



**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:



## Cuprins

|                                                                                                                                 |                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>A. Istorie</b>                                                                                                               | Ошибка! Закладка не определена. |
| Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU în Moldova                                                                    | 2                               |
| <b>B. Scopuri cu privire la acest raport</b>                                                                                    | 3                               |
| <b>C. Considerații de context în Republica Moldova și Experiența Regională</b>                                                  | 5                               |
| Instabilitatea politică                                                                                                         | 5                               |
| Un plan individual sau o strategie integrată                                                                                    | 5                               |
| <b>D. Chestionarul de autoevaluare pentru Republica Moldova</b>                                                                 | 7                               |
| Componente                                                                                                                      | 7                               |
| Metodologia chestionarului                                                                                                      | 8                               |
| Limitările chestionarului de autoevaluare                                                                                       | Ошибка! Закладка не определена. |
| <b>E. Progresul față de nivelul de sensibilizării gender în sectorul de securitate</b>                                          | 9                               |
| Ministerul Apărării                                                                                                             | 9                               |
| Ministerul Justiției                                                                                                            | 9                               |
| Ministerul Afacerilor Interne                                                                                                   | 10                              |
| Serviciul Vamal                                                                                                                 | Ошибка! Закладка не определена. |
| <b>F. Domenii de consolidare a sensibilizării gender în sectorul de securitate</b>                                              | 10                              |
| <b>G. Rezultate țintă pentru discuții</b>                                                                                       | 11                              |
| <b>H. Anexa I: Întâlniri în Decembrie 2015 Vizita de Studiu</b>                                                                 | 12                              |
| <b>I. Anexa II: Distribuirea chestionarului de autoevaluare. Informație adițională</b>                                          | 14                              |
| <b>J. Anexa III: Prioritățile schiță ce încadrează Rezoluția 1325 în Programul Național pentru egalitatea de gen 2016– 2020</b> | 17                              |
| <b>K. Anexa IV: Rezultatele Chestionarului de autoevaluare instituțională pe dimensiunea gender</b>                             | 17                              |



## 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 lume au proiectat strategii inter-instituționale naționale de a o pune în aplicare. În Europa, 27 de țări 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.<sup>1</sup> 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 Rezoluția<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> *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/>



naționale existente pentru egalitatea de gen și pentru a măsura percepția publică a rolurilor femeilor în sectorul de securitate. Evaluarea a fost lansată la sfârșitul anului 2015 și s-a încheiat 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 provoace 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.

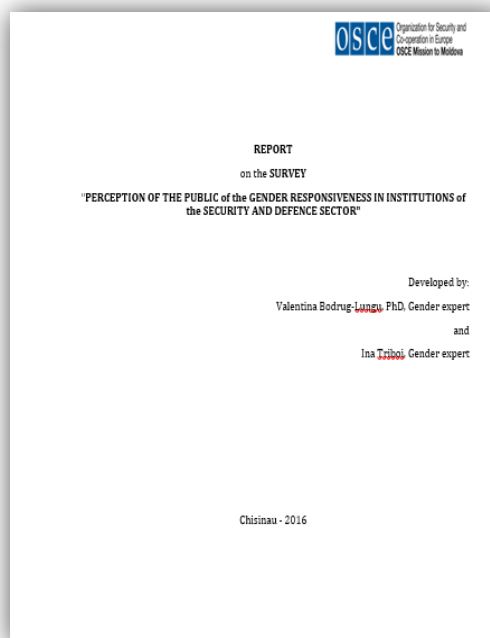
Din cauza limitărilor în metodologia chestionarului de autoevaluare - care sunt prezentate mai detaliat mai jos, în secțiunea F - acest raport nu este o analiză științifică a nivelului de sensibilizării gender din instituțiile din sectorul de securitate ale Republicii Moldova. Propunerile și golurile 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 Inclusivă<sup>3</sup>:**

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** Perceptia publicului privind sensibilitatea gender in institutiile din sectorul de aparare si Securitate elaborat de Valentina Bodrug-Lungu și Ina Triboi.



<sup>3</sup> 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 național, politicilor și cadrelor de reglementare în sectorul de securitate al Republicii Moldovă 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 național. În timp ce în mai mult de 60 de țări există deja adoptate Planuri Naționale de Acțiuni, altele aleg în schimb să implementeze 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

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 aliniate 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

De vizitat

<https://actionplans.inclusivesecurity.org/> pentru a accesa copiile și pentru mai multă informație despre



din stânga sunt redată 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.<sup>4</sup>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.<sup>5</sup>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.

---

<sup>4</sup>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

<sup>5</sup> 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

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, Forțele armate și Sectorul Justiției*.<sup>6</sup> 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

---

<sup>6</sup>Mai 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>



## INCLUSIVE SECURITY

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

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

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



## INCLUSIVE SECURITY

- 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 intitulate: 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 femei 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 înfăptuiesc 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 evidenția 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 **focalizat 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:
  - 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            | <b>Alexei Buzu</b><br>alexeibuzu@gmail.com                                                                                                                                |
| Customs Services                              | <b>Iurie Ceban</b> , Head of Law Enforcement Department<br>iurie.ceban@customs.gov.md<br><b>Mr Moldovanu</b><br>sergiu.moldovanu@customs.gov.md<br>phone: +373-22-574-213 |
| Embassy of the Republic of Moldova to the USA | <b>Veaceslav Pituscan</b> , Ambassador<br>el: (+1 202) 667 1130 ext. 19<br>E-mail: veaceslav.pituscan@mfa.md                                                              |
| Gender Center                                 | <b>Valentina Bodrug-Lungu</b> , Gender Center, President<br>lunguval@mcc.md<br>gendercentru@gmail.com<br>Tel. +373 69182020<br>Fax. + 373 22 77-44-11                     |
| Independent Journalism Center                 | <b>Nadine Gogu</b> , Executive Director<br>ngogu@ijc.md                                                                                                                   |
| Millennium Challenge Corporation              | <b>Valentina Badrajan</b> , Executive Director Account<br>valentina.badrajan@mca.gov.md                                                                                   |



# INCLUSIVE SECURITY

|                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ministry of Defense                                  | <b>Elena Taralunga</b> , Consultant, Policy Analysis, Monitoring and Evaluation Section<br>Mobile: + 373 22 252 487<br>elena.taralunga@army.md                                                                                                             |
|                                                      | <b>Anatolie Salaru</b> , Minister<br>anatol.salaru@army.md<br><b>Gheorghe Galbura</b> , Deputy Minister of Defense<br>gheorghe.galbura@army.md<br><b>Col. Alexandru Harea</b> , Head of Defense Policy and Planning Directorate<br>alexandru.harea@army.md |
| Ministry of Foreign Affairs and European Integration |                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Ministry of Internal Affairs                         |                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Ministry of Justice                                  | <b>Nicolae Esanu</b> , Deputy Minister<br>nicolae.esanu@justice.gov.md; esanun@gmail.com                                                                                                                                                                   |
| NATO Center for Information and Documentation        | <b>Elena Marzac</b> , Executive Director<br>Mobile: +373 79 930 495<br>elena.marzac@nato.md<br><b>Ana Prohnitchi</b> , Program Coordinator<br>ana.prohnitchi@nato.md                                                                                       |
| OSCE                                                 | <b>Maria Gratschew</b> , Program Manager Anti Trafficking and Gender<br>maria.gratschew@osce.org<br><b>Maria Damian</b> , Sr. Program Assistant, Anti Trafficking and Gender Program<br>maria.damian@osce.org                                              |
| US Embassy in Chisinau                               | <b>James Pettit</b> , Ambassador<br>PettitJD@state.gov<br><b>Julie Stuftt</b> , Deputy Chief of Mission<br>stufttJM@state.gov                                                                                                                              |
| UN Women                                             | <b>Asya Varbanova</b> , Chief Technical Advisor, UN Program Women in Politics<br>asya.varbanova@unwomen.org<br><b>Corneliu Eftodi</b> , Program Coordinator<br>corneliu.eftodi@unwomen.org                                                                 |



|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Women's Democracy Network    | <p><b>Nighina Azizov</b>, Deputy Minister of<br/>nighinaa@gmail.com</p> <p><b>Cristina Boaghi</b>, Deputy Minister of Education<br/>cristina.boaghi@edu.md; cristina.boaghi@gmail.com</p> <p><b>Eugenia Iurco</b>, Gender and Youth Development Coordinator, US Peace Corps Moldova<br/>eiurco@md.peacecorps.gov</p> <p><b>Ludmila Bilevschi</b>, Alumni and Speakers Program Specialist, US Embassy<br/>bilevschiL@state.gov</p> <p><b>Victoria Tataru</b>, Chief of Staff to the Deputy Speaker, Parliament of RM<br/>Tataruvt@gmail.com</p> <p><b>Erica Zucec</b><br/>Ezucec@gmail.com</p> |
| Women's Business Association | <p><b>Elena Meseat</b>, Executive Director<br/>elena.meseat@gmail.com</p> <p><b>Olga Melniciuc</b>, President<br/>olga.melniciuc@yahoo.com</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| World Bank                   | <p><b>Stela Mocan</b>, ICAM Manager<br/>Cell: 001.202.503.0080<br/>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><b>I. Customs Service</b></p> <p>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><b>II. MoD</b></p> <p>In accordance with Order of the Ministry of Defence No. 545 from 19 October 2015 Composition of the Working Group<br/>Conduct the gender self-assessment in national defense sector the survey was completed by representatives of MoD Departments</p> <p><b>III. Carabineers Department (Ministry of Interior)</b></p> <p>We don't know the exact number of persons, the survey was distributed to all institutions and subdivisions of Ministry of Interior</p> <p><b>IV. National Anticorruption Center</b></p> <p>The survey was completed by 127 employees</p> <p><b>V. Ministry of Justice</b></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><b>I. Customs Service</b></p> <p>-</p> <p><b>II. MoD</b></p> <p>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><b>III. Carabineers Department (Ministry of Interior)</b></p> <p>100% of surveys was completed by all persons who recieved it.</p> <p><b>IV. National Anticorruption Center</b></p> <p>The response rate for the survey was 36,3 %</p> <p><b>V. Ministry of Justice</b></p>                                                |
| 3 | Do you have                                                                                                                                            | <p><b>I. Customs Service</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |





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



|   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                                                                                                  | <b>V. Ministry of Justice</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|   |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4 | 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”? | <b>I. Customs Service</b><br>They were not completed because we don’t have an answer or the questions were not enough explicitly<br><b>II. MoD</b><br>Because at the moment doesn’t exist or we don’t have an answer<br><b>III. Carabineers Department (Ministry of Interior)</b><br>Because at the moment doesn’t exist or we don’t have an answer<br><b>IV. National Anticorruption Center</b><br>Because don’t have any answers or didn’t find an usefull answer to the question<br><b>V. Ministry of Justice</b> |
| 5 | How were the surveys distributed? Email? Focus group meetings? Interviews?                                                                       | <b>I. Customs Service</b><br>The surveys was analyzed and completed through LG<br><b>II. MoD</b><br>The surveys were distributed through internal network of Institution<br><b>III. Carabineers Department (Ministry of Interior)</b><br>The surveys were distribute by email, but after that was organized some group meetings<br><b>IV. National Anticorruption Center</b><br>The surveys were distributed through internal network of Institution<br><b>V. Ministry of Justice</b>                                |

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



**INCLUSIVE  
SECURITY**

## **J. Anexa IV: Rezultatele Chestionarului de autoevaluare instituțională pe dimensiunea gender**

CHESTIONARUL de AUTOEVALUARE INSTITUȚIONALĂ pe DIMENSIUNEA GENDER

**Ministerul Apărării**

**Ministerul Justiției**

**Departamentul de carabinieri (Ministerul Afacerilor Interne)**

**Serviciul Vamal**

**Centrul Național Anticorupție**

**MINISTERUL APĂRĂRII**

**SECTORUL NAȚIONAL DE APĂRARE**

**Tema A: Eficacitatea rezultatelor**



## 1) Capacitate și instruire

| Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Structura responsabilă    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <p>A. Ce fel de măsuri (de exemplu, instruire, creșterea conștientizării) au fost întreprinse în instituția DVS pentru a familiariza angajații de la fiecare nivel cu obligațiile lor privind:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>drepturile omului, inclusiv drepturile femeilor</li><li>studiile de gen și tendințele globale de gen</li><li>legislația națională de gen și politicile de gen</li><li>orice politică instituțională de gen</li><li>oportunități egale</li><li>hărțuirea sexuală și discriminarea</li><li>prevenirea și reacția la violență bazată pe gen?</li></ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | MSM (J1)<br>MA (DMRU, DJ) |
| <p>În contextul Legii nr.5-XVI din 09.02.2006 „Cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați” și începînd cu anul 2009, cînd a fost aprobat Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 (HG nr.933 din 31.12.2009), de către minister au fost întreprinse următoarele acțiuni pe segmental respectiv:</p> <p>1. În perioada 08-09 decembrie 2011 cu suportul Misiunii OSCE în Moldova în cadrul Ministerului Apărării a fost organizat și desfășurat a atelierului de lucru pe tematica „Gender” în cadrul căruia au participat 25 de militari prin contract și funcționari publici din AN.</p> <p>2. Instruirea efectivului Armatei Naționale și dezvoltării capacităților colaboratorilor armatei în implementarea actelor normative internaționale și naționale din domeniul gender.</p> <p>În contextul Campaniei informaționale „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen în Republica Moldova”, care s-a desfășurat în perioada 25 noiembrie – 10 decembrie 2013, cu suportul financiar și metodologic al Misiunii OSCE în Moldova și ONG Gender-Centru, în premieră în cadrul unităților (instituțiilor) militare ale Armatei Naționale (Centru, Nord, Sud) au fost desfășurate seminare de instruire la care au participat în jur de 100 de militari prin contract și studenți militari. Scopul acestor seminare a fost următorul:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- prevenirea și combaterea violenței în bază pe gen prin creșterea gradului de conștientizare a violenței drept încălcare a drepturilor omului, consecințele și costurile acesteia, mecanismele de combatere la nivel comunitar și național;</li><li>- sensibilizarea militarilor prin contract (studenți militari) referitor la flagelul violenței în bază de gen și promovarea armoniei în familie și societate prin respect și asigurare a egalității între femei și bărbați.</li></ul> <p>3. Participarea în luna mai 2014, a personalului militar și civil al AN (10 persoane) în cadrul mesei rotunde organizate de către Misiunea OSCE în Moldova, dedicată implementării rezoluției Consiliului de Securitate al ONU 1325 Femeile, Pacea și Securitatea.</p> <p>4. De asemenea:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- periodic, se petrec întâlniri și discuții cu femeile ce activează în cadrul Armatei</li></ul> | DMRU                      |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <p>Naționale la care se abordează diverse probleme privind echitatea drepturilor genurilor umane, protecția maternității, acordarea indemnizațiilor pentru îngrijirea copilului, condițiile de îndeplinire a serviciului militar etc.</p> <p>- periodic, se întreprind măsuri menite să evalueze starea relațiilor între femei și bărbați și excluderea situațiilor ce favorizează violența, discriminările după criteriul de sex, acțiunile care limitează sau exclud sub orice aspect tratarea egală a femeilor și bărbaților.</p> |                       |
| <p><i>B. Enumerați modalitățile prin care probleme de gen și drepturilor femeii sunt incorporate în instrui (Training-uri) în instituția DVS.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | AMFA (CPC)            |
| <p>1. La momentul actual în cadrul Centrului de orientare profesională și perfecționare continuă se elaborează cursul online pe tematica Gender;</p> <p>2. Problemele de gen sunt studiate și în cadrul cursului de pregătire a efectivului Armatei Naționale pentru participarea în misiuni de suport a păcii în calitate de observatori militari</p>                                                                                                                                                                               | AMFA                  |
| <p><i>C. Manifestă oare angajații instituției DVS. prejudecăți de gen (de exemplu, manifestând o atitudine precum că femeile nu sunt martori de încredere, că soții au drepturi fizice și sexuale asupra soțiilor lor, că femeile "atrage" abuzarea prin modul de a se îmbrăca)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, exemplificați.</i></p>                                                                                                                                                             | MA (DMRU)<br>MSM (J1) |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <p><b>Pe parcursul îndeplinirii serviciului militar de către femei și bărbați, în special în trecut (cazurile fiind raportate doar la ședințele organizate cu efectivul militar), au fost constatate cazuri când militari:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>din rîndul bărbaților manifestau nemulțumiri față de comandanții săi deoarece aceștia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nu „prea” implicau militarii din rîndul femeilor în servicii pe unitate/operativ. Drept unul din motivele invocate de către comandanți/șefi era lipsa condițiilor de îndeplinire a serviciului militar (veceu, cameră de odihnă, etc.) și, respectiv, a pregătirii militare și moral-psihologice;</li> <li>- tolerează ținută necorespunzătoare Regulamentului serviciului interior din partea militarilor femei (uniforma (sau ne portul acesteia), coafura, unghii, încălțăminte cu tocuri).</li> </ul> </li> </ul> <p><i>Notă: Asta cu toate că:</i></p> <p><i>conform art.504 al RSI: „Femeilor-militare, cînd poartă uniforma militară, li se interzice: să poarte părul răsfiret sau codiță împletită; să vopsească părul în culori vii (țipătoare) sau să-l decoloreze; să-și fixeze părul cu agrafe de masă plastică sau de lemn; să poarte peruci, conciuri; să-și vopsească sprîncenele, să-și încheie gene; să-și facă alunele și unghii artificiale; să poarte unghii prea lungi; să-și machieze exagerat fața.;</i></p> <p><i>conform pct. 12 al Regulamentului instrucției de front: Coafura femeilor militare trebuie să fie îngrijită, părul mai lung decît nivelul umerilor să fie strîns; părul mai scurt decît nivelul umerilor se lasă în jos fără a fi strîns sub coifură.</i></p> <p>Din rîndul femeilor manifestau nemulțumiri față de comandanții săi deoarece aceștia în procesul de selectare a candidaților pentru cursuri/studii de perfecționare (în special peste hotarele țării) sau misiuni internaționale de menținere a păcii. Drept unul din motivele invocate de către comandanți/șefi era lipsa studiilor militare de către femei (în special cele de bază: artilerie, infanterie, geniu, etc.) și, respectiv, a abilităților/pregătirii adecvate și necesare pentru a face față sarcinilor/misiunilor în aceste activități.</p> | DMRU                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                    |
| <p><b>Întrebări pentru forțele armate</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                    |
| <p><i>D. Ce tip de instruire specifică pe probleme de gen este oferită în pregătirea pentru participare în misiuni?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>MSM (J5, J7)<br/>AMFA (CPC)</p> |
| <p>Pentru participarea în misiuni, efectivul Armatei Naționale este instruit în vederea comportamentului cu persoanele de genul feminin, care întrunește reguli de percheziționare, comunicare, cerințe privind hărțuirea sexuală precum și cele referitoare la egalitatea de gen. Se menționează că unele dintre acțiunile prevăzute de situația tactică, urmează a fi executate de femei militare în mod obligatoriu.</p> <p>Participanții A.N. sunt instruiți în cadrul cursului pentru observator militar ONU, organizat de Academia militară a Forțelor Armate, precum și la cursuri UNSOC (United Nations Staff Officer Course) la Swedint, Regatul Suediei, în cadrul cărora sunt discutate aspectele de gen .</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | J5                                 |





