu de percepție publică pe capacitatea de răspuns a femeilor în sectorul de securitate.

Metodologia chestionarului

Chestionarul a fost distribuit și datele acumulate au fost introduse de către Minsiterul Apărării. Reprezentanții din Minister au trimis o solicitare oficială către instituțiile vizate și menționate mai sus. Fiecare instituție a folosit procedura sa aparte de distribuire a chestionarului pe intern printre care s-a numărat: email, telefon și grupuri de lucru (Anexa III).

Limitările chestionarului de autoevaluare

Analiza rezultatelor studiului a fost împiedicată de rezervele din datele obținute. Aceste limitări au inclus:

1. **Multe întrebări din chestionar au fost lăsate fără răspuns.**

⁶Mai multă informație despre acest mecanism poate fi găsită accesând: <http://www.dcaf.ch/Publications/Gender-Self-Assessment-Guide-for-the-Police-Armed-Forces-and-Justice-Sector>

EXPERIENȚA GLOBALĂ: COMUNITATEA DE CONSULTAȚII DIN IORDANIA SI DIALOGUL NAȚIONAL

Comisia Națională din Iordania pentru Femei conduce procesul de dezvoltare a planului național de acțiuni într-un parteneriat strâns cu UN Women. Ei au comandat o cercetare pentru ... ca să conducă coconsultațiile opiniei publice și procesul dialogului național în vederea identificării problemelor și goluților care vor fi cele mai importante pentru PNA pe dimensiunea Rezoluției 1325.

Prima sesiune de dialog a fost petrecută la nivel național cu coaliția Națională pentru implementarea Rezoluției 1325. Următoarele 8 sesiuni de dialoguri au fost petrecute la nivel de societate. Aceștia au fost compuse din: 250 de participanți, 60 % dintre care au fost femei și 40% au fost bărbați. They included representation from: 250 participants, 60 percent were women and 40 percent were men. Repartizarea suplimentară a participanților a fost după cum urmează:

- a. 40% reprezentanți ai societății civile;
- b. 27% oficiali din cadrul instituțiilor de stat;
- c. 6% membri municipali;
- d. 2% organizații non-guvernamentale internaționale și
- e. 22% refugiați din Siria.

Evaluarea Iordaniei reprezintă un exemplu puternic a colectării de date la nivel național și societal. Această abordare pune în lumină nevoile de Securitate a indivizilor în viața lor de zi cu zi. Tht informație poate fi folosită în scopul de a da informații despre procesul de elaborare a PNA în așa fel încât produsul final să corespundă necesităților populației din Iordania.

PRACTICA CEA MAI BUNĂ: să conduci consultațiile sau chestionarele la nivel național și regional. Aceasta ajută să asigure ca obiectivele planului să întâlnească

Pentru mai multă informație, vedeți: Raportul de Sinteză privind Dialogul Național pe Rezoluția 1325 privind Femeile, Pace și Securitate în Iordania: o Rezoluție în acțiune.

<http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/8/a-national-dialogue-on-unscr-1325-women-peace-and-security-in-jordan>



2. De asemenea, a fost o **informație limitată despre procesul de distribuire a chestionarului și rata de răspuns**. Nu toate instituțiile au urmărit numărul total de persoane care au primit chestionarul ori a numărului total de persoane care l-au completat. Plus că, nu a fost prea clar dacă respondenții au fost cei care reprezintă majoritatea instituției sau doar un număr mic. În același timp, nu a fost posibil să fie dedus nivelul respondenților ce au completat chestionarul.
3. **Cei ce au primit chestionarul și respondenții nu au fost divizați după sex sau funcție**. Fără aceste date, nu a fost posibil să fie determinat cum opiniile din cadrul instituției diferă între bărbați și femei sau între rangul de lucru.
4. **Datele chestionarului au fost confirmate în raport cu instituția, dar nu și pentru fiecare individ în parte**. Spre exemplu, toate răspunsurile reprezentanților din cadrul Ministerului Apărării au fost compilate într-un singur compartiment. Aceasta a creat o ambiguitate despre numărul răspunsurilor respondenților și nivelul de cunoaștere a informației al fiecărei persoane.
5. Chestionarele finale **au fost revăzute și aprobate de către conducerea fiecărui department**, aceasta influențând asupra calității răspunsurilor respondenților.

D. Progresul față de nivelul de sensibilizării gender în sectorul de securitate

Câteva exemple de progrese care să crească nivelul de participare a femeilor în instituțiile din sectorul de Securitate sunt menționate mai jos. Această listă a fost alcătuită din date prezentate în chestionarul de autoevaluare. Aceasta nu prezintă o compilație completă a progresului, dar identifică câțiva pași speciali pe care fiecare instituție le-a luat pentru a crește nivelul de sensibilizare gender.

Ministerul Apărării

- Trainingurile sunt purtate pentru angajații militari prin contract pe subiecte legate de activismul împotriva violenței bazate pe gen.
- În 2009, o unitate pentru subiectele de gen a fost formată în Armata Națională.
- În 2011, a fost creat Grupul de Coordonare pe egalitatea dintre femei și bărbați din cadrul Ministerului Apărării.
- În 2012 au fost acceptate la studii femei, în cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate 'Alexandru cel Bun.' Accesul la cursuri specializate crește eligibilitatea pentru ocuparea pozițiilor înalte în Forțele Armate.

Ministerul Justiției

- Departamentul Instituțiilor Penitenciare organizează 2 cursuri pe an întitulate: Mecanisme de protecție împotriva discriminării și încurajarea egalității.



- Politici naționale și procedure care promovează ca femeile, bărbații, băieții și fetele să aibă un acces liber la sistemul judiciar.

Ministerul Afacerilor Interne

- Procuratura Militară a stabilit responsabilități de monitorizare a politicilor de gen din cadrul Ministerului.

Serviciul Vamal

- Cursuri de training-uri pe drepturile omului și femeii în funcții de conducere sunt organizate pentru colaboratori.
- Codul de conduită al Serviciului Vamal menționează hărțuirea sexuală și discriminarea.
- De la începutul anului 2016 a existat un exercițiu în proces de desfășurare pentru prevenire, interdicere și pedepsire a traficului de persoane, în mod special, a femeilor și copiilor.

Informație valabilă despre fiecare dintre aceste realizări a fost una limitată. Spre exemplu, a fost neclar exact câte training-uri au fost organizate, cât de efective au fost sau intervalul de timp pentru acestea. Este important de a cunoaște aceste rezultate. Acestea au demonstrat că instituțiile întreprind acțiuni în vederea prioritizării egalității de gen în politicile și procedurile sale. De asemenea, au arătat voința politică pe care multe instituții o îndeplinesc în vederea organizării și organizării trainingurilor legate de egalitatea de gen pentru colaboratorii săi.

E. Domenii de consolidare a sensibilizării gender în sectorul de securitate

Acest raport este creat pentru a evidențiază temele care urmează a fi discutate și domeniile care necesită o analiză mai detaliată. Rezultatele chestionarului de autoevaluare indică o necesitate a creșterii nivelului de conștientizare a Rezoluției 1325, valorilor acesteia și scopurile Rezoluției. De asemenea, există o necesitate de a discuta mai aprofundat despre procesul de sensibilizare a direcțiilor legate de gen care ar contribui la consolidarea unei societăți mai stabile și sigure în Moldova.

1. A existat o **lipsă totală a recunoașterii pentru potențialul femeilor ca agenți de schimbare** și modul în care procesele mai sporite conduc la **creșterea eficienței operaționale**.
2. **Primul raport** care a apărut în urma chestionarului de autoevaluare s-a **focusat pe protecția împotriva violenței bazate pe gen și hărțuirea sexuală**. Multe dintre cursurile de training-uri și politicilor instituționale care au fost citate au fost adresate către aceste teme.
3. În același timp, chestionarul de autoevaluare a demonstrat că există o **insuficiență de date care ar transmite o dinamică anume care afectează**



femeile, bărbații, băieții și fetele în viața lor cotidiană. Factorii de decizie trebuie implicați în ulterioarele discuții despre ce au îmbunătățit posibilitățile securității în contextual Republicii Moldova și cum abordarea asupra sensibilizării gender va ajuta să fie obținute aceste posibilități.