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. Problemele de gen sunt studiate în cadrul cursului de observatori militari.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | AMFA     |
| Pentru participarea în misiuni, efectivul Armatei Naționale este instruit în vederea comportamentului cu persoanele de genul feminin, care întrunește reguli de percheziționare, comunicare, cerințe privind hărțuirea sexuală precum și cele referitoare la egalitatea de gender. Se menționează că unele dintre acțiunile prevăzute de situația tactică, urmează a fi executate de femei militari în mod obligatoriu.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | J7       |
| E. Există oare în fiecare misiune câte un consilier pe probleme de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>Dacă da, există o fișă de post care să descrie clar atribuțiile consilierului de gen. Are oare acesta acces direct la comandamentul superior și la resurse, pentru a sprijini studiile de gen și a reacționa prompt în cadrul operațiunilor?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | MSM (J5) |
| <p>Diferă de la misiune la misiune. În misiunea KFOR, există poziția de consultant juridic (legal advisor) care acoperă subiectele de gen.</p> <p>În UNMIL există un oficiu de gen care conține mai mulți consilieri.</p> <p>La nivel de organizație sunt elaborate și expuse accesului, în funcție de clasificarea informației, diverse tipuri de documente de conducere (rezoluții, directive, regulamente, ordine, dispozițiuni, etc), și respectiv, în orice misiune aceleași tipuri de documente enumerate mai sus, care sunt puse în aplicație în funcție de situația în teren.</p> <p>La nivel de echipă de observatori, conform Procedurilor Standarde de Operare, unul din ofițeri este numit responsabil de problemele de gen, care la rândul său este obligat să implementeze cerințele documentelor de conducere și să coordoneze activitățile precum și informațiile deținute cu diverși actori și instituții (în limita responsabilității) atât pe orizontală cât și pe verticală în ambele sensuri.</p> <p>Vedeți mai jos un mesaj recent recepționat din Oficiul consilierului de gen dedicat campaniei internaționale/naționale împotriva violenței de gen:</p> <p>The 16 Days of Activism against Gender Violence is a global campaign to raise awareness about violence against women and children and its impact on a woman's health, prospects for education and productive work, and ability to participate as full members of their societies, among other consequences. It is a serious impediment to women's progress in any area of life.</p> <p>This year 2015 marks the 24th year of the 16 Days of Activism Against Gender-Based Violence Campaign, initiated in 1991. It is celebrated from 25 November; the International Day for the Elimination of Violence against Women, to 10 December, the Human Rights Day. The 16 Days is a time to galvanize action to end violence against women and girls around the world. It provides an opportunity to mobilize citizens to take a stand of no violence against women and girls, and to strengthen partnerships in ending the violence.</p> <p><b>Global Theme: From Peace in the Home to Peace in the World- Make Education Safe for All</b></p> <p><b>National Theme: From Peace in the Home to Peace in the World- Safe Spaces and</b></p> | (J5)     |



## Education for All

### What can you do?

- Support the campaign by wearing orange<sup>[1]</sup> during the 16-day period;
- Men are encouraged to sign on to the “HeForShe”<sup>[2]</sup> campaign
- Speak out against women and child abuse;
- Encourage silent female victims to talk about abuse and ensure that they get help-make use of the Staff Counselling Unit;
- Report child abuse to the police;
- Men and boys are encouraged to talk about abuse and actively discourage abusive behaviour;
- Seek help if you are emotionally, physically or sexually abusive to your partner and/or children;
- Try and understand how your own attitudes and actions might perpetuate sexism and violence.

<sup>[1]</sup> An orange ribbon symbolises the commitment of the wearer to never commit or condone violence against women and children

<sup>[2]</sup> The HeForShe campaign is a solidarity movement of gender equality that aims to get men and boys to come together to help end inequality toward women and girls

### Office of the Gender Adviser

*F. În timpul operațiunilor, cum interacționează angajații de sex masculin și de sex feminin cu bărbații și femeile din comunitățile locale, inclusiv în acțiuni de recunoaștere și culegere a informației? Există un număr suficient de cadre pentru a realiza aceste sarcini în mod efectiv?*

MSM ( J5)

Orice observator militar, în timpul executării activităților/sarcinilor de rutină, trebuie să fie în măsură să implementeze prevederile și cerințele documentelor de conducere, precum și să raporteze/să prezinte, respectând normele instituționale de comunicare, atât o analiză a informației colectate cât și recomandări.

J5

În fiecare grup de observatori militari (Team Site) există atât ofițeri bărbați, cât și ofițeri femei. Totuși ca gesturile și intențiile observatorilor de “recunoaștere și culegere de informații” (citad din enunțul întrebării) să nu fie interpretate ca având o tentă sexuală, întotdeauna se încearcă a se interacționa cu persoane de același gen: o doamna ofițer ar discuta, sau cel puțin ar iniția o discuție cu un grup de femei din comunitatea locală, și invers. (Exemplul Cote d’Ivoire, necăutind la faptul că femeile nu sunt discriminate în societatea ivoriană (Cote d’Ivoire), totuși un sistem patriarhal poate fi distins).

Procentul de observatori militari - femei este mic. În plus, sunt locații (Team Site-uri) cu o situație complicată din punctul de vedere al securității, asigurării cu hrană, condiții de trai (inclusiv imposibilitatea de a crea condiții separate pentru igiena personală a ofițerilor bărbați

<sup>[1]</sup> An orange ribbon symbolises the commitment of the wearer to never commit or condone violence against women and children

<sup>[2]</sup> The HeForShe campaign is a solidarity movement of gender equality that aims to get men and boys to come together to help end inequality toward women and girls



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <p>și femei) – în astfel de locații conducerea misiunii evită să detașeze femei militare. Ca exemplu, într-un Team Site au putut fi văzute maximum două femei-ofițeri simultan - insuficient pentru o eficiență maximă a patrulilor care trebuie să fie realizate.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                |
| <p><i>G. Cum sunt instruite cadrele trimise în misiuni de menținere a păcii și alte operațiuni în următoarele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. coduri de conduită aplicabile</li> <li>b. abuzuri și exploatare sexuală</li> <li>c. protecția civililor</li> <li>d. prevenirea violenței sexuale împotriva femeilor și fetelor</li> <li>e. protejarea, drepturile și necesitățile femeilor</li> <li>f. rezoluțiile Consiliului de Securitate 1325 și 1820</li> <li>g. importanța implicării femeilor în operațiuni de menținere și consolidarea păcii</li> <li>h. HIV/SIDA?</li> <li>i.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>AMFA (CPC)<br/>MSM (J7)</p> |
| <p>Subiectele sus menționate sunt incluse în curricula cursului de observatori militari. Pentru predarea acestor subiecte, pe durata cursului, sunt implicați instructori invitați (experți în materie) pentru predarea calitativă a acestor subiecte.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>AMFA</p>                    |
| <p>Cum sunt instruite cadrele trimise în misiuni de menținere a păcii și alte operațiuni în următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. coduri de conduită aplicabile</li> <li>i. Se atrage atenție sporită la cultura populației din aria de operații, religie, obiceiuri și tradiții ale localnicilor. Aceste elemente sunt abordate inclusiv pentru asigurarea comportamentului corect și codului de conduită necesar în comunicarea și conlucrarea cu reprezentanții altor state care fac parte din contingentul militar.</li> <li>b. abuzuri și exploatare sexuală</li> <li>i. Se desfășoară ședințe de comportament, inclusiv cu tematică juridică, privind evitarea cazurilor de abuz și exploatare sexuală, conform normelor și rigorilor naționale și internaționale.</li> <li>c. protecția civililor</li> <li>i. Acest obiectiv reprezintă importanță majoră în operațiunile de menținere a păcii și este inclus în programele de pregătire a contingentelor, precum și în regulile de angajare a forței în aria de operații. Aceste elemente sunt predate în țară și evaluate în contextul exercițiilor naționale și internaționale cu specific de menținere a păcii.</li> <li>d. prevenirea violenței sexuale împotriva femeilor și fetelor</li> <li>i. Instruirea cu privire la comportamentul cu persoanele de sex feminin și consecințele comiterii infracțiunilor referitoare la violență este inclusă în punctele a și b.</li> <li>e. protejarea, drepturile și necesitățile femeilor</li> <li>i. Este inclusă în instruirea descrisă în punctul c, fiind completată de ședințe cu tematică juridică, care vizează legislația națională, internațională și locală.</li> <li>f. rezoluțiile Consiliului de Securitate 1325 și 1820</li> <li>i.</li> <li>g. importanța implicării femeilor în operațiuni de menținere și consolidarea păcii</li> <li>i. Femeile reprezintă verigă importantă, la fel ca și bărbații militari. Importanța acestora crește în momentele care prevăd contactul forțelor cu populație civilă de sex feminin.</li> <li>h. HIV/SIDA?</li> </ul> | <p>J7, J5</p>                  |



## Surse de informare recomandabile

- Intervievați angajații de nivel local/districtual și național pentru afla despre existența unei instruiți pertinente, a resurselor și cadrelor.
- Intervievați angajații unităților specializate în crime bazate pe gen, acolo unde ele există.
- Intervievați ONG-urile locale și internaționale.
- Intervievați angajații agențiilor de asigurare socială cu care lucrează instituția voastră.
- Distribuiți angajaților ancheta voastră.
- Faceți o trecere în revistă a programelor de instruire și a manualelor.
- Vizitați academiile de studii, asistați la lecții și intervievați lectorii.
- Inspectați camerele de interogatoriu, încăperile de detenție și curțile, dacă e relevant.
- Analizați rapoartele organelor de control.

## 2) Acces la servicii

Este important ca serviciile de securitate și justiție să fie accesibile pentru femei și bărbați peste tot în întreaga țară. Dar accesul fizic poate fi o provocare: în multe țări poliția și curțile de judecată nu funcționează peste tot în țară, și este puțin probabil ca femeile și fetele să aibă posibilitatea să călătorească pentru a apela la ele. Bariere de ordin financiar, lingvistic și social pot împiedica anumite grupuri de bărbați și femei de a se adresa acestor instanțe. În unele țări, practicile tradiționale dictează ca violența bazată pe gen să fie tratată în afara sistemului formal de justiție, ceea ce face femeile și fetele vulnerabile față de abuzuri ale drepturilor omului.

Acest ghid de autoevaluare este conceput pentru a fi folosit cu și în cadrul instituțiilor sectorului de securitate. Pentru o mai mare focalizare asupra evaluării de gen a unui sistem de justiție tradițional sau obișnuit, adresați-vă UNODC [Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool](#).

| Întrebări pentru forțele armate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Structura(ile) responsabilă(e) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| A. În timpul operațiunilor de menținere a păcii, ce fel de măsuri se întreprind pentru a asigura accesul la serviciile de poliție și justiție pentru bărbați și femei din comunitățile locale ( de exemplu, sesizări, transportare, protejarea clădirilor poliției și curților)?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | MSM (J5)                       |
| Informația referitor la respectarea drepturilor omului/copilului/etc se colectează continuu și se remite în Statul Major al misiunii/actori responsabili (ONG, OG, OI, sau reprezentanți ai administrației locale), iar acțiunile majore, mai puțin unele concilierii sau recomandări, se întreprind în corespundere cu „Status of Forces Agreement” (SOFA).<br><br>Folosirea afișelor (constând din una sau o serie de imagini haioase, cu mesaj simplu, ușor de înțeles chiar și pentru cetățeni analfabeți) care promovează imaginea poliției în societate și încrederea populației locale în forțele naționale de ordine publică. Pe aceste | J5                             |



afișe este clar indicat numărul de telefon la care cetățenii pot apela pentru ajutor. Probabil, aceste afișe sunt create cu ajutorul IGO / NGO.

În afară de aceasta, forțele naționale de ordine publică (exemplu: în Cote d'Ivoire) acestea sunt destul de numeroase: poliție, jandarmerie, poliția forestieră, Forțele Armate, serviciul vamal) vizitează satele în cursul unor patrulare prin aria de responsabilitate și se interesează despre incidentele ce au avut loc (nu doar pe domeniul îngust de responsabilitate, dar în general). Astfel sporește încrederea cetățenilor din comunitățile locale în instituțiile statului. La fel, subdiviziunile specializate ale ONU (UNPOL, MILOB, Human rights) vizitează comunitățile locale pentru a se informa de incidentele ce au avut loc.

### Surse de informare recomandate

- Verificați starea de lucruri în instanțele de judecată, secțiile de poliție, vedeți dacă numărul de angajați ș.a. în întreaga țară acoperă necesitățile.
- Intervievați angajații.
- Distribuiți o anchetă ONG-urilor locale, inclusiv asociațiilor de femei judecatori și avocate, centrelor care acordă ajutor victimelor violenței bazate pe gen.
- Intervievați și studiați rapoartele elaborate de ONG-urile locale și internaționale.
- Analizați orice sondaj de opinie disponibil cu privire la siguranță și securitate, sondaje de prestare de servicii și fișe de raportare de cetățeni.
- Efectuați focus grupuri cu anumite grupuri de consumatori curenți sau potențiali de servicii (de exemplu, femei, fete, femei din anumite grupuri sociale minoritare).
- Efectuați interviuri în grup în comunitate.