F. Rezultate țintă pentru discuții

Pentru a cataliza aceste conversații, acest compartiment prezintă un set de schimbări potențiale pentru a fi discutate. Pentru fiecare punct enumerate mai jos participanții trebuie să ia în considerație 'Care vor fi rezultatele în cazul în care aceste rezultate vor fi obținute?' și 'cum va contribui obținerea acestor rezultate să îmbunătățească securitatea Moldovei?' Participanții, de asemenea, trebuie să ia în considerație care elemente pot să lipsească.

Mai mult de 5 ani de implementare a strategiei naționale de a promova Rezoluția 1325, instituțiile de stat ale Republicii Moldova și reprezentanții societății civile vor depune eforturi pentru a **obține creșterea** următoarelor:

1. Perceperea în rândul funcționarilor de conducere din instituțiile relevante a dinamicii complexe care influențează participarea femeilor în procesul de securitate.
2. Perceperea resurselor (umane și financiare) necesare în rândul funcționarilor de conducere din instituțiile relevante care să îmbunătățească oportunitățile femeilor pentru o contribuție semnificativă prin roluri aparte, în sectorul de securitate.
3. Perceperea în rândul populației Republicii Moldova despre valoarea specifică a contribuției femeilor în sectorul de securitate și cum ele conduc către un proces efectiv de operaționalizare fortificat și o stabilitate regională/națională.
4. Capacitatea personalului din sectorul de securitate să identifice necesitățile distincte a bărbaților, femeilor, băieților și fetelor din cadrul structurilor sale și interacțiunea dintre civili și militari.
5. Nivelul de abilitate dintre actorii statali relevanți, care să identifice necesitățile specifice a bărbaților, femeilor, băieților și fetelor implicați în domeniul de securitate.
6. Efectivitatea în rândul instituțiilor de securitate să recruteze și să rețină femeile în Forțele Armate, Poliție și sistemul judiciar.
7. Colectarea datelor – dezagregare pe gender — să contruiscă:



INCLUSIVE SECURITY

- a. Accesul la datele cantitative despre reprezentarea de gen în instituțiile din sectorul de securitate, care ar putea fi folosite ca o referință pentru măsura progresul.
8. Cooperarea dintre instituțiile statele și societatea civilă întru implementarea Rezoluției 1325.

G. Anexa I: Întâlniri în Decembrie 2015 Vizita de Studiu

Center for Partnership Development	Alexei Buzu alexeibuzu@gmail.com
Customs Services	Iurie Ceban , Head of Law Enforcement Department iurie.ceban@customs.gov.md Mr Moldovanu sergiu.moldovanu@customs.gov.md phone: +373-22-574-213
Embassy of the Republic of Moldova to the USA	Veaceslav Pituscan , Ambassador el: (+1 202) 667 1130 ext. 19 E-mail: veaceslav.pituscan@mfa.md
Gender Center	Valentina Bodrug-Lungu , Gender Center, President lunguval@mcc.md gendercentru@gmail.com Tel. +373 69182020 Fax. + 373 22 77-44-11
Independent Journalism Center	Nadine Gogu , Executive Director ngogu@ijc.md
Millennium Challenge Corporation	Valentina Badrajan , Executive Director Account valentina.badrajan@mca.gov.md
Ministry of Defense	Elena Taralunga , Consultant, Policy Analysis, Monitoring and Evaluation Section Mobile: + 373 22 252 487 elena.taralunga@army.md