### 3) Date despre crime bazate pe gen

Datele cu privire la crime, infractori și victime reprezintă o bază pentru schimbări de performanță. Multe din crimele din domeniul genderrămîn a fi nedecarate, din cauza unor factori ca: antipatia socială, perceperea caracterului inadecvat al sistemului de justiție și al poliției, folosirea unor procedee de justiție informală și de constrângere a victimelor de către criminali. Astfel, cifrele privind crimele raportate sau sentințele pronunțate pot fi greu de interpretat: dar acolo unde instituțiile sectorului de securitate își îmbunătățesc reacția la crimele bazate pe gen, cifrele privind declararea crimelor și condamnări cresc semnificativ. De aceea, este important de analizat cât de bine instituțiile sectorului de securitate înregistrează statistica criminalității (inclusiv informația despre victime) și cum este această folosită statistică pentru a preveni și a lupta împotriva crimelor din domeniul gender. Anexa 1 conține o lista a formelor de violență din domeniul gender, unele dintre care vor fi incriminate într-un anumit context.

| <b>Întrebări pentru instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Se întocmesc oare și se publică date statistici cu privire la plîngerile referitor la violența bazată pe gen comise față de angajații instituției, depuse de către angajații instituției sau de alți angajați ai altor instituții? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> | MA(DIG)                               |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | MSM (J1)     |
| Date statistice cu privire la plîngerile împotriva violenței bazate pe gen comise față de angajații AN nu au fost publicate deoarece asemenea plîngerii nu au fost raportate (pe cale ierarhică, petiții, audiențe, judecată, etc.). Totodată, nu au fost depuse care-va plîngerii bazate pe gen din partea cetățenilor sau altor angajați                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | DMRU         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | DIG          |
| <b>Întrebări pentru forțele armate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |              |
| <i>B. Ce metode folosesc militarii pentru obținerea, analizarea și folosirea informației legate de crimele din domeniul gendercomise în comunitate înainte, în timpul și după operațiuni?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MSM (J5, J7) |
| <p>- În timpul instruirii pre-misiune se studiază cazurile care au avut loc anterior în aria de operații.</p> <p>- În timpul misiunii, prin intermediul comandamentelor sau informare reciprocă între contingente.</p> <p>Pentru obținerea informației sunt utilizate metode precum observarea și interviul. Pentru analiza și aplicarea informației se utilizează documentele de conducere în domeniu și experiența actorilor/instituțiilor de resort.</p> <p>“Crimele bazate pe gen” nu sunt domeniul de activitate al observatorilor militari. Există experți specializați pentru acest subiect în cadrul UNPOL. Din discuțiile cu aceștia, s-a comunicat că periodic sunt organizate cursuri specializate în cadrul misiunii. În fiecare echipă UNPOL există cel puțin un expert în domeniul dat. Acesta raportează despre activitatea sa direct unui locuitor al <u>șefului UNPOL al misiunii</u>, care este responsabil de domeniul în cauză. Adică subiectului dat i se acordă o importanță majoră.</p> | MSM (J7,J5)  |

## Surse de informare recomandabile

- Analizați statistica criminalității la nivel local/districtual și național.
- Distribuți o anchetă ONG-urilor locale, inclusiv asociațiilor de femei judecătorești și avocate, centrelor care acordă ajutor victimelor violenței bazate pe gen.
- Intervievați și studiați rapoartele elaborate de ONG-urile locale și internaționale.
- Studiați sondajele de opinie despre siguranță și securitate, rapoartele despre drepturile omului și securitate ale ONG-urilor locale și internaționale.
- Analizați rapoartele organelor de control.
- Studiați rapoartele sistemului penitenciar și ale serviciului de probațiune.

Tema B: Legislație, politici și planificare

### 4) Legislația și standardele naționale, regionale și internaționale

Legislația și standardele naționale, regionale și internaționale crează un cadru pentru receptivitatea instituțiilor sectorului de securitate în ceea ce privește subiectul gender: ele





definesc care sunt obligațiile fiecărei instituții ai sectorului de securitate și evidențiază rolurile lor specifice în legătură cu astfel de probleme ca violența ce ține de gender și participarea femeilor.

Această autoevaluare nu-și propune să elaboreze o analiză comprehensivă a constituției, legislației, obiceiurilor și practicilor tradiționale ale țării cu privire la problemele drepturilor omului, egalității de șanse și de gen. Pentru aceasta vă sugerăm să utilizați astfel de surse ca Instrumentul de evaluare a problemelor de gender într-un sistem de justiție penală a Oficiului ONU pentru Droguri și Criminalitate (UN Office on Drugs and Crime [Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool](#)) și/sau Instrumentul de evaluare CEDAW al Asociației Americane a Barourilor (the American Bar Association's [CEDAW Assessment Tool](#)).

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Ce referințe la problemele gender se fac în legislația și politicile naționale (de exemplu, prevederile de non-discriminare)?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | MA (DMRU, DJ)                         |
| <b>1. Legea nr.162 din 22.07.2005 „Cu privire la statutul militarilor”:</b><br>- <b>Articolul 4.</b> Principiile de bază ale statutului militarului<br><br>Statutul militarului se bazează pe următoarele principii:<br><br>b) egalitatea militarilor, indiferent de gradul și funcția militară, în fața legii și a autorităților publice;<br><br>- <b>Articolul 7.</b> Asigurarea protecției juridice și sociale a militarilor<br><br>(2) Femeile încadrate în serviciul militar prin contract sînt egale în drepturi și obligații cu bărbații în condițiile prezentei legi și ale altor acte normative.<br><br>(3) Militarii prin contract beneficiază de drepturi și înlesniri legate de întreținerea copiilor, maternitate sau alte circumstanțe prevăzute de legislația în vigoare, cu restricțiile prevăzute de prezenta lege.<br><b>Articolul 14.</b> Timpul de serviciu și dreptul la odihnă<br><br>(6) Militarii au dreptul la odihnă. Acest drept se asigură prin:<br><br>d) acordarea concediului de maternitate – pentru femeile care îndeplinesc serviciul militar prin contract;<br><b>Articolul 32.</b> Detașarea și trecerea la dispoziție a militarilor<br><br>(4) Trecerea la dispoziție a militarilor prin contract poate fi efectuată în următoarele cazuri și pe următoarele termene:<br><br>d) eliberarea din funcție în legătură cu efectuarea măsurilor de organizare – pe o perioadă ce nu va depăși 4 luni, iar în cazul femeilor care îndeplinesc serviciul militar prin contract și se află în concediul de maternitate sau al militarilor care se află în | MA (DMRU)                             |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <p>concediul pentru îngrijirea copilului – pe toată durata acestui concediu. În perioada indicată, militarul urmează să fie numit în altă funcție, transferat, detașat sau eliberat din serviciul militar, în dependență de pregătirea sa. Dacă în perioada respectivă expiră termenul contractului, părțile vor acționa conform art.35 alin.(9). Dacă în această perioadă a survenit unul din cazurile prevăzute la art.35 alin.(3) lit.b)-i) și l)-o), militarul este eliberat din serviciul militar în condițiile legislației în vigoare;</p> <p>j) aflarea militarilor prin contract în concediul pentru îngrijirea copilului – pe întreaga perioadă a concediului. Până la expirarea acestui termen, militarul are dreptul la continuarea serviciului militar. Perioada concediului pentru îngrijirea copilului se include în vechimea în muncă generală și în perioada necontributivă a militarului asimilată stagiului de cotizare, în conformitate cu legislația în vigoare, <b><u>dar nu se include în vechimea calendaristică în serviciul militar.</u></b></p> <p>2. Legea nr.1245 din 18.07.2002 „Cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei”:</p> <p>- <b>Articolul 4. Serviciul militar</b></p> <p>(4) Femeile cu pregătire specială necesară pot îndeplini serviciul militar prin contract.</p> <p>Totodată, reieșind din prevederile <b>Legii nr.52 din 02.03.2007 „Cu privire la aprobarea Regulamentului disciplinei militare”</b>, militarilor prin contract din rândul femeilor nu li se aplică arestul pentru abaterile disciplinare.</p> |                                         |
| <p><i>B. Prevede oare legislația națională și politicile cu privire la problemele de gen (de exemplu, strategia privind violența împotriva femeii, planul de acțiuni național 1325, strategia anti-trafic) responsabilitățile specifice pentru instituții? Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> Dacă da, descrieți aceste responsabilități.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>MA (DPAPA, DMRU, DJ)</p>             |
| <p>Capitolul 10 al anexei nr.3 la Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 (HG nr.933 din 31.12.2009) stabilește un șir de sarcini și obiective pentru Ministerul Apărării.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>MA (DMRU)</p>                        |
| <p><i>C. Cum este instituția monitorizată în privința corespunderii ei cu legislația și politicile naționale ce țin de gender?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>MA (DMRU, DPAPA)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| <p>Prin intermediul Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015. Astfel, în conformitate cu pct.3 al HG nr. 933 din 31.12.2009 privind aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 „Ministerele, alte autorități administrative centrale vor implementa prevederile Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015 și vor informa, anual, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei despre gradul de implementare a acestuia (către 15 februarie)”. Respectiv, Ministerul Apărării la solicitarea MMPSF remite cel puțin o dată în semestru informația referitor la situația în acest domeniu</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>MA (DMRU)</p>                        |





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| (activități/sarcini/măsuri realizate, probleme/deficiențe).                                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |
| <i>D. Cum este instituția monitorizată în privința corespunderii ei cu drepturile omului și alte standarde regionale și internaționale cu privire la probleme ce țin de gender?</i>                                                                                                                                             | MA (DJ)                   |
| Vezi p. C                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | MA (DMRU)                 |
| <b>Întrebări pentru forțele armate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                           |
| <i>E. Sunt oare femeile sau grupuri aparte de femei ori bărbați excluși prin lege de la diferite poziții din cadrul forțelor armate (de exemplu, marinar pe submarină, pilot pe avion de luptă, unități de luptă, jandarmerie)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți.</i>                 | MA (DJ, DMRU)<br>MSM (J1) |
| <b>Da sunt.</b> În baza unui ordin clasificat (prin care este aprobat un Nomenclator al specialităților militare și listei funcțiilor de state prevăzute pentru corpul de ofițeri al Armatei Naționale) se stabilește specialitățile/funcțiile militare la care pot fi acceptate femeile. Din acest ordin rezultă că ele pot fi | MA (DMRU)                 |
| <i>F. Care prevederi de gender din codurile de conduită subregionale, regionale și internaționale se aplică membrilor forțelor armate care servesc peste hotare (de exemplu, Uniunea Africană, ECOWAS, Uniunea Europeană, NATO, Organizația Națiunilor Unite)?</i>                                                              | MA (DJ, DMRU)             |
| Dacă vorbim despre observatorii militari care se află în misiuni internaționale sub egida ONU, atunci cele ale ONU                                                                                                                                                                                                              | MA (DMRU)                 |

## Sursele de informare recomandate

- Studiați culegerea DCAF [International and regional laws and instruments related to security sector reform and gender](#).
- Consultați paginile web ale organizațiilor regionale și internaționale de securitate (de exemplu, UN Department of Peacekeeping Operations' [Conduct and Discipline Unit](#)).
- Studiați legislația, strategiile și hotărârile guvernamentale naționale cu privire la instituția respectivă a sectorului de securitate.
- Citiți oricare din rapoartele guvernamentale și ale ONG-urilor la CEDAW și comentariile concludente ale Comisiei CEDAW.
- Citiți declarațiile guvernului față de Consiliul de Securitate cu privire la implementarea Rezoluțiilor 1325, 1820, 1888, 1889 și 1960.
- Studiați rapoartele comisiei naționale pentru drepturile omului care se ocupă de instituție.
- Intervistați reprezentanții asociațiilor de femei judecătore, procurori, avocate și profesoare de drept.



## 5) Politica, procedurile și coordonarea instituțională

Pentru ca o instituție să fie receptivă la subiectul gender, accentul trebuie să fie pus pe stabilirea politicilor gender instituționale. Procesul de luare a deciziilor și politicile însăși trebuie să ia în considerație modalitățile diferite prin care politicile au impact asupra bărbaților, femeilor, băieților și fetelor (promovarea aspectelor gender). Totodată, ar trebui să existe politici specifice de abordare a problemelor de gen (cum ar fi violența bazată pe gen, asigurarea participării egale a femeilor în cadrul instituției și asigurarea accesului egal al femeilor la justiție și la serviciile de securitate). De aceea, trebuie stabilite proceduri care ar asigura faptul că angajamentele de politici sunt îndeplinite, că sunt alocate fonduri bugetare adecvate, că există o coordonare efectivă cu alte servicii și că fiecare angajat își cunoaște responsabilitățile. Este recomandabil, în acest sens, un plan cuprinzător de politică/acțiuni, cum este arătat în Etapa 7: Elaborarea planului de acțiuni de gender în Capitolul 2.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Există vre-o atribuție instituțională în care este specificată asumarea egalității de gen și a drepturilor omului? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | MA (DMRU, DJ)                         |
| În cadrul AN până când la moment, este doar ordinul Ministrului apărării nr.485 din 10.12.2013 „Cu privire la aprobarea Planului de acțiuni în domeniul egalității de gen în cadrul Armatei Naționale pe anii 2014-2015” în care sunt stabilite obiective/sarcini, etc. pe segmentul de gen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | MA (DMRU)                             |
| B. Cum documentele strategice de planificare ale instituției se referă la egalitatea de gen și la alte scopuri de gender, și/sau se referă la legislația și politicile naționale cu privire la problematica gender?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MA (DPAPA, DMRU)                      |
| Ministerul Apărării, în comun cu Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene, deasemenea a făcut pași concreți în vederea includerii Rezoluția 1325 în documentele de politici naționale, dintre care: (1) Planul de acțiuni privind implementarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015; (2) Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului RM-NATO pentru anii 2014-2016, în Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2015-2016, aprobat la 26.08.2015, precum și în alte documente sectoriale.<br><br>Totodată, în cadrul Armatei Naționale în anul 2009 a fost creată <b>unitatea gender</b> , iar în anul 2011 prin ordinul Ministrului apărării a fost creat <b>Grupul coordonator al Ministerului Apărării în domeniul egalității între femei și bărbați</b> . |                                       |
| C. Cum sunt luate în considerație nevoile diferite ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților în fișele de descriere a posturilor, în codurile de conduită (de exemplu, în abordarea unor necesități diferite ale cadrelor femei și bărbați/ victimelor)?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| La elaborarea fișelor funcției/postului se iau în considerație și se includ sarcinile și obligațiile pentru fiecare funcție reieșind din obiectivele puse în fața direcției/subdiviziunii/unității. În AN nu este până când un cod de conduită a militarilor. Este Regulamentul instrucției de front și serviciului interior care stabilește care trebuie să fie conduita militarului pe parcursul îndeplinirii serviciului militar. Pentru funcționari                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | MA (DMRU)                             |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <p>publici este Codul de conduită al funcționarului public, aprobat prin <b>Legea nr.25 din 22.02.2008.</b></p> <p>Notă:</p> <p><b>Articolul 13.</b> Obligațiile funcționarului public cu funcție de conducere</p> <p>(1) Funcționarul public cu funcție de conducere are obligația să promoveze normele de conduită și să asigure respectarea acestora de către funcționarii publici din subordine.</p> <p>(2) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor publice de conducere, funcționarul public are obligația:</p> <p>a) să asigure egalitatea de șanse și tratament în ceea ce privește cariera funcționarilor publici din subordine;</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                  |
| <p><i>D. Există oare o politică clară de gen sau un plan de acțiuni bine definit care ar include:</i></p> <p>a. ținte <b>Da</b> <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/></p> <p>b. termeni <b>Da</b> <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/></p> <p>c. resurse necesare pentru implementare <b>Da</b> <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/></p> <p>d. responsabilități clare pentru diferite niveluri de angajați (de la managementul superior la cel inferior) <b>Da</b> <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/></p> <p>e. mecanisme de monitorizare și evaluare <b>Da</b> <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/></p> <p>f. mecanisme de raportare? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/></p>                                                                                                                                                                                                       | <p>MA (DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| <p>1. Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015. Astfel, în conformitate cu pct.3 al HG nr. 933 din 31.12.2009privire la aprobarea Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015;</p> <p>2. Ordinul Ministrului apărării nr.485 din 10.12.2013 „Cu privire la aprobarea Planului de acțiuni în domeniul egalității de gen în cadrul Armatei Naționale pe anii 2014-2015” în care sunt stabilite obiective/sarcini, etc. pe segmentul de gen</p> <p>a. ținte <b>Da</b> <input type="checkbox"/></p> <p>b. termeni <b>Da</b> <input type="checkbox"/></p> <p>c. resurse necesare pentru implementare <b>Da</b> <input type="checkbox"/></p> <p>d. responsabilități clare pentru diferite niveluri de angajați (de la managementul superior la cel inferior) <b>Da</b> <input type="checkbox"/></p> <p>e. mecanisme de monitorizare și evaluare <b>Da</b> <input type="checkbox"/></p> <p>f. mecanisme de dare de seamă? <b>reporting mechanisms? Da</b> <input type="checkbox"/></p> | <p>MA (DMRU)</p>                 |
| <p><i>E. Cum politica de gen sau planul de acțiuni abordează:</i></p> <p>a. Integrarea dimensiunii de gen</p> <p>b. hărțuiala sexuală și discriminarea din cadrul instituției</p> <p>c. violența bazată pe gen</p> <p>d. egalitatea dintre angajați bărbați și femei</p> <p>e. avansarea femeilor?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>MA (DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| <p>Ordinul Ministrului apărării nr.485 din 10.12.2013 „Cu privire la aprobarea Planului de acțiuni în domeniul egalității de gen în cadrul Armatei Naționale pe anii 2014-2015” în care sunt stabilite obiective/sarcini, etc. pe segmentul de gen</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>MA (DMRU)</p>                 |
| <p><i>F. Care părți ale politicii de gen sau ale planului de acțiuni au fost cu succes</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>MA (DMRU)</p>                 |



| implementate și care nu? De ce nu?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <p><b>Ca ex. Realizate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Acțiunea 10.1.3.</b> Integrarea dimensiunii de gen în Legea cu privire la statutul militarilor și alte documente de politici ale Ministerului Apărării – prin operarea amendamentelor în Legea cu privire la statutul militarilor și alte documente de politici ale Ministerului Apărării.</li> <li>- <b>Acțiunea 10.1.4.</b> Monitorizarea gradului de implementare a Ghidului carierei militare prin prisma dimensiunii de gen</li> <li>- <b>Acțiunea 10.1.7.</b> Expertizarea documentelor de politici și a actelor normative departamentale prin prisma dimensiunii de gen</li> </ul> <p><b>Nerealizate:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Acțiunea 10.1.8.</b> Transpunerea în practică a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității</li> <li>- <b>Acțiunea 10.2.1.</b> Elaborarea și implementarea măsurilor legale de prevenire, combatere a hărțuirii sexuale și a altor forme de victimizare la locul de îndeplinire a serviciului militar;</li> <li>- operarea amendamentelor pe dimensiunea de gen în Nomenclatorul specialităților militare și listei funcțiilor de state prevăzute pentru corpul de ofițeri al Armatei Naționale) în care să fie revizuite specialitățile/funcțiile militare la care se acceptă femeile. Aceasta urmează să aibă ca scop diminuarea/eliminarea fenomenului de masculinizare a unor specialități/funcții în cadrul Armatei Naționale;</li> </ul> <p>2. 10.1.8. Transpunerea în practică a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității</p> <p>Obiectivul în cauză nu a fost implementat. Pentru implementare este necesară elaborarea unui plan, și nu la nivel regional dar la nivel național, și nu doar pentru Ministerul Apărării dar și pentru toate autoritățile de resort</p> | MA (DMRU)                               |
| <p><i>G. Care este departamentul leader sau punctul focal pentru probleme de gen/egalitate, și ce grad de superioritate deține?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>MA (DMRU, DPAPA)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| <p>În cadrul Ministerului Apărării – Direcția management resurse umane, din care prin ordinul <b>Ministrului apărării nr.133 din 7 mai 2009 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a unității gender a Ministerului Apărării”</b> – este desemnată persoana responsabilă de acest segment în calitate de unitate gender. Unitatea gender respectivă este responsabilă de acest segment în MA și instituțiile din subordine,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | MA (DMRU)                               |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <p>precum și întocmirea/sistematizarea dărilor de seamă și remiterea în adresa solicitanților a acestor dări de seamă.</p> <p>Din cadrul Marelui Stat Major al Armatei Naționale – J1 Direcție personal, din care prin ordinul Ministrului apărării nr.133 din 7 mai 2009 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a unității gender a Ministerului Apărării” – este desemnată persoana responsabilă de acest segment în calitate de unitate gender. Unitatea gender respectivă este responsabilă de acest segment în MStM, comandamentele și unitățile militare ale AN.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                         |
| <p><i>H. Ce mecanisme de coordonare inter-departamentală în probleme de gen există (de exemplu, grupuri de lucru în anumite probleme de gen; comitet executiv pentru implementarea planului de acțiuni de gen)?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>MA (DMRU, DPAPA)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| <p>În baza <b>ordinului Ministrului apărării nr.266 din 24.08.2011 a fost instituit Grupul coordonator al Ministerului Apărării în domeniul egalității între femei și bărbați</b> din specialiști din diferite direcții ale MA și MStM al cărui principal scop este să asiste și să acorde suport unităților gender ale MA și anume în:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) monitorizarea respectării legislației în materie de egalitate între femei și bărbați;</li> <li>2) colectarea, sistematizarea și prezentarea propunerilor de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în politicile și planurile de activitate;</li> <li>3) examinarea petițiilor persoanelor juridice și persoanelor fizice asupra cazurilor de discriminare după criteriul de sex;</li> <li>4) pregătirea rapoartelor asupra activității în problema egalității între femei și bărbați în vederea prezentării acestora Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei (MMPSF);</li> <li>5) îndeplinirea altor atribuții de domeniu, conform legislației.</li> </ol> | <p>MA (DMRU)</p>                        |
| <p><i>I. Ce mecanisme de coordonare și cooperare cu ministerul responsabil pentru inițiative de gen/femei funcționează?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>MA (DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p>        |
| <p>Cu MMPSF:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la necesitate, conlucrări în organizarea evenimentelor (ședințe/mese rotunde/ateliere) pe acest segment;</li> <li>- prezentarea dărilor de seamă, participarea în cadrul grupurilor de lucru pentru elaboarea cărorva politici pe acest segment (ex. PNAEG, etc.)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>MA (DMRU)</p>                        |
| <p><i>J. Care este bugetul și alte resurse alocate pentru a atinge scopurile politicii sau planului de acțiuni de gen, sau ale altor inițiative de gen?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>MA (DEF)</p>                         |
| <p>-</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                         |
| <p><i>K. Ce studii de gen au fost efectuate asupra întregului buget al instituției, ori ale unor linii de buget anume?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>MA (DEF)</p>                         |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |

<sup>7</sup> Unele surse cu privire la bugetare de gen sunt incluse în lista Resurselor Suplimentare.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <p>L. Care sunt regulile sau regulamentele și/sau politicile cu privire la violența bazată pe gen, hărțuiala sexuală sau discriminare de sex admise de angajații sectorului de securitate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. împotriva altor angajați</li> <li>b. împotriva cetățenilor?<sup>8</sup></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>MA (DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p>  |
| <p><b>Asemenea reguli/politici care să se refere anume la violența bazată pe gen, hărțuiala sexuală sau discriminare de sex nu sunt în cadrul AN.</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>MA (DMRU)</p>                  |
| <p><b>Întrebări pentru forțele armate</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                   |
| <p>M. Ce studii de gen sunt efectuate la etapa de planificare a fiecărei misiuni, de exemplu, în legătură cu probleme de cultură care ar putea avea un impact asupra eficacității operaționale, pregătirii contingentului, securității interne și cooperării civil-militare?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>AMFA (CPC)</p>                 |
| <p>La moment nu se efectuează studii de gen de către Centrul de orientare profesională și perfecționare continuă.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>AMFA (CPC)</p>                 |
| <p>N. Ce evaluări și studii de gen sunt efectuate pe parcursul operațiunilor (de exemplu, protecția bărbaților, femeilor, băieților și fetelor civili)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>AMFA (CPC)</p> <p>MSM (J5)</p> |
| <p>La moment nu se efectuează evaluări și studii de gen de către Centrul de orientare profesională și perfecționare continuă.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>AMFA (CPC)</p>                 |
| <p>O. Cum studiile de gen sunt incluse în raportul cu privire la totalurile misiunii?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>AMFA (CPC)</p> <p>MSM (J5)</p> |
| <p>La moment nu se efectuează de către Centrul de orientare profesională și perfecționare continuă.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                   |
| <p>P. Ce proceduri sunt introduse în timpul fiecărei operațiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de a proteja bărbații și femeile civile de violență, fie comise pe străzi sau în locuințe private</li> <li>b. de a reacționa la acte de violență comise împotriva bărbaților, femeilor, băieților și fetelor din comunitate</li> <li>c. de a coopera cu organele de poliție locală și/sau internațională în privința crimelor bazate pe gen</li> <li>d. de a coordona acțiunile cu serviciile pentru victimele crimelor bazate pe gen (cum ar fi agențiile de asistență socială, organizațiile comunitare și ONG-urile)</li> <li>e. cu privire la căutarea femeilor și fetelor dispărute</li> <li>f. cu privire la interacțiunea cu femeile și fetele locale – atât pentru a garanta o comunicare efectivă, cât și a preveni și pedepsi contacte/exploatare sexuală și</li> </ul> | <p>AMFA (CPC)</p> <p>MSM (J5)</p> |

<sup>8</sup>Plîngerile și procesele de investigare sunt abordate mai jos la Tema D: Responsabilitate și control.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| <p><i>abuzuri</i></p> <p><i>g. de a preveni violența (inclusiv exploatarea, hărțuiala sexuală, violența împotriva deținuților?)</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                   |
| <p><i>La moment nu se efectuează de către Centrul de orientare profesională și perfecționare continuă.</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>AMFA (CPC)</p> |
| <p><i>Q. Ce proceduri sunt introduse în timpul fiecărei operațiuni:</i></p> <p><i>h. de a proteja bărbații și femeile civile de violență, fie comise pe străzi sau în locuințe private</i></p> <p>Observatorul militar, fiind lipsit de arme, nu poate proteja civili. Nici pe sine însuși nu se poate proteja, din păcate.</p> <p><i>i. de a reacționa la acte de violență comise împotriva bărbaților, femeilor, băieților și fetelor din comunitate</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raport pe linie de comandă.</li> <li>• Investigație (foarte rar, reieșind din atribuțiunile observatorilor militari).</li> <li>• Solicitarea de implicare, adresată forțelor naționale de ordine publică.</li> </ul> <p><i>j. de a coopera cu organele de poliție locală și/sau internațională în privința crimelor bazate pe gen</i></p> <p>Spectrul e foarte limitat: doar raportare și coordonare.</p> <p><i>k. de a coordona acțiunile cu serviciile pentru victimele crimelor bazate pe gen (cum ar fi agențiile de asistență socială, organizațiile comunitare și ONG-urile)</i></p> <p>S-a răspuns anterior</p> <p><i>l. cu privire la căutarea femeilor și fetelor dispărute</i></p> <p>Informarea comunităților locale despre persoanele dispărute. Pregătirea și distribuirea unor anunțuri cu fotografie, semnalmente, etc. Acțiuni în calitate de “focal point” pentru primirea, procesarea informației de la populație. Dar toate măsurile ar trebui întreprinse obligatoriu în coordonare cu naționale de ordine publică, prezente în aria dată de operații.</p> <p><i>m. cu privire la interacțiunea cu femeile și fetele locale – atât pentru a garanta o comunicare efectivă, cât și a preveni și pedepsi contacte/exploatare sexuală și abuzuri</i></p> <p>Lecții în instituții de învățământ (dacă alte instituții specializate ale ONU nu sunt prezente în arie). Distribuirea materialelor printate.</p> <p><i>n. de a preveni violența (inclusiv exploatarea, hărțuiala sexuală, violența împotriva deținuților?)</i></p> <p>Nu ține de responsabilitatea observatorilor militari – există specialiști în misiune pe domeniul de conlucrare cu instituțiile penitenciare.</p> <p>În general, întrebările expuse mai sus vizează direct oficiul Poliției ONU (UNPOL).</p> <p>În diverse misiuni, executarea unor sarcini dar și aplicarea forței se face în dependență de rezoluția și mandatul adoptate, precum și în corespundere cu „Status of Forces Agreement” (SOFA).</p> | <p>MSM (J5)</p>   |





|                                                                                                                                                                                                                      |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| R. Cum sunt implementate standardele respective de comportament/codurile de conduită (naționale, subregionale, regionale și internaționale)?                                                                         | AMFA (CPC) |
| La moment nu se efectuează de către Centrul de orientare profesională și perfecționare continuă.                                                                                                                     | AMFA (CPC) |
| S. Există oare o politică explicită de a interzice personalului militar trimis în misiuni de a se folosi de prostituate? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, cum este aceasta aplicată? | AMFA (CPC) |
| La moment nu se efectuează de către Centrul de orientare profesională și perfecționare continuă.                                                                                                                     | AMFA (CPC) |

### Surse de informare recomandabile

- Studiați ordinele operaționale de misiune; procedurile operaționale standard ce se referă la crimele bazate pe gen, hărțuiala și discriminarea sexuală și de gen; codurile de conduită; descrierea posturilor și funcțiilor; manuale militare; documentele de securitate și apărare națională.
- Studiați documentele și rapoartele de planificare strategică.
- Analizați regulile și manualele procedurilor judiciare penale.
- Intervievați angajații responsabili pentru implementarea și monitorizarea planului strategic și planului de acțiuni de gen și de egalitate.
- Intervievați angajații privind cerința de cunoaștere elementară a codurilor de conduită, procedurilor operaționale standard etc.
- Interesați-vă de formele în care există codurile de conduită, procedurile operaționale standard etc. (de exemplu, în calculatoare în statul major ori oferite în copii printate tuturor ofițerilor sau comandamentelor de district).
- Distribuți o anchetă agenților de asistență socială, organizațiilor comunitare și ONG-urilor care prestează servicii victimelor crimelor bazate pe gen, asociațiilor de femei judecători și avocate.
- Citiți rapoartele și/sau interviurile agenților de asistență socială, organizațiilor comunitare și ONG-urilor care prestează servicii victimelor crimelor bazate pe gen, asociațiilor de femei judecători și avocate.

### Tema C Relațiile de comunitate

#### 6) Percepțiile publice

În multe societăți, serviciilor de securitate și justiție le este greu să capete încrederea oamenilor din cauza practicilor defectuoase din trecut. În special, este puțin probabil ca bărbații tineri să se adreseze poliției dacă devin victime sau cunosc despre o crimă. Totodată, este foarte probabil ca femeile și fetele să aibă frică de abuzuri din partea personalului forțelor armate sau al poliției. Modul în care diferite părți ale societății percep o instituție reprezintă factorul central pentru ca o aceasta să fie capabilă să satisfacă așteptările lor.





| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b>        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| A. Cît de mult diferă percepțiile bărbaților, femeilor, băieților și fetelor despre instituție și rolul ei în societate?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Asistența ONG                                |
| B. În ce măsură instituția este percepută de femei, bărbați, băieți și fete în societate ca un angajator de încredere?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Asistența ONG                                |
| C. Ce fel de sugestii au femeile, bărbații, băieții și fetele din comunitate despre cum instituția poate să-și îmbunătățească serviciile și/sau să se preocupe de ei?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Asistența ONG                                |
| <b>Întrebări pentru forțele armate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                              |
| D. În mod special, cum văd femeile, bărbații, băieții și fetele din zonele de operațiuni forțele armate?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | MSM (J5)                                     |
| În linii generale forțele pacificatoare sunt susținute. Acest fapt se bazează pe lipsa încrederii în forțele politice naționale și în instituțiile de forță. Atît interviurile cît și experiențele anterioare evidențiază o atitudine pozitivă sporită a femeilor/copiilor, categorii care sunt mult mai expuse în timpul situațiilor de conflict.<br>Forțele pacificatoare se bucură de susținerea populației locale cît timp prezența militarilor străini aduce beneficii comunității lor (asigurarea securității, implementarea unor proiecte de infrastructură, distribuirea apei potabile, a hranei, rechizitelor școlare, etc.) Tradițional, copii au o atitudine pozitivă, iar maturii sunt mai reticenți. | MSM (J5)                                     |
| E. În mod special, cum văd femeile, bărbații, băieții și fetele care trăiesc în comunitățile din jurul unităților și bazelor militare forțele armate?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | MSM (J1, CGRM)<br>MA (DMRU)<br>Asistența ONG |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                              |

## Surse de informare recomandate

- Citiți rapoartele structurilor interne și externe de control și plîngerii.
- Citiți rapoartele ONG-urilor locale și internaționale.
- Studiați orice sondaj de opinie publică sau de satisfacție privind serviciile prestate disponibil, sau fișele de raport ale cetățenilor.
- Intervistați ONG-urile locale.
- Efectuați un mini-sondaj.



- Organizați focus grupuri sau interviuri de grup în comunitate.

## 7) Cooperare și consultare cu publicul

Instituțiile sectorului de securitate, în special poliția, mizează pe cooperarea cu societatea în cercetarea crimelor și în atingerea obiectivelor de securitate. Ei pot coopera cu diferite grupuri ale societății civile (grupuri de femei, grupuri de tineri și cu biserica) care prestează servicii victimelor și infractorilor și pot sprijini instruirea personalului sectorului de securitate. Mai mult decât atât, instituțiile sectorului de securitate ar trebui să solicite contribuția comunității în dezvoltarea practicilor și politicilor pentru ca acestea să răspundă nevoilor tuturor părților societății.

| <i>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</i>                                                                                                                                                                                                                   | <i>Structura(ile) responsabilă(e)</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <i>A. Ce mecanisme formale și informale de colaborare și comunicare pentru grupurile de femei, grupurile pentru drepturile omului și alte grupuri ale societății civile la nivel local, municipal și național există (de exemplu, rețea dedicată, comitetul local de securitate)?</i> | VFD                                   |

| <i>Întrebări pentru forțele armate</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <i>B. Cum forțele armate cooperează, în timpul operațiunilor, cu bărbații și femeile din comunitățile locale?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | MSM (J5)                                     |
| Modul de interacționare cu comunitățile locale (formal și neformal) sunt stipulate în documentele de conducere, care îndrumă aplicarea unei conduite oficiale în orice situație, echivalenta ambasadurilor altor state și a unor persoane care au o valoare considerabilă pentru misiune. Preferabil este ca, de exemplu, o doamna ofițer să discute, sau cel puțin să inițieze o discuție cu un grup de femei din comunitatea locală. | MSM (J5)                                     |
| <i>C. Cum forțele armate cooperează și se consultă, în afara operațiunilor, cu bărbații și femeile care trăiesc lângă unitățile și bazele militare?</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                | MSM (J1, CGRM)<br>MA (DMRU)<br>Asistența ONG |
| -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                              |

### Surse de informare recomandate

- Stabiliți dacă instituția are strategie/unitate/program de relații de comunitate.



- Analizați ordinea de zi și sumarele întrevederilor dintre instituție și membrii comunității (inclusiv orice date dezagregate privind apartenența de sex a celorla incluși în consultări).
- Intervistați membrii instituției care răspund de relațiile cu publicul.
- Intervistați membrii comunității și ai ONG-urilor locale și internaționale.
- Căutați orice dovadă că instituția încorporează doleanțele comunității în programele de instruire și practica cotidiană.