INCLUSIVE SECURITY

	<p>Anatolie Salaru, Minister anatol.salaru@army.md</p> <p>Gheorghe Galbura, Deputy Minister of Defense gheorghe.galbura@army.md</p> <p>Col. Alexandru Harea, Head of Defense Policy and Planning Directorate alexandru.harea@army.md</p>
Ministry of Foreign Affairs and European Integration	
Ministry of Internal Affairs	
Ministry of Justice	<p>Nicolae Esanu, Deputy Minister nicolae.esanu@justice.gov.md; esanun@gmail.com</p>
NATO Center for Information and Documentation	<p>Elena Marzac, Executive Director Mobile: +373 79 930 495 elena.marzac@nato.md</p> <p>Ana Prohntchi, Program Coordinator ana.prohntchi@nato.md</p>
OSCE	<p>Maria Gratschew, Program Manager Anti Trafficking and Gender maria.gratschew@osce.org</p> <p>Maria Damian, Sr. Program Assistant, Anti Trafficking and Gender Program maria.damian@osce.org</p>
US Embassy in Chisinau	<p>James Pettit, Ambassador PettitJD@state.gov</p> <p>Julie Stufft, Deputy Chief of Mission stufftJM@state.gov</p>
UN Women	<p>Asya Varbanova, Chief Technical Advisor, UN Program Women in Politics asya.varbanova@unwomen.org</p> <p>Corneliu Eftodi, Program Coordinator corneliu.eftodi@unwomen.org</p>



INCLUSIVE SECURITY

Women's Democracy Network	<p>Nighina Azizov, Deputy Minister of nighinaa@gmail.com</p> <p>Cristina Boaghi, Deputy Minister of Education cristina.boaghi@edu.md; cristina.boaghi@gmail.com</p> <p>Eugenia Iurco, Gender and Youth Development Coordinator, US Peace Corps Moldova eieurco@md.peacecorps.gov</p> <p>Ludmila Bilevschi, Alumni and Speakers Program Specialist, US Embassy bilevschiL@state.gov</p> <p>Victoria Tataru, Chief of Staff to the Deputy Speaker, Parliament of RM Tataruvt@gmail.com</p> <p>Erica Zucec Ezucec@gmail.com</p>
Women's Business Association	<p>Elena Meseat, Executive Director elena.meseat@gmail.com</p> <p>Olga Melniciuc, President olga.melniciuc@yahoo.com</p>
World Bank	<p>Stela Mocan, ICAM Manager Cell: 001.202.503.0080 stela.mocan@gmail.com</p>



**H.Anexa II: Distribuirea chestionarului de autoevaluare.
Informație adițională**

	Question	Answer
1	How many people from each institution completed the survey?	<p>I. Customs Service In accordance with 452-O Customs Service'Order from 16.11.15 referring to creation of Labour Group, the survey was distributed to members of LG according to working direction – overall 6 members</p> <p>II. MoD In accordance with Order of the Ministry of Defence No. 545 from 19 October 2015 Composition of the Working Group Conduct the gender self-assessment in national defense sector the survey was completed by representatives of MoD Departments</p> <p>III. Carabineers Department (Ministry of Interior) We don't know the exact number of persons, the survey was distributed to all institutions and subdivisions of Ministry of Interior</p> <p>IV. National Anticorruption Center The survey was completed by 127 employees</p> <p>V. Ministry of Justice</p>
2	What was the response rate for the survey? In other words, for each institution, how many people received the survey and how many people completed it?	<p>I. Customs Service -</p> <p>II. MoD The survey was distributed to heads of some departments of MoD who has the following functions: 1)Deputy MoD (responsible for social protection of servicemen and civil servants of the National Army); 2)Head of the Defence Policy and Planning Directorate, MoD; 3)Representative of analysis, monitoring and evaluation Unit, Defence Policy and Planning Directorate, MoD. After that to representatives of different departments of MoD (who completed the survey)</p> <p>III. Carabineers Department (Ministry of Interior) 100% of surveys was completed by all persons who recieved it.</p> <p>IV. National Anticorruption Center The response rate for the survey was 36,3 %</p> <p>V. Ministry of Justice</p>