Tema D: Responsabilitate și control

## 8) Plângeri împotriva personalului sectorului de securitate

În multe țări hărțuirea sexuală, violența și discriminarea din partea personalului sectorului de securitate – împotriva oamenilor de rând sau împotriva colegilor lor – constituie o problemă serioasă. Victime pot deveni atât bărbații, cât și femeile. Astfel de comportament împiedică oamenii să se bucure de serviciile de securitate și justiție; descurajează femeile și bărbații de a se angaja în instituțiile sectorului de securitate; traumatizează membrii serviciilor de securitate și îi fac să stopeze în avansare; diminuează încrederea și respectul de care se bucură în societate instituțiile sectorului de securitate. Plîngerile, investigația și măsurile disciplinare hotărâte reprezintă o parte importantă a receptivității de gen.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                      | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b>         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| A. Cum pot angajații din sectorul de securitate face o plîngere împotriva unuia din colegii lor sau instituției despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism intern de depunere a plîngerilor)? | MSM<br>(DGCM, J1)<br><br>MA (DMRU, DSMI ,DIG) |
| În baza raportului pe comandă. Și aceasta va fi examinat drept o abatere disciplinară (relații ne regulamentare).                                                                                                                                                                        | MA (DMRU,                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                               |
| B. Cum poate un membru al comunității face o plîngere împotriva angajaților din sectorul de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism extern de depunere a plîngerilor)?          | MA (DSMI,DIG)<br><br>MSM(DGCM)                |
| C. Cum mecanismele de depunere a plîngerilor sunt date publicității și făcute accesibile, atât în cadrul instituției, cât și pentru femeile și bărbații din comunitate?                                                                                                                  | MA (DSMI,DIG)<br><br>MSM(DGCM)                |
| D. Cum și de cine sunt investigate plîngerile împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului?                                                                              | MA (DIG)                                      |
| E. Pe parcursul unei perioade anumite de timp, numărul plîngerilor împotriva personalului despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului a scăzut sau s-a mărit?                                                           | MA (DIG)                                      |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| F. Analiza depunerilor de plângeri se face regulat? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | MA (DIG) |
| G. Aceste plângeri vin în special din partea unor grupuri anumite – fie din cadrul instituției, membrilor de familie sau din partea anumitor grupuri din comunitate?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MA (DIG) |
| H. Care este proporția plângerilor ulterior urmate de o investigare internă?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | MA (DIG) |
| I. Care este proporția plângerilor care au condus ulterior la aplicarea unor măsuri disciplinare interne și care sunt aceste măsuri?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MA (DIG) |
| J. Care au fost motivele că unele din aceste plângeri nu au fost investigate și/sau nu au condus la aplicarea pedepsei?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | MA (DIG) |
| K. Ce mecanisme sunt create pentru ca o persoană să depună plângere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului într-un organ extern de control (cum ar fi comisia pentru drepturile omului sau avocatul poporului) sau la o instanță de judecată?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | MA (DIG) |
| L. Ce servicii de asistență și protecție sunt create (exemplu: consiliere, asistența unui avocat, confidențialitate, protecția împotriva concedierii) persoanelor care depun plângeri?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | MA (DIG) |
| M. Dacă este depusă o plângere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului, cum coordonează între ei poliția, procuratura, instanțele de judecată și ONG-urile locale?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | MA (DIG) |
| N. Cum informația despre măsurile disciplinare aplicate ca răspuns la plângerile despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului sunt făcute publice în cadrul întregii instituții și în comunitate?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MA (DIG) |
| <p>În conformitate cu prevederile actelor departamentale plângerile împotriva personalului Armatei Naționale sunt investigate de către <b>Direcția inspecție generală și Comenduirea militară a Armatei Naționale</b>.</p> <p>Activitatea de examinare a reclamațiilor se efectuează în corespundere cu <b>Instrucțiunea privind modul de efectuare a cercetării administrative în Armata Națională, aprobată prin ordinul Ministrului apărării nr. 290 din 21.11.2002</b>.</p> <p>Persoanele care consideră că le-au fost lezate drepturile și libertățile sale, inclusiv pe compartimentul egalității de gen, se pot adresa cu plângeri, în vederea soluționării cazurilor sau acordării asistenței, în adresa autorităților administrației publice centrale și de specialitate.</p> <p>În cadrul Ministerului Apărării, petiționarii pot înainta reclamații conducerii Ministerului Apărării și/sau instituțiilor specializate, Direcția inspecție generală și Comenduirea militară a Armatei Naționale.</p> <p>Totodată, reclamațiile pot fi înaintate prin intermediul lădițelor pentru petiții, e-mail-uri și faxurile instituțiilor.</p> <p>Despre existența cazurilor de discordanțe relevante compartimentului egalității de gen instituția de apărare poate fi informată și prin intermediul audiențelor cetățenilor la</p> | MA (DIG) |



conducerea Ministerului Apărării. Programul audiențelor conducerii ministerului, elaborat în conformitate cu prevederile HG nr. 689 din 13.11.2009, este plasat pe pagina web a entității publice, precum și la intrările în edificiile acesteia.

Tot în acest context, este de menționat faptul că în scopul eficientizării și operaționalizării activității, precum și în vederea identificării, analizei și evaluării riscurilor și vulnerabilităților la toate nivelurile managementului din structura militară, Direcția inspecție generală a creat „Cererea de intervenție a Direcției inspecție generală”.

Solicitarea menționată reprezintă un formular prin care denunțatorul/informatorul va avea posibilitatea de a înștiința în mod expres DIG, despre existența unor eventuale probleme de sistem, precum și cele ce țin de încălcarea drepturilor legale ale angajaților Ministerului Apărării și membrilor familiilor lor.

„Cererea de intervenție a Direcției inspecție generală” constituie un mijloc de încurajare a denunțării neregulilor de serviciu, o pîrghie importantă în procesul de reprimare a fenomenului corupției, a actelor conexe corupției și a faptelor de comportament corupțional.

Completarea integrală a rubricilor cererii este opțională, persoana care denunță avînd posibilitatea de a rămîne în anonimat. Totuși, lipsa unor informații complete poate provoca dificultăți în îndeplinirea acțiunilor solicitate și soluționarea problemei.

Direcția inspecție generală a recurs la aceste condiții dat fiind faptul că, de regulă, caracterul obligatoriu de a se identifica duce la ezitare din partea persoanei informatoare. Expedierea solicitării de a interveni în vederea examinării unor probleme anume poate fi realizată pe pagina web oficială a Ministerului Apărării, <http://www.army.md/> (localizată în partea de jos a paginii).

De asemenea, un alt mijloc de sesizare a organelor competente constituie liniile telefonice anticorupție, instituite prin ordinul Ministrului apărării nr. 320 din 31.07.2014 „Despre aprobarea Regulamentului privind funcționarea liniilor telefonice anticorupție ale Ministerului Apărării”. Actul departamental specificat menționează faptul că în cadrul Ministerului Apărării au fost create:

- linia specializată anticorupție - 022-232-806 - avînd drept scop recepționarea informației privind comiterea unor fapte de comportament corupțional de către funcționarii publici, inclusiv militarii prin contract, persoanele cu funcții de demnitate publică și alte persoane care prestează servicii publice din cadrul Armatei Naționale (linie telefonică gestionată de către DIG);

- linia instituțională pentru informare - 022-252-009 - instituită în scopul sporirii transparenței în funcționarea Ministerului Apărării, precum și al conlucrării acesteia cu societatea civilă prin oferirea de informații ce țin de propria activitate (linie telefonică gestionată de Centru de comunicații și informatică).



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <p>Totodată, în scopul eficientizării și operaționalizării activității structurilor de control ale Ministerului Apărării și Armatei Naționale - Direcția inspecție generală și Comenduirea militară a Armatei Naționale, precum și în vederea identificării, analizei și evaluării riscurilor și vulnerabilităților la toate nivelurile managementului din structura militară, în cadrul Comendurei militare a Armatei Naționale a fost constituit telefonul de încredere al Ministerului Apărării - 022-238-412.</p> <p>Responsabil de recepționarea mesajelor la telefonul de încredere al Ministerului Apărării va fi ofițerul de serviciu pe gărzi, asigurându-i-se în acest fel caracterul de continuitate, sunetele parvenite fiind recepționate inclusiv în afara orelor de serviciu, în zilele de odihnă și în zilele de sărbătoare. La rîndul său, militarul de serviciu va nota apelul preluat în registru special elaborat în acest sens, va informa ofițerul de serviciu operativ al Armatei Naționale, Direcția inspecție generală și Comenduirea militară a Armatei Naționale, care vor acționa în dependență de domeniul de activitate.</p> <p>Tot pentru acordarea asistenței în soluționarea diferitor cazuri de lezare a drepturilor și libertăților, inclusiv pe compartimentul egalității de gen, reclamanții se pot adresa și ofițerului cu probleme juridice și psihologului unității/instituției militare ale Armatei Naționale.</p> <p>În această ordine de idei menționăm că în urma analizei s-a constatat că în perioada de referință în adresa instituțiilor Ministerului Apărării nu au parvenit plîngerî și sesizări împotriva personalului, care ar conține probleme ce țin de violență bazată pe gen, hărțuială sexuală și discriminare sexuală.</p> <p>În cazul în care pe parcursul investigațiilor se stabilește că fapta săvîrșită prevede semnele componente ale unei infracțiuni materialele cercetării de serviciu sunt remise în adresa Procuraturii militare, instituție abilitată cu drept de control extern. Dacă fapta săvîrșită poate fi atribuită ca încălcare a regulamentelor militare, persoanelor vinovate li se pot aplica sancțiuni disciplinare.</p> |                |
| <p><b>Întrebări pentru forțele armate</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                |
| <p>O. Care sistem de justiție (civil sau militar) se ocupă de plîngerile de violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (fie că plîngerea este depusă de un coleg, membru de familie sau un om de rînd)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>MA (DJ)</p> |
| <p>P. Dacă de plîngerî este responsabil sistemul militar de justiție, au oare victimele civile acces deplin la proces? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>Pot ele fi reprezentate de un avocat civil? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>MA (DJ)</p> |

Surse de informare recomandate



## INCLUSIVE SECURITY

- Organizați focus grupuri separate cu angajați de sex masculin și feminin pentru a discuta cum se luptă cu violența bazată pe gen, hărțuiala sexuală, discriminarea sexuală sau alte abuzuri ale drepturilor omului. Gândiți-vă de asemenea la organizarea unor focus grupuri separate cu bărbați și femei tinere.
- Studiați descrierile/statisticile plîngerilor înregistrate și ale măsurilor disciplinare aplicate în temeiul lor.
- Intervistați persoanele din structurile responsabile pentru investigarea plîngerilor.
- Intervistați leaderii grupurilor de comunitate, inclusiv reprezentanții grupurilor de femei, despre eficacitatea plîngerilor și proceselor disciplinare.
- Analizați rapoartele ONG-urilor locale și internaționale, articolele și materialele din mass media.

### Cercetarea violenței bazate pe gen

Cercetarea hărțuiei sexuale și altor forme de violență bazată pe gen este foarte sensibilă și cere respectarea unor reguli de cercetare foarte atent gândite. Pentru mai multă informație, vedeți Ellsberg, M. and Heise, L., [Researching Violence Against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists](#) (Washington, DC: World Health

### 9) Supravegherea internă și externă

Mecanismele interne și externe de supraveghere din cadrul unei instituții pot juca un rol crucial în responsabilizarea instituțiilor față de societate, pentru receptivitatea la gen. Structurile externe, cum ar fi comisiile pentru drepturile omului sau oficiile avocaților poporului, ce recepționează plîngerii individuale sau de la angajații sectorului de securitate, pot iniția investigații în instituțiile sectorului de securitate și cere de la acestea întreprinderea măsurilor necesare pentru remedierea discriminării. Acolo unde structurile includ în componența sa reprezentanți ai comunității, supravegherea externă individuală, de asemenea, poate fi un mijloc de implicare a comunității în procesul de monitorizare.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Structura(ile)<br/>)<br/>responsabilă<br/>(e)</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| A. Ce mecanisme interne de supraveghere deține instituția?<br>(de exemplu, ofițer pe probleme de egalitate, secție de disciplină și conduită, inspector general)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | MA (DIG, DJ, DMRU)                                   |
| În cadrul Ministerului Apărării – Direcția management resurse umane, din care prin ordinul Ministrului apărării nr.133 din 7 mai 2009 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a unității gender a Ministerului Apărării” – este desemnată persoana responsabilă de acest segment în calitate de unitate gender. Unitatea gender respectivă este responsabilă de acest segment în MA și instituțiile din subordine, precum și întocmirea/sistematizarea dărilor de seamă și remiterea în adresa solicitanților a acesteia.<br><br>Din cadrul Marelui Stat Major al Armatei Naționale – J1 Direcție personal, din care prin ordinul Ministrului apărării nr.133 din 7 mai 2009 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a unității gender a Ministerului Apărării” – este desemnată persoana responsabilă de acest segment în calitate de unitate gender. Unitatea gender respectivă este responsabilă de acest segment în MStM, comandamentele și unitățile militare ale AN. | DMRU)                                                |





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <p>Direcției inspecție generală și Comenduirea militară a Armatei Naționale sunt subdiviziunile abilitate ale Ministerului Apărării în a căror funcții de bază se regăsește controlul activității unităților/instituțiilor militare ale Armatei Naționale.</p> <p>În cazul în care pe parcursul investigațiilor se stabilește că fapta săvârșită prevede semnele componente ale unei infracțiuni materialele cercetării de serviciu sunt remise în adresa Procuraturii militare, instituție abilitată cu drept de control extern.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | MA (DIG)                                                        |
| <p><i>B. Ce mecanisme externe de supraveghează deține instituția? (de exemplu, comisia pentru drepturile omului, comisia parlamentară, comisia națională de securitate, avocatul poporului)</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | MA (DMRU, DJ)                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei;</li> <li>- Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați creată în conformitatea cu HG nr.350 din 07.04.200</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | MA (DMRU)                                                       |
| <p><i>C. Cum mecanismele interne de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                                           |
| <p>În cadrul Ministerului Apărării – Direcția management resurse umane, din care prin ordinul Ministrului apărării nr.133 din 7 mai 2009 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a unității gender a Ministerului Apărării” – este desemnată persoana responsabilă de acest segment în calitate de unitate gender. Unitatea gender respectivă este responsabilă de acest segment în MA și instituțiile din subordine, precum și întocmirea/sistematizarea dărilor de seamă și remiterea în adresa solicitanților a acestor dări de seamă. Se conduce de Regulamentul care stabilește acțiunile, sarcinile, atribuțiile, etc.</p> <p>Din cadrul Marelui Stat Major al Armatei Naționale – J1 Direcție personal, din care prin ordinul Ministrului apărării nr.133 din 7 mai 2009 „Cu privire la aprobarea Regulamentului de activitate a unității gender a Ministerului Apărării” – este desemnată persoana responsabilă de acest segment în calitate de unitate gender. Unitatea gender respectivă este responsabilă de acest segment în MStM, comandamentele și unitățile militare ale AN. Se conduce de Regulamentul care stabilește acțiunile, sarcinile, atribuțiile, etc.</p> | MA (DMRU)                                                       |
| <p><i>D. Cum mecanismele externe de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Asistența<br>Ministerului<br>Muncii si<br>Protecției<br>Sociale |
| <p><b>1.</b> Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei: - solicit dări de seamă cel puțin o dată în semestru.</p> <p><b>2.</b> Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, creată în conformitatea cu HG nr.350 din 07.04.2006: activează în baza Regulamentului acesteia aprobat prin HG nr.895 din 07.08.2006 care stabilește următoarele atribuții:</p> <p><b>II. Obiectivele și atribuțiile de bază ale Comisiei</b></p> <p>Comisia are următoarele obiective de bază:</p> <p>a) promovarea egalității între femei și bărbați, printr-o abordare complexă, în politicile</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | DMRU                                                            |





și planurile naționale de dezvoltare;

b) suportul și coordonarea activităților autorităților abilitate cu atribuții în domeniul egalității între femei și bărbați;

c) îmbunătățirea situației femeilor și bărbaților în toate sferele vieții sociale și acordarea pentru femei a unui statut social, economic și politic egal cu cel al bărbaților.

5. Obiectivele Comisiei vor fi realizate prin coordonarea activității organelor centrale de specialitate ale administrației publice și autorităților administrației publice locale, prin colaborarea structurilor guvernamentale cu organizațiile neguvernamentale, organismele internaționale, mass-media și mediul academic.

5<sup>1</sup>. Comisia îndeplinește următoarele atribuții:

a) coordonează activitățile structurilor statale în acest domeniu, monitorizează respectarea principiului egalității între femei și bărbați, ținând cont de standardele internaționale în domeniu;

b) elaborează recomandări pentru organele centrale de specialitate ale administrației publice și autoritățile administrației publice locale în vederea aplicării politicilor și programelor specifice de promovare a principiului egalității de șanse între femei și bărbați;

c) evaluează gradul de implementare și respectare a legislației în domeniu la nivel central și local;

d) contribuie la modernizarea cadrului legislativ și instituțional prin ajustarea la standardele internaționale în vederea asigurării egalității de șanse între femei și bărbați;

e) în conformitate cu indicii dezvoltării umane, precum și cu Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului în Republica Moldova, planurilor și strategiilor sectoriale și naționale, promovează dezvoltarea statisticii de gen, realizarea cercetărilor, analizelor multidisciplinare în domeniu și studierea aspectelor egalității și echității între femei și bărbați;

f) examinează rapoartele elaborate privind modul concret de aplicare în diferite sectoare de activitate a politiciii egalității de șanse între femei și bărbați;

g) contribuie la sensibilizarea și conștientizarea femeilor și bărbaților, precum și a societății în întregime, asupra necesității eliminării tuturor formelor de discriminare pe bază de gen, inclusiv a violenței în familie, promovează modelele pozitive care ar reflecta rolul și locul femeii și bărbatului în societate, reieșind din valorile democratice;

h) activează în vederea eliminării la toate nivelurile și din toate formele de educație, instruire și informare a stereotipurilor gender privind rolul bărbatului și al femeilor în societate, inclusiv în familie;

i) propune și susține acțiuni care ar stimula implicarea deplină a femeilor în viața economică, politică și culturală în calitate de factori decizionali activi, de participanți și beneficiari;

j) informează opinia publică despre evoluția situației privind respectarea principiului egalității genurilor;

k) promovează schimbul de experiență și de informații privind acțiunile desfășurate de către Comisie în domeniu;

l) asigură liberul acces la informațiile referitoare la activitatea Comisiei;



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <p>m) colaborează cu organizațiile neguvernamentale și internaționale privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în conformitate cu standardele internaționale în domeniu.</p> <p><b>III. Drepturile Comisiei</b></p> <p>6. În scopul atingerii obiectivelor încredințate, Comisia se investește cu următoarele drepturi:</p> <p>să solicite prezentarea informațiilor necesare de la structuri de stat, instituții, organizații și întreprinderi cu orice tip de proprietate, organizații neguvernamentale și obștești, precum și efectuarea de către ministere și alte structuri a analizelor periodice privind realizarea principiului egalității genurilor;</p> <p>să ia cunoștință de activitatea autorităților administrației publice centrale și locale de specialitate, altor instituții, organizații, întreprinderi de stat și private în problemele promovării și transpunerii în viață a principiului egalității femeilor cu bărbații;</p> <p>să propună Guvernului adoptarea unor măsuri speciale menite să asigure realizarea de facto a egalității între femei și bărbați;</p> <p>să monitorizeze și să evalueze activitatea autorităților publice privind asigurarea principiului șanselor egale conform legislației în vigoare.</p> |                                  |
| <p><i>E. Care este proporția dintre bărbați și femei în fiecare structură relevantă de supraveghere internă sau externă?</i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>MA (DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| <p><b><u>Control intern:</u></b></p> <p>În cadrul Ministerului Apărării – 1 bărbat.<br/>Din cadrul Marelui Stat Major al Armatei Naționale – 1- femeie.</p> <p><b><u>Controlul extern:</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b>Componenta nominală</b></p> <p style="text-align: center;"><b>a Comisiei Guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați</b></p> <p>CRISTEA Valerian      - viceprim-ministru, președinte al Comisiei</p> <p>MÎNDRU Victor        - viceministru al sănătății și protecției<br/>sociale, vicepreședinte al Comisiei</p> <p>SACA Rodica            - consultant principal în domeniul<br/>dezvoltării sociale, Aparatul Guvernului,<br/>secretar al Comisiei</p> <p>Membrii Comisiei:</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>MA (DMRU)</p>                 |



|                               |                                                                                                                        |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| BUCEAȚCHI Pavel               | - viceministru al dezvoltării informaționale                                                                           |
| FURCULIȚĂ Feodosia-           | viceministru al finanțelor                                                                                             |
| KISTRUGA Eugenia              | - viceministru al afacerilor externe și<br>integrării europene                                                         |
| LAPICUS Tatiana               | - viceministru al culturii și turismului                                                                               |
| MOCANU Elena                  | - viceministru al justiției                                                                                            |
| MOLDOVAN-BATRÎNAC<br>Viorelia | - viceministru al educației, tineretului și<br>sportului                                                               |
| SILIVESTRU Petru              | - viceministru al ecologiei și resurselor<br>naturale                                                                  |
| BORGULA Ludmila               | - deputat în Parlament                                                                                                 |
| BODRUG-LUNGU<br>Valentina     | - președinte al ONG "Gender-Centru"                                                                                    |
| BEJAN Raisa                   | - vicepreședinte al Uniunii producătorilor<br>de zahăr, Confederația Națională a<br>Patronatului din Republica Moldova |
| CESNOCOVA Nina                | - șef al secției principale statistica<br>demografică, Biroul Național de<br>Statistică                                |
| FURDUI Valentina              | - șef al Direcției control general și serviciu<br>uman, Ministerul Agriculturii și<br>Industriei Alimentare            |
| GOLOVACI Sergiu               | - adjunct al ministrului afacerilor interne                                                                            |
| MARDAROVICI Ecaterina         | - președinte al ONG "Clubul politic 50/50"                                                                             |
| SAMOILA Tatiana               | - șef al Direcției principale migrația de<br>muncă și relații externe, Biroul Național<br>Migrațiune                   |



|                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                       |                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| SELIN Ana                                                                                                                                                                                 | - președinte al Sindicatului "Sindindcomservice", președinte al organizației femeilor din cadrul Confederației Sindicatelor Libere din Republica Moldova "Solidaritate"                               |                             |
| STUCALOV Larisa                                                                                                                                                                           | - vicedirector al Direcției generale dezvoltarea resurselor umane, muncă și politici salariale, Ministerul Economiei și Comerțului                                                                    |                             |
| TERZI Daniela                                                                                                                                                                             | - director al Centrului Național de Studii și Informare pentru Femei                                                                                                                                  |                             |
| ȘIȘCANU Nadejda                                                                                                                                                                           | - doctor habilitat în științe economice, profesor universitar, Academia de Studii Economice din Moldova                                                                                               |                             |
| ZGHIBARȚĂ Nina                                                                                                                                                                            | - președinte al organizației femeilor din cadrul Confederației Sindicatelor din Republica Moldova, director al Direcției relații externe și protocol, Confederația Sindicatelor din Republica Moldova |                             |
| F. Ce instruire în probleme de gen primesc membrii structurilor de supraveghere internă și externă pe problema gender?                                                                    |                                                                                                                                                                                                       | MA (DPAPA,DMRU)<br>MSM (J1) |
| <b>Control intern:</b> - o<br><b>Controlul extern:</b> - nu se cunoaște                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                       | DMRU                        |
| G. Cum este implicat ministerul responsabil de problemele gender/femei, în supravegherea externă a problemelor de gen (de exemplu, prin reprezentare în comisia națională de securitate)? |                                                                                                                                                                                                       | MA (DMRU)<br>MSM (J1)       |
| Ministerul Muncii Protecției Sociale și Familiei ocupă funcția de secretariat în Comisia                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                       |                             |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                              |
| <p><i>H. Cum, formal și informal, sunt implicați membrii comunității în supravegherea problemelor de gen, ca, de exemplu,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a. organizațiile non-guvernamentale</i></li> <li><i>b. asociațiile profesionale de femei</i></li> <li><i>c. instituțiile academice și de cercetare</i></li> <li><i>d. organizațiile mass media</i></li> <li><i>e. leaderii obișnuiți și tradiționali?</i></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MA (SRP, Centrul Mass-Media) |
| <p>Serviciul Relații Publice, unitatea de informare și relații cu presa a Ministerului Apărării, și-a propus ca obiectiv promovarea egalității de gen în armată prin intermediul instituțiilor de presă din Republica Moldova. Astfel, campaniile proactive inițiate cu scopul de a prezenta activitatea femeilor militar, dar și celor cu statut civil, au avut ca finalitate cunoașterea de către opinia publică a rolului femeilor în sectorul de apărare și contribuția acestora la reformarea armatei moldovenești.</p> <p>Astfel, din 2012, anul în care au fost admise, în premieră, femeile la studii în Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”, studentele s-au bucurat de o promovare activă în presa scrisă, audio și TV. Astfel, studentele au fost subiectul reportajelor cu ocazia evenimentelor organizate la AMFA: Ziua Academiei, Depunerea Jurământului Militar, Admiterea, Ziua Studentului, 8 Martie. De asemenea, studentele militare au fost protagoniste emisiunilor TV și reportajelor: Bună dimineața (M1), Cine vine la noi? (M1), Slăbește sănătos (Unica.md), Canal 3, PRIME, Canal 2, PUBLIKA, Jurnal TV, Ren TV, TV7, PRO TV, Ziarul de Gardă, sanatate.md.</p> <p>Totodată, au fost realizate interviuri cu femeile-militar din Armata Națională participante la misiuni de menținere a păcii cu mandat internațional (lt.col. Olga Scripovscaia – Timpul, Adevărul, Oastea Moldovei – ediție specială dedicată participării AN în operațiuni de menținere a păcii; maior Iulia Madan – Timpul, Oastea Moldovei).</p> <p>De asemenea, participarea femeilor la exerciții militare internaționale a fost abordată cu interes de Ren TV, TV7, Moldova 1, Ziarul de gardă (lt.maj. Ludmila Cutie, plutonier Ana Driga, lt. maj. Natalia Darii, cpt. Natalia Lefter, maior Ala Diaconu).</p> <p>Recent, portretele femeilor-militar au fost prezentate în cadrul Expoziției de fotografie documentară “Egalitatea de gen văzută cu ochii bărbaților și femeilor”, dedicată Zilei Internaționale pentru eliminarea violenței împotriva femeilor. Fotografiile, încadrate la rubrica „Femeia în armată” au fost realizate de fotografii freelance Ramin Mazur.</p> <p>Femeile care dețin funcții de conducere în Ministerul Apărării, Marelui Stat Major, instituții ale Ministerului Apărării, centre militar-teritoriale au fost, de asemenea, promovate de structura de comunicare a Ministerului Apărării și Marelui Stat Major, în mass-media națională. <b>Exemple:</b> col. Mariana Grama, lt.col. Ludmila Ianovici, lt.col. Snejana Nitrean, lt.col. Eugenia Tighineanu, lt.col. Olga Scripovscaia, maior Ala Diaconu. Totodată, femeile din Orchestra Prezidențială, Batalionul cu Destinație Specială, Brigada “Ștefan cel Mare”, dar și alte unități militare, au fost intervievate cu ocazia evenimentelor</p> | SRP                          |



organizate la nivel local și național.

Este important să menționăm și rolul rețelelor de socializare în tratarea subiectului de gender. În acest sens, pagina de facebook a Ministerului Apărării, care se află pe locul 2 la numărul de aprecieri printre autoritățile publice central – 21 406 aprecieri, oferă un spațiu larg temei respective prin albume foto, interviuri tematice, forumuri actuale.

## Surse de informare recomandabile

- Studiați rapoartele și statisticile structurilor de control intern și extern.
- Intervistați membrii structurilor de control intern și extern.
- Studiați rapoartele ONG-urilor locale și internaționale despre rezultatele activității și impactul produs de structurile de control.
- Intervistați leaderii grupurilor de comunitate, inclusiv reprezentanții grupurilor de femei, interesați-vă de eficacitatea controlului intern și extern.

Tema E: Cadrele

### 10) Recruare și selectare

În majoritatea instituțiilor sectorului de securitate femeile sunt subreprezentate. Participarea deplină și egală a femeilor și bărbaților în sectorul de securitate este un scop pentru o instituție receptivă la gen, precum și un precursor pentru a atinge performanțe efective în probleme de gen. Practicile tradiționale de recrutare deseori eșuează în a atrage femeile, sau fi intenționat sau neintenționat exclud femeile.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Care este numărul și procentajul de femei și bărbați în cadrul instituției (de exemplu, în fiecare structura a forțelor armate; cadre a poliției civile și "care au depus jurământul"; alte categorii ca: judecători, procurori și avocați)?                                                                                 | MA (DMRU)                             |
| B. Care este numărul și procentajul bărbaților și femeilor la fiecare nivel/grad?                                                                                                                                                                                                                                               | MA (DMRU)                             |
| <p><b>Accesul femeilor la instruire militară.</b></p> <p>În cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” persoanele de gen feminin au acces la studii de licență începând cu anul 2012.</p> <p>Astfel, în instituțiile de învățământ superior din domeniul militariei:</p> <p><b>Ciclul I de studii:</b></p> |                                       |



- Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” – 33 fete studente, ceea ce constituie 11% din numărul total de studenți.

În tabelul de mai jos sunt prezentate datele repartizării acestora pe ani de studii și specialități militare:

|                                 |                   |   |                              |
|---------------------------------|-------------------|---|------------------------------|
| Anul I<br>de studii<br>(2015)   | 10 fete din care: | 4 | Specialitatea „Infanterie”   |
|                                 |                   | 3 | Specialitatea „Artilerie”    |
|                                 |                   | 3 | Specialitatea „Transmisiuni” |
| Anul II<br>de studii<br>(2014)  | 5 fete din care:  | 1 | Specialitatea „Infanterie”   |
|                                 |                   | 2 | Specialitatea „Artilerie”    |
|                                 |                   | 2 | Specialitatea „Transmisiuni” |
| Anul III<br>de studii<br>(2013) | 10 fete din care: | 3 | Specialitatea „Infanterie”   |
|                                 |                   | 1 | Specialitatea „Artilerie”    |
|                                 |                   | 6 | Specialitatea „Transmisiuni” |
| Anul IV<br>de studii<br>(2012)  | 8 fete din care:  | 0 | Specialitatea „Infanterie”   |
|                                 |                   | 0 | Specialitatea „Artilerie”    |
|                                 |                   | 8 | Specialitatea „Transmisiuni” |

- alte instituții de învățământ superior din domeniul militariei (ciclul I de studii) de peste hotare – persoanele de gen feminin nu au optat pentru studii de licență peste hotarele țării.

## Ciclul II de studii:

Studenții de gen feminin la ciclul II, studii superioare de master:

| Nr.<br>d/o | Promoția    | Forma de studii |          |
|------------|-------------|-----------------|----------|
|            |             | buget           | contract |
| 1.         | 2011 – 2012 | 0               | 0        |
| 2.         | 2013 – 2014 | 2               | 4        |
| 3.         | 2015 – 2016 | 0               | 5        |

## Accesul femeilor la catedre militare.

În conformitate cu pct.15 și 16 ale Regulamentului de funcționare a catedrelor militare din cadrul instituțiilor de învățământ superior de stat, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.587 din 20.05.2003, la catedrele militare a instituțiilor de învățământ superior de stat, persoanele de gen feminin, la dorință, pot fi instruite la cursurile de instruire militară.





Totodată, menționăm că pînă în anul 2015, persoanele de gen feminin au fost instruite doar la specialitățile de infanterie și medicină militară. Actualmente, acestea sunt instruite și la specialitățile: artilerie, antiaerian, comunicație, informatică și geniu.

Datele dezagregate privind instruirea studenților (pe ultimii 5 ani) sunt următoarele:

| Nr.<br>d/<br>o | Genul    | Anul/categoria de instruire |     |      |     |      |     |      |     |      |     |      |     |
|----------------|----------|-----------------------------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|                |          | 2010                        |     | 2011 |     | 2012 |     | 2013 |     | 2014 |     | 2015 |     |
|                |          | ser.                        | of. | ser. | of. | ser. | of. | ser. | of. | ser. | of. | ser. | of. |
| 1.             | Masculin | 85%                         | 81% | 84%  | 80% | 83%  | 78% | 83%  | 78% | 79%  | 80% | 72%  | 56% |
| 2.             | Feminin  | 15%                         | 19% | 16%  | 20% | 17%  | 22% | 17%  | 22% | 21%  | 20% | 28%  | 44% |

of. – ofițeri;

ser. – sergenți.