<p>3 Do you have any breakdown of the respondents: how many men? How many women? What are the ranks of the people who completed the survey?</p>		<p>I. Customs Service</p>
	<p><u>Womens: 1</u> <u>Man : 5</u></p> <p>Head of Department - Custom duty collection and legal assistance Head of Department - personnel management Head of Department - professional development of Custom Staff Head of Department – internally Security Head of Department – Organization of Custom Control Deputy Chief of Department - strategic management</p>	
	<p>II. MoD</p>	
	<p>Doesn't exist an exactly number of respondents, but among them are:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Head of policy, human resources and military education Unit, Human Resource Management Department, Ministry of Defence - Head of Legal Department, Ministry of Defence - Head of the economic and financial Department, Ministry of Defence - Head of the General Inspection, the Ministry of Defence - Head of the Secretariat and Internal Management Department, Ministry of Defence - Head of Public Relations Unit, Ministry of Defence - Director of Facilities Department, Ministry of Defence - Head of psychological evaluation and Welfare Department, J1 Department, General Staff of the National Army - Chief of J4 Logistics Department, General Staff of the National Army - Chief J5 Strategic Planning Department, General Staff of the National Army - Chief J7 Doctrine and Joint Training Department, General Staff of the National Army; - Head of management, coordination and monitoring Department, General Staff of the National Army - Chief of the Center for management resource of mobilization, General Staff of the National Army - Commander, Rector of Military Academy of the Armed Forces "Alexandru cel Bun" - Commander of the Land Force Command - Commander of the Air Force Command 	
	<p>III. Carabineers Department (Ministry of Interior)</p>	
<p>Most of respondents are men because the number of employees (men) are bigger than women.</p>		
<p>IV. National Anticorruption Center</p>		



		<p>Employers who answered fill governing and execution functions. Referring to information about respondents – wasn't do any analyze because it was anonymous</p> <p>V. Ministry of Justice</p>
4	<p>Many questions were left blank on the survey—is this because they provided no response? Should we assume that this means the response is a “no”?</p>	<p>I. Customs Service They were not completed because we don't have an answer or the questions were not enough explicitly</p> <p>II. MoD Because at the moment doesn't exist or we don't have an answer</p> <p>III. Carabineers Department (Ministry of Interior) Because at the moment doesn't exist or we don't have an answer</p> <p>IV. National Anticorruption Center Because don't have any answers or didn't find an usefull answer to the question</p> <p>V. Ministry of Justice</p>
5	<p>How were the surveys distributed? Email? Focus group meetings? Interviews?</p>	<p>I. Customs Service The surveys was analyzed and completed through LG</p> <p>II. MoD The surveys were distributed through internal network of Institution</p> <p>III. Carabineers Department (Ministry of Interior) The surveys were distribute by email, but after that was organized some group meetings</p> <p>IV. National Anticorruption Center The surveys were distributed through internal network of Institution</p> <p>V. Ministry of Justice</p>



I. Anexa III: Prioritățile schiță ce încadrează Rezoluția 1325 în Programul Național pentru egalitatea de gen 2016– 2020

9.2 Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare.

Probleme prioritare identificate:

- a) Ponderea scăzută a femeilor în funcții de conducere cât și de execuție în toate subdiviziunile instituțiilor din sectorul de securitate și apărare, inclusiv în serviciul activ;
- b) Abordarea complexă insuficientă de asigurare a egalității între femei și bărbați în politicile sectoriale de securitate și apărare;
- c) Nomenclatorul funcțiilor restricționat și modalități limitate privind transparența accesului la ocuparea funcțiilor;
- d) Insuficiența politicilor privind reconciliere vieții profesionale și de familie în sectorul de securitate și apărare;
- e) Lipsa studiilor de bază în domeniul științei militare diminuează participarea eficientă la instruirile de resort a femeilor și prezintă bariere în certificarea acestora la eligibilitatea în misiuni;
- f) Existența stereotipurilor privind rolul femeii în sectorul de securitate și apărare acesta rămânând în continuare a fi masculinizat;
- g) Lipsa înțelegerii și viziunii comune privind rolul femeii în sectorul de securitate și apărare;
- h) Lipsa cadrului politico-juridic național care să asigure implementarea Rezoluției 1325 a ONU privind femeile, pacea și securitatea și rezoluțiilor conexe.

Obiectivul general 4: Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare

- Obiectiv specific 4.1 Asigurarea egalității de șanse a femeilor și bărbaților la funcții de conducere și execuție
- Obiectiv specific 4.2 Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare
- Obiectiv specific 4.3 Asigurarea mijloacelor de implementare a recomandării generale nr. 30 a Comitetului CEDAW, Rezoluției 1325 a ONU și rezoluțiilor conexe.

Măsuri:

- a) Implementarea măsurilor afirmative în sectorul de securitate și apărare, precum și de reprezentativitate pentru femei în anumite arii sau sectoare de activitate;
- b) Ajustarea cadrului normativ în contextul implementării egalității între femei și bărbați;
- c) Sensibilizarea angajaților (militari, de ordine publică, cu statut special și civili) din instituțiile de securitate și apărare, privind dreptul femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului și în viața privată;



- d) Sporirea capacităților reprezentanților instituțiilor de securitate și apărare, în conformitate cu angajamentele și standardele internaționale cu privire la subiectele ce țin de perspectiva de gen;
- e) Fortificarea mecanismului instituțional sectorial cu privire la egalitatea de gen;
- f) Integrarea perspectivei de gen în operațiunile de menținere a păcii și asigurarea unei participări sporite a femeilor în menținerea păcii, misiunile umanitare și civile;
- g) Oferirea de orientări pentru instituțiile din sectorul respectiv cu privire la o abordare comună privind implementarea Rezoluției 1325 a ONU.

Rezultate scontate:

- a) Măsuri afirmative incluse în instituțiile de învățământ în domeniile militariei, securității și ordinii publice și sectoare de activitate pentru promovarea femeilor în carieră;
- b) Percepția reprezentanților instituțiilor din sectorul de securitate și apărare privind egalitatea de gen schimbata/sensibilizată;
- c) Femei participante în operațiunile de menținere a păcii și misiunile umanitare;
- d) Cadrul legislativ și normativ departamental revizuit și aprobat prin prisma dimensiunii de gen;
- e) Tematici ce țin de domeniul egalității de gen introduse în curricula academică a instituțiilor de învățământ în domeniile militariei, securității și ordinii publice;
- f) Mecanism instituțional cu privire la asigurarea egalității de gen în domeniul de securitate și apărare fortificat;
 - g) Reprezentanții instituțiilor din domeniul de securitate și apărare, informați privind dreptul femeilor și bărbaților la tratament egal în timpul îndeplinirii serviciului și în viața privată.
- h) Factorul politic și de decizie sensibilizat față de necesitatea implementării Recomandării CEDAW și a Rezoluțiilor ONU privind femeile, pacea și securitatea;
- i) Subiecte privind drepturile omului și egalitatea de gen în situație de conflict și post-conflict incluse în programul de instruire către operațiunile de menținere a păcii;
- j) Tematici cu specific de gen și rolul Femeii în Pace și Conflict incluse în cadrul programelor de formare la nivel de instruire către operațiunile de menținere a păcii, misiuni umanitare și civile.

Indicatori de progres:

- a) Numărul activităților de instruire a femeilor (militare, polițiste și cu statut special) revenite din concediul de îngrijire a copilului;
- b) Numărul și poziția participanților la activitățile de instruire în domeniul egalității de gen (cursuri, seminare, mese rotunde, conferințe etc.);
- c) Numărul de programe de mentorat desfășurate în parteneriat cu organizațiile societății civile și internaționale în scopul promovării femeilor în structurile de poliție și militare;
- d) Numărul procedurilor standard de orientare și operare a egalității de gen în sectorul de securitate și apărare conform cerințelor naționale și internaționale;
- e) Numărul de femei pregătite la nivel profesional pentru a fi selectate să participe în operațiunile de pacificare;



INCLUSIVE SECURITY

- f) Numărul/rangul femeilor în misiunile de menținerea păcii, umanitare și civile;
- g) Numărul actelor departamentale aprobate privind gestionarea prevenirea fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă (perspectiva instituțiilor de securitate) și a discriminării în bază de gen.