Datele generalizate în % privind încadrarea în serviciul militar prin contract a cetățenilor în perioada 01 ianuarie 2010 – 01 iulie 2015 în total Forțele Armate, absolvenți ai catedrelor militare.

| Anul încadrării | Încadrați (gen masculin) |             |             |             | Încadrați (gen feminin) |             |             |             |
|-----------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                 | Efectivul/corpul         |             |             |             | Efectivul/corpul        |             |             |             |
|                 | soldați                  | sergenți    | subofițeri  | ofițeri     | soldați                 | sergenți    | subofițeri  | ofițeri     |
| 2010            | 75,0                     | 92,9        | 85,7        | 89,3        | 25,0                    | 7,1         | 14,3        | 10,7        |
| 2011            | 100,0                    | 93,1        | 60,0        | 87,1        | 0,0                     | 6,9         | 40,0        | 12,9        |
| 2012            | 50,0                     | 85,1        | 50,0        | 75,0        | 50,0                    | 14,9        | 50,0        | 25,0        |
| 2013            | 100,0                    | 80,0        | 75,0        | 76,9        | 0,0                     | 20,0        | 25,0        | 23,1        |
| 2014            | 66,7                     | 89,5        | 25,0        | 59,1        | 33,3                    | 10,5        | 75,0        | 40,9        |
| 2015            | 100,0                    | 92,7        | 100,0       | 66,7        | 0,0                     | 7,3         | 0,0         | 33,3        |
| <b>TOTAL</b>    | <b>79,2</b>              | <b>88,7</b> | <b>64,5</b> | <b>77,4</b> | <b>20,8</b>             | <b>11,3</b> | <b>35,5</b> | <b>22,6</b> |

Datele generalizate în % privind încadrarea în serviciul militar prin contract a cetățenilor în perioada 01 ianuarie 2010 – 01 iulie 2015 în **Armata Națională**, absolvenți ai catedrelor militare.

| Anul încadrării | Încadrați (gen masculin) |          |            |         | Încadrați (gen feminin) |          |            |         |
|-----------------|--------------------------|----------|------------|---------|-------------------------|----------|------------|---------|
|                 | Efectivul/corpul         |          |            |         | Efectivul/corpul        |          |            |         |
|                 | soldați                  | sergenți | subofițeri | ofițeri | soldați                 | sergenți | subofițeri | ofițeri |
| 2010            | 100,0                    | 88,5     | 80,0       | 89,5    | 0,0                     | 11,5     | 20,0       | 10,5    |



|              |             |             |             |             |             |             |             |             |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 2011         | 100,0       | 80,0        | 42,9        | 82,6        | 0,0         | 20,0        | 57,1        | 17,4        |
| 2012         | 0,0         | 78,4        | 0,0         | 66,7        | 100,0       | 21,6        | 100,0       | 33,3        |
| 2013         | 100,0       | 78,1        | 0,0         | 70,0        | 0,0         | 21,9        | 100,0       | 30,0        |
| 2014         | 60,0        | 88,9        | 100,0       | 62,5        | 40,0        | 11,1        | 0,0         | 37,5        |
| 2015         |             | 94,6        | 100,0       | 57,1        |             | 5,4         | 0,0         | 42,9        |
| <b>TOTAL</b> | <b>70,0</b> | <b>85,6</b> | <b>56,3</b> | <b>76,3</b> | <b>30,0</b> | <b>14,4</b> | <b>43,8</b> | <b>23,7</b> |

## Accesul la locurile de muncă de aceeași categorie.

Cu referire la datele dezagregate privind efectivul militar prin contract al Armatei Naționale (femei/bărbați) în luna august 2015, menționăm următoarele:

- din numărul total de militari prin contract ai Armatei Naționale – (83)% sunt bărbați, iar (17)% sunt femei;
- din numărul total de ofițeri ai Armatei Naționale – (84)% bărbați, iar (16)% sunt femei;
- din numărul total de femei ofițeri ai Armatei Naționale – (20)% sunt la funcții de conducere;
- din numărul total de angajați civili ai Armatei Naționale – (37)% sunt bărbați, iar (63)% sunt femei;
- din numărul total de personal (militari/civili) al Armatei Naționale – 3% sunt femei care se află la funcții de conducere;
- coraportul actual al militarilor prin contract femei care au participat din inițiativa personală la operațiunile internaționale de menținere a păcii - 3%.

Cu referire la coraportul actual al militarilor prin contract care au participat din inițiativa personală la operațiunile internaționale de menținere a păcii, procentajul este de 98% bărbați-militari și 2% femei-militari. Totuși, acest coraport în procentaj pe sexe se modifică treptat, în contextul sporirii de către conducerea ministerului a atenției asupra importanței implicării active a acestora în procesul de selectare, instruire și detașare la asemenea operațiuni. De asemenea, menționăm că femeile care îndeplinesc serviciul militar prin contract în cadrul Armatei Naționale participă cu succes și în cadrul exercițiilor militare multinaționale.

|                                                                                                                                                                                                                                      |                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <p>C. Există vreun procentaj-țintă de cadre de sex feminin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> De femei recrute? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>Dacă da, care sunt țintele?</p> | <p>MA<br/>(DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| Nu există asemenea procentaj-țintă de cadre de sex feminin.                                                                                                                                                                          | <p>MA<br/>(DMRU)</p>                 |
| <p>D. Există vreo limită a procentajului de cadre sau recruți de sex feminin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, cum sunt acestea justificate?</p>                                                     | <p>MA<br/>(DMRU)</p> <p>MSM (J1)</p> |
| Nu există vreo limită pentru procentajul de cadre sau recrute de sex feminin.                                                                                                                                                        | <p>MA</p>                            |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | (DMRU)                   |
| E. Ce măsuri sunt întreprinse pentru a încuraja și a sprijini participarea femeilor?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | MA<br>(DMRU)<br>MSM (J1) |
| Ex. Academia Militară a Forțelor Armate când anunță selectarea candidaților pentru admiterea la studii în învățământul militar utilizează broșure, pliante, pagina web a instituției etc. în care pune accentual pe tendința de înmatriculare a ambelor sexe: băieți/fete în egală măsură. Totuși, AMFA dispune de un număr concret de studenți care pot fi înmatriculați pe sexe.                                                                                                                                                                                                                                                     | MA<br>(DMRU)             |
| F. Există vreo diferență în criteriile și procesul de recrutare a femeilor și bărbaților (de exemplu, cerințe diferite față de starea fizică)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, care sunt ele?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | MA<br>(DMRU)<br>MSM (J1) |
| Nu există asemenea diferență în criteriile și procesul de recrutare a femeilor vizavi de cel al bărbaților.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                          |
| G. Care ar fi profilul ideal de angajare a cadrelor în instituție, în termeni de calitate, capacități și discernământ? Este acest profil în egală măsură accesibil bărbaților și femeilor? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MA<br>(DMRU)<br>MSM (J1) |
| Nu există asemenea profil ideal pe genuri.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | MA<br>(DMRU)             |
| H. Dacă sunt recrutate mai puține femei decât bărbați (ori vice versa), care sunt obstacolele de recrutare și cum ele sunt/sau trebuie să fie abordate? De exemplu, sunt oare femeile candidate obligate să treacă o instruire specială pentru a corespunde cerințelor (de exemplu, de a conduce vehicul cu 4WD tracțiune, exerciții fizice, educație în școală superioară)?                                                                                                                                                                                                                                                           | MA<br>(DMRU)<br>MSM (J1) |
| În baza unui ordin clasificat (prin care este aprobat un Nomenclator al specialităților militare și listei funcțiilor de state prevăzute pentru corpul de ofițeri al Armatei Naționale) se stabilește specialitățile/funcțiile militare la care pot fi acceptate femeile. Din acest ordin rezultă că ele pot fi acceptate la toate cu excepția celor ce țin de conducerea și asigurarea acțiunilor de luptă. Începând cu a doua jumătate a anului 2016, aceste restricții urmează a fi înlăturate deoarece AMFA va da start primei promoții de absolvenți femei la specialitățile și profilul care pînă la moment sunt restricționate. | MA<br>(DMRU)             |
| I. Sunt reflectate cu acuratețe în descrierile funcției de serviciu cerințele față de serviciu. Astfel ca să nu discrimineze nici femeile, nici bărbații? De exemplu,<br>a. sunt cerințele fizice corespunzătoare serviciului dar nu excesive? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>b. sunt oare așa deprinderi și abilități tradițional "feminine" ca comunicarea, abilitatea de a escalada situații violente și abilitatea de a conlucra, incluse în descrierea funcției de serviciu, odată cu deprinderile tradiționale "masculine"? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                  | MA<br>(DMRU)             |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Descrierile funcției nu fac deosebire pe criterii de gen                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                              |
| J. Cer oare descrierile funcției înțelegerea și/sau asumarea de angajamente față de egalitatea de gen și drepturile omului? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                 | MA<br>(DMRU,<br>DJ)          |
| Nu prevăd descrierile careva angajamente față de egalitatea de gen sau drepturile omului.                                                                                                                                                                                                                                                           |                              |
| K. Ce pași au fost făcuți pentru asigurarea faptului, că atât bărbații, cât și femeile sunt implicați în procesele de recrutare?                                                                                                                                                                                                                    | MA<br>(DMRU<br>MSM (J1)      |
| Stabilirea sarcinilor de recrutare (în procesul de recrutare) fără criterii bazate pe gen.                                                                                                                                                                                                                                                          |                              |
| L. Cum personalul implicat în recrutare este instruit pentru a depista și contracara atitudini discriminatorii față de femei și bărbați?                                                                                                                                                                                                            | MA<br>(DMRU)<br><br>MSM (J1) |
| Personalul implicat în recrutare nu dispune de instruire corespunzătoare pentru a depista și contracara atitudini discriminatorii față de femei și bărbați. Totuși se solicită ca acesta să dispună de conduită impecabilă, etică profesională și lipsa prejudecăților pe criterii de sex, religie, etnie, etc, în procesul de recrutare/selectare. |                              |
| M. Ce proceduri de verificare sunt create pentru candidați cu privire la încălcările precedente ale legislației în încălcarea dreptului internațional umanitar și drepturilor omului?                                                                                                                                                               | MA (DJ,<br>DMRU)             |
| Solicitarea cazierului judiciar la încadrarea/angajare în serviciul militar/public. De asemenea, verificarea candidatului de către SIS dacă corespunde cerințelor de încadrare în serviciul militar prin contract prin verificarea dispunerii de către acesta a dreptului de acces la secret de stat.                                               |                              |

### Surse de informare recomandabile

- Analizați procedurile și rapoartele cu privire la recrutare ale secțiilor de cadre.
- Examinați materialele de recrutare.
- Intervievați recruții.
- Intervievați sau organizați focus grupuri cu noii recruți.
- Distribuți noilor recruți o anchetă.
- Efectuați un mini-sondaj în biroul de recrutare sau de la un eveniment de recrutare.

### 11) Menținere în funcție

În multe instituții ale sectorului de securitate cadrele feminine sunt menținute în funcții mai puțin timp decât cadrele bărbați, din mai multe cauze: hărțuială, discriminare sau abuzuri sexuale; o ambianță insuportabilă; insuficiență de politici și proceduri de susținere a familiilor pentru a ajuta atât bărbații, cât și femeile în echilibrarea responsabilităților lor de carieră și de familie. Totodată, și bărbații tineri pot pleca din cauza hărțuirii și abuzurilor sexuale, iar bărbații și femeile pot pleca din cauza hărțuirii și discriminării legate de orientarea sau identitatea lor sexuală.



| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Structuraile responsabile (e)</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| A. Ce date se colectează cu privire la fluctuația de cadre și stabilitatea în funcție? Sunt aceste date dezagregate după sex, grad, etnie și motive de concediere?                                                                                                                                          | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                |
| În cadrul Ministerului Apărării se duce o evidență a fluctuației de personal pentru fiecare an calendaristic. Respectiv, aceste date sunt dezagregate după criterii de grad militar, locul îndeplinirii serviciului și temeiurile eliberării                                                                |                                      |
| B. Dacă existe date dezagregate după sex, care este rata de menținere în funcție pentru femei și bărbați, și care sunt tipurile de motive de concediere?                                                                                                                                                    | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                |
| Nu sînt date dezagregate după criterii de sex. Eliberarea personalului din serviciul militar sau public, în marea parte a cazurilor are loc în legătură cu expirarea contractului, din motive personale sau atingerea vârstei de pensionare/aflare în serviciul militar.                                    |                                      |
| C. Dacă femeile sunt menținute în funcție mai puțin decît bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru menținerea lor și cum ele sunt sau ar trebui depășite?                                                                                                                                    | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                |
| Acestea sunt dictate de lipsa în cazul femeilor a studiilor militare adecvate (studii de licență) funcției militare. Începînd cu 2012 AMFA a început înmatricularea fetelor/femeilor. Totodată, ele de de rînd cu bărbații beneficiază de instruire/perfecționare continuă (inclusive studii de masterat).  |                                      |
| D. Se bucură oare cadrele feminine de drepturi egale în ce privește ocrotirea sănătății, spațiului locativ, pensionarea și privilegiile de familie? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                 | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                |
| Da.                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                      |
| E. Există careva restricții, scrise sau verbale, cadrelor feminine de a se căsători sau de a fi însărcinate (de exemplu, după un anumit termen de serviciu)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți.                                                                    | MA (DMRU)<br>MSM (J1)<br>AMFA        |
| Da. Doar pentru studentele Academiei Militare a Forțelor Armate. Astfel, în cazul în care devin însărcinate acestea sînt exmatriculate din cadrul academiei.                                                                                                                                                |                                      |
| a. Cît de potrivite sunt politicile de permitere angajaților să echilibreze responsabilitățile lor de serviciu, de familie și de îngrijire, de exemplu există condiții pentru ore de lucru flexibile și/sau muncă cu fracțiune de normă pentru părinți și pentru cei care îngrijesc de membrii în etate sau | MA (DMRU)                            |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p><i>bolnavi ai familiei Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>b. există un concediu de maternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>c. există un concediu de paternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>d. există condiții de un "lucru mai ușor" pentru femei gravide și femei care au născut recent Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>e. sunt femei care au pauze speciale în timpul orelor de muncă pentru alăptarea copiilor lor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>f. există încăperi speciale pentru alăptarea copiilor în timpul orelor de muncă (de exemplu, încăperi parentale) Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>g. există încăperi pentru îngrijirea copiilor sau se fac contribuții la costurile pentru îngrijirea copiilor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>h. există un sprijin practic și psihologic pentru familiile angajaților la redisolocarea lor, cum ar fi găsirea unui loc nou de muncă sau de școală Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><i>i. sunt luate în considerație responsabilitățile de îngrijire a copilului în deciziile privind detașarea (de exemplu, de a permite părintelui unui copil mic să aibă opțiunea de a rămâne cu familia)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
| <p><i>a. Cât de potrivite sunt politicile de permitere angajaților să echilibreze responsabilitățile lor de serviciu, de familie și de îngrijire, de exemplu</i></p> <p><b>Acestea sunt în limitele stabilite de:</b></p> <p><b>- Legea nr.162 din 22.07.2005 „Cu privire la statutul militarilor” – pentru militarii prin contract;</b></p> <p><b>- Codul muncii și Legea nr.158 -XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public</b></p> <p><i>b. există condiții pentru ore de lucru flexibile și/sau muncă cu fracțiuni de normă pentru părinți și pentru cei care îngrijesc membrii de familie în vârstă sau bolnavi Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><b>NU - pentru militarii prin contract – (în condițiile Legii nr.162 din 22.07.2005 „Cu privire la statutul militarilor);</b></p> <p><b>DA – pentru personalul civil – (în condițiile Codul muncii și Legea nr.158 -XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public).</b></p> <p><i>c. există un concediu de maternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><b>DA – pentru ambele categorii de personal</b></p> <p><i>d. există un concediu de paternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><b>DA – pentru ambele categorii de personal</b></p> <p><i>e. există condiții de un "lucru mai ușor" pentru femei gravide și femei care au născut recent Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> <p><b>DA (parțial)- pentru militarii prin contract – femeia militar poate fi numită la funcții militare care nu implică efort fizic (în condițiile Legii nr.162 din 22.07.2005 „Cu privire la statutul militarilor);</b></p> <p><b>DA – pentru personalul civil – (în condițiile Codul muncii și Legea nr.158 -XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public).</b></p> <p><i>f. sunt femei care au pauze speciale în timpul orelor de muncă pentru alăptarea copiilor lor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i></p> |  |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <p><b>DA</b></p> <p>g. există încăperi speciale pentru alăptarea de către mame a copiilor lor în timpul orelor de muncă (de exemplu, încăperi parentale) Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p><b>Nu sunt încăperi special amenajate.</b></p> <p>h. există încăperi pentru îngrijirea copiilor sau se fac contribuții la costurile pentru îngrijirea copiilor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p><b>Nu sunt încăperi îngrijirea copiilor.</b></p> <p>i. există un sprijin practic și psihologic pentru familiile angajaților la redislocarea lor, cum ar fi găsirea unui loc nou de muncă sau de școală Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p><b>Parțial. Cu implicarea psihologilor și conducerii unității/instituției.</b></p> <p>j. sunt luate în considerație responsabilitățile de îngrijire la luarea deciziilor privind deplasare de trupe (de exemplu, de a permite părintelui unui copil mic să aibă opțiunea de a rămâne cu familia)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p><b>Da. Sunt luate uneori.</b></p> |                        |
| <p><b>Întrebări pentru forțele armate</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                        |
| <p><b>F. Ce tip de suport (practic și psihologic) este oferit familiilor angajaților în perioada aflării membrilor familiilor în misiuni?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p><b>MSM (J1)</b></p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                        |
| <p><b>G. Ce mecanisme vin în ajutorul angajaților pentru a menține contactul cu familiile lor în timpul aflării în misiune?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p><b>MSM (J1)</b></p> |

## Surse de informare recomandabile

- Studiați rapoartele care documentează ratele demenținare în funcții.
- Analizați rezultatele unor sondaje și "interviuri la ieșire".
- Analizați politicile secțiilor de cadre.
- Intervistați angajații direcțiilor de resurse umane.
- Intervistați reprezentanții asociațiilor de angajați.
- Intervistați, organizați focus grupuri și/sau expediați anchete angajaților de sex feminin și masculin din secții și niveluri diferite ale instituției, inclusiv angajații care s-au concediat recent din serviciu.

## 12) Numiri, deplasare de trupe, promovare și remunerare

Sistemele de numiri, deplasare, promovare și remunerare nu ar trebui să discrimineze angajații de sex feminin față de angajații de sex masculin. Poate să existe necesitatea de a efectua modificări întru a asigura că rolurile considerate tradițional nepotrivite pentru femei să devină la fel de disponibile și pentru bărbați, și pentru femei. În același timp, trebuie să fie luate în considerație și angajamentele individuale de familie și de îngrijire. Sistemul de evaluare a performanțelor ar trebui să conțină măsuri de receptivitate de gen, astfel ca o promovare a unei persoane să fie în concordanță cu satisfacerea obligațiilor lui (ei) de a fi receptiv la gen. Serviciul într-o unitate responsabilă de abordarea violenței bazate pe gen trebuie apreciat și compensat.





| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Sunt oare colectate și analizate datele cu privire la promovarea angajaților de sex feminin și masculin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                        | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| Nu.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                       |
| B. Dacă femeile sunt promovate mai puțin ca bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru promovarea lor și cum ele sunt sau ar fi trebuit depășite (de exemplu, o instruire specifică)?                                                                                                         | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| Acestea sunt dictate de lipsa în cazul femeilor a studiilor militare adecvate (studii de licență) funcției militare. Începînd cu 2012 AMFA a început înmatricularea fetelor/femeilor. Totodată, ele de de rind cu bărbații beneficiază de instruire/perfecționare continuă (inclusive studii de masterat). |                                       |
| C. Sunt oare bărbații și femeile de același grad/nivel remunerați cu aceeași sumă de bani? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                         | MA (DMRU)<br>(DEF)<br>MSM (J1)        |
| Da. Chiar dacă aceleași grad/funcție, pot fi totuși diferențe (care au nu la bază criteria de sex) în dependență de vechime în serviciul militar/public, categorie de calificare, etc.                                                                                                                     |                                       |
| D. Dacă femeile sunt plătite mai puțin decît bărbații (ori vice versa), cum aceasta se justifică și cum poate fi corectată?                                                                                                                                                                                | MA (DMRU)<br>(DEF)<br>MSM (J1)        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                       |
| E. Ce măsuri sunt întreprinse pentru se asigura faptul că și bărbații, și femeile sunt implicate în deciziile privind promovarea și remunerarea angajaților?                                                                                                                                               | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| Politica salarială și de remunerare în cadrul AN este egală pentru toți indiferent de sex, religie, etnie, etc.                                                                                                                                                                                            |                                       |
| F. În afară de pozițiile din care bărbații și femeile sunt excluși prin lege (discutate la Tema B), există și (alte) poziții din care bărbații și femeile sunt formal sau informal excluși? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                        | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| Nu. Doar cele menționate anterior în tema B                                                                                                                                                                                                                                                                |                                       |
| G. Există vreo (altă) poziție care în practică este ocupată doar de bărbați sau doar de femei? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, cum acestea pot fi disponibilizate sau                                                                                                     | MA (DMRU)                             |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| făcute atractive atât pentru bărbați cât și pentru femei?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | MSM (J1)                  |
| Nu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                           |
| H. Ce sistem de management al resurselor umane este creat pentru:<br>a. stabilirea, aprecierea și recompensarea performanțelor în abordarea problemelor de violență bazată pe gen, promovarea egalității și/sau atingerea obiectivelor strategiei instituționale de gen<br>b. descoperirea și pedepsirea disciplinară a unor performanțe slabe privind cele expuse mai sus? | MA (DMRU)<br>MSM (J1)     |
| <b><u>Nu sunt asemenea sisteme.</u></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |
| <b>Întrebări pentru forțele armate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                           |
| I. Dacă există restricții în privința numirii femeilor în posturi de luptă, poate o femeie să atingă în continuare cele mai înalte poziții? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                         | MSM (J1)                  |
| DA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                           |
| J. Au femeile și bărbații acces egal la numiri și/ori misiuni? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                      | MA (DMRU)<br>MSM (J1, J5) |
| DA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                           |
| K. Li se oferă oare femeilor căsătorite și femeilor cu copii acces egal la numiri și/sau misiuni ca și altor femei și bărbați? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                      | MA (DMRU)<br>MSM (J1, J5) |
| DA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                           |
| L. Sunt oare femeile și bărbații trimiși în misiuni în aceleași proporții, inclusiv în misiuni de menținere a păcii? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, cum atunci oportunitățile pentru deplasare pot fi făcute mai deschise sau mai atractive și pentru femei?                                                                              | MA (DMRU)<br>MSM (J5)     |
| DA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                           |
| M. Sunt femeile dislocate în număr suficient în cadrul aceleiași unități, astfel încât acestea să nu se simt izolate? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                               | MSM (J1)<br>MA (DMRU)     |

## Surse de informare recomandabile

- Examinați procedurile departamentelor de resurse umane privind promovare etc.
- Analizați datele dezagregate de salarizare pe grade și sex.
- Stabiliți cum performanțele individuale sunt înregistrate și evaluate.
- Intervistați, organizați focus grupuri, și/ ori distribuiți anchete personalului de sex masculin și feminin din secții și niveluri diferite conduct ale instituției.



- Intervievați reprezentanții asociațiilor de angajați.
- Uitați-vă la planificarea oficiilor pentru a stabili dacă bărbații și femeile sunt în mod egal repartizați în cele mai bune birouri și au acces egal la resurse de serviciu.

### 13) Mentorat și suport

În cadrul instituției din sectorul de securitate unde femeile sunt în minoritate, pot fi necesare măsuri pentru asigurarea faptului că ele sunt încurajate de a ocupa locuri de conducere și că viziunile lor sunt reprezentate. Deseori există niște căi informale și invizibile prin care bărbații primesc un ajutor și sunt ghidați de alți bărbați pentru a ai ajuta să avanseze în cadrul unei instituții, prin primirea unor sfaturi din partea unui membru superior al instituției privind mișcările de carieră și învățarea de la cineva cum să negocieze astfel de chestiuni ca salariu, sarcinile, oportunități de conducere și privilegii. Pentru multe femei în instituțiile sectorului de securitate, astfel de rețele informale nu există și femeile trebuie într-un mod pro-activ să le creeze. Unele instituții creează programe formale de ajutor în instituirea rețelor de sprijin sau sistemelor de mentorat pentru femei.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Există oare un program formal de mentorat pentru angajate femei? Da <input type="checkbox"/><br>Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți-l.                                                                                                                                                                                     | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| NU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                       |
| B. Cum este încurajat mentoratul formal/informal pentru angajatele femei (de exemplu, prin stabilirea unui timp destinat mentoratului în orele de serviciu)?                                                                                                                                                                             | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| NU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                       |
| C. Există oare o asociație de angajate femei ori o secție de femei în asociația angajaților? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>Dacă da, cum instituția ajută asociația (de exemplu, fonduri, acces la conducere, oferirea de timp și spații pentru activități), câți membri are și care sunt activitățile sale? | MA (DMRU)<br>MSM (J1)                 |
| Pentru salariați civili în condițiile legislației RM, funcționează sindicatul                                                                                                                                                                                                                                                            |                                       |

#### Surse de informare recomandabile

- Examinați procedurile departamentelor de resurse umane privind mentoratul.
- Analizați organigrama asociației angajatelor femei (sau structuri similare).
- Intervievați reprezentanții asociațiilor angajaților.
- Intervievați, organizați focus grupuri și/sau distribuiți anchete angajatelor femei din diferite secții și niveluri ale instituției.

### 14) Infrastructura și echipamente



Femeile pot fi excluse din instituțiile sectorului de securitate în practică sau să fie forțate să plece din cauza încăperilor nepotrivite. Atunci, când o instituție începe doar să atragă femeile, probabil este nevoie de investit în infrastructură și echipamente moderne.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Structura(ile) responsabilă(e)</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| A. Există oare în toate clădirile instituției spații separate și securizate de duș și schimb de haine pentru angajați de sex feminin și masculin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | MA (DD)<br>MSM (J4)                   |
| Nu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |
| B. Dispun oare angajatele de sex feminin de uniforme potrivite (în orice grad și funcție, chiar și femeile însărcinate)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | MSM (J4)                              |
| Conform Decretul Președintelui Republicii Moldova nr.580-V din 6 octombrie 2010 „Pentru aprobarea uniformei militare, a însemnelor distinctive și a regulilor de purtare a acestora de către militarii din cadrul Armatei Naționale și instituțiilor Ministerului Apărării” sunt prevăzute trei tipuri de uniforme militare cu diferențiere de genuri, însă pentru categoria „femei gravide” nu sunt prevăzute uniforme potrivite                                                                                                            |                                       |
| C. Există oare încăperi amenajate și securizate pentru femei în toate clădirile de instrucțiune, garnizoane etc.? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | MA (DD)<br>MSM (J4)                   |
| Nu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                       |
| D. Dacă se oferă spațiu locativ, ce măsuri se întreprind pentru a se asigura că el este confortabil pentru familii (de exemplu, aproape de școli, grădinițe de copii, instituții medicale)?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | MA (DD)                               |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                       |
| <b>Întrebări pentru forțele armate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                       |
| E. Ce fel de aranjamente se fac pentru femei în timpul operațiunilor în ceea ce privește cerințele sanitare și toaletă?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | MSM (J4, J5, J7, CFT, CFA)            |
| In timpul operațiunilor, pentru femei se instalează corturi, cabine de duș și veceuri separate (CFT)<br>În timpul operațiunilor se delimitează încăperile zonelor sanitare pentru femei, față de cele ale bărbaților (cu compartimente separate pentru femei și bărbați) (J4)<br>Nu este relevant pentru (J7)<br>Așa-numitele aranjamente ce vizează igiena, dar și respectarea intimității se fac în funcție de resursele avute la dispoziție. În general se asigură grup sanitar (veceu, duș, lavoar) separat de cele pentru bărbați. (J5) |                                       |
| F. Sunt oare toate echipamentele necesare cadrelor de sex feminin adecvate (de exemplu, veste antiglonț, scaune pentru vehicule ajustabile)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | MSM (J4)                              |



|                                                                                                                                                                                  |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Echipamentul din dotare (veste antiglonț, căști, cotiere, genunchiere etc.), completarea vehiculelor, nu se clasifică pe criterii de sex, ci pe caracteristici tehnice și mărimi |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

## Surse de informare recomandabile

- Inspectați cazarmele și încăperile de instruire.
- Intervistați angajații responsabili pentru logistică și spații locative.
- Intervistați reprezentanții asociațiilor de cadre.
- Intervistați, efectuați focus grupuri și/sau distribuiți anchete cadrelor de sex feminin de la diferite secții și niveluri ale instituției.

## Tema F Cultura instituțională

### 15) Înțelegerea problemelor de gen și a relațiilor dintre cadrele de sex masculin și feminin

Cultura instituțională este o colecție de valori, istorie și modului de afaceri care constituie "regulile de joc" nescrise ale unei instituții. Ea definește ce este considerat ca fiind important pentru instituție (și ce poate fi în contradicție cu statutul și politicile oficiale). Cultura instituțională poate fi un aliat puternic în devenirea activității de egalitate de gen a unei părți valoroase a activității instituționale sau poate bloca progresul în probleme de gen – făcând ca instituția să fie un loc greu de accesat sau greu de activat pentru femei.<sup>9</sup>

În termenii relațiilor de gen, cultura instituțională include norme și coduri de comportament pentru femei și bărbați pe care o organizație le acceptă sau le permite. Cultura instituțională predominant poate fi una discriminatorie: de exemplu, acceptarea tacită a glumelor sau a unui limbaj degradant față de femei (sau pentru alții); mereu fiind anunțați și invitați la întruniri sau la instruire în primul rând bărbații; sau limitarea informală a femeilor la rol secundar de suport. Un aspect strâns legat de cultura instituțională este calitatea relațiilor dintre cadrele de sex feminin și masculin.

Mai mult decât atât, ca o instituție să fie receptivă de problemele de gen, este important ca toți angajații să aibă o înțelegere de ce este important de a aborda probleme de gen, atât în cadrul instituției, cât și în relațiile cu societatea, și de a-și asuma răspunderea pentru promovarea drepturilor omului și egalității de gen.

În multe instituții ale sectorului de securitate, instruirea inițială sau perioada de introducere sunt foarte importante în modelarea atât a atitudinilor față de problemele de gen, cât și a forțelor motrice dintre angajații de ambele sexe.

|                                                                     |                       |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b> | <b>Structura(ile)</b> |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------|

<sup>9</sup>Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., [What Is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change?](http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf), p. 5, [http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender\\_at\\_Works\\_Approach.pdf](http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf).



|                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>responsabilă</b>           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| A. Există oare o înțelegere dintre cadrele de sex feminin și masculin la toate nivelurile de ce este important de abordat problemele de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                 | MA (DMRU)<br>AMFA<br>MSM (J1) |
| Oficial nu este                                                                                                                                                                                                                                      |                               |
| B. Dacă există de acum o politică de gen sau un plan de acțiuni de gen, sunt ele oare cunoscute pe larg? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                     | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |
| Da sînt aduse la cunoștință prin ordinal MA.                                                                                                                                                                                                         |                               |
| C. Ce diferențe sunt dintre cum bărbații și femeile din cadrul instituției văd problemele de gen?                                                                                                                                                    | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |
| Bazate în mare parte pe stereotipuri (ex. Femeia este mai slabă, mai puțin pricepută, abilă, etc.                                                                                                                                                    |                               |
| D. Ce informație li se prezintă noilor angajați/recruților despre angajamentele instituției față de egalitatea de gen și drepturile omului, politicile și procedurile sale de gen, contextul național legislativ și politic, hărțuială sexuală etc.? | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |
| Nu este o informare la nivel (multilaterală) înalt a efectivului sau personalului din AN                                                                                                                                                             |                               |
| E. Există oare dintre femei și bărbați relații de lucru respectuoase? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                        | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |
| Da. În mare parte bazate pe disciplină, colegialitate, respectul și stima superiorilor. <b><u>Dar este necesar și sondaj</u></b>                                                                                                                     |                               |
| F. Sunt oare echipe mixte formate din ambele sexe (sau ele tind să fie compuse doar din femei sau doar din bărbați)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                         | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |
| Se tinde spre un echilibru pe criteriul de sex (50/50) în formarea echipelor                                                                                                                                                                         |                               |
| G. Sunt oare expresiile de inegalitate de gen la locul de muncă descurajate sau acceptate (de exemplu, cadre protectoare pe ecranul computerului, postere și glume nerespectuoase) și cum? Dați exemple.                                             | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |
| <b><u>Este nevoie de sondaj.</u></b>                                                                                                                                                                                                                 |                               |
| H. Sunt oare stereotipizarea și discriminarea de gen fenomene obișnuite pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                   | MA (DMRU)<br>MSM (J1)         |



|                                                                                                                                                                                                                                                                  |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Parțial da. <b><i>Dar este necesar sondaj</i></b>                                                                                                                                                                                                                |                       |
| I. Este oare hărțuiala sexuală ceva obișnuit pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                          | MA (DMRU)<br>MSM (J1) |
| Nu este ceva obișnuit                                                                                                                                                                                                                                            |                       |
| J. Care sunt cele mai frecvente tipuri de hărțuială sexuală ce se întâmplă femeilor și bărbaților în cadrul instituției? Dați exemple.                                                                                                                           | MA (DMRU)<br>MSM (J1) |
| <b><i>Este nevoie de sondaj.</i></b>                                                                                                                                                                                                                             |                       |
| <b><i>Întrebări pentru forțele armate</i></b>                                                                                                                                                                                                                    |                       |
| K. Există oare un număr egal de bărbați și femei ca instructori în instruirea inițială? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                  | MSM(J1, J7)           |
| Instructorii sunt selectați în dependență de cunoștințe, experiență și capabilități de predare, ci nu în dependență de gen. Totuși egalitatea de gen în numărul de instructori este susținută dacă aceștia răspund cerințelor de a fi calificați ca instructori. | MSM( J7 )             |

## Surse de informare recomandabile

- Intervievați, efectuați focus grupuri și/sau distribuiți anchete cadrelor de sex feminin de la diferite secții și niveluri ale instituției.
- Intervievați ofițerul de resurse umane sau de probleme de egalitate.
- Intervievați reprezentanții angajatelor de sex feminin.
- Examinați registrele de plângeri de hărțuire, agresiune, discriminare etc.
- Analizați materialele și procesele de inițiere.
- Intervievați instructorii de inițiere.

## 16) Leadership și prezentare publică

Leadership este un aspect esențial în modelarea culturii instituționale – atât prin ceea ce liderii spun și fac pentru egalitatea de gen, cât și prin faptul că femeile și bărbații sunt lideri în egală măsură. Modul în care o instituție se prezintă în fața societății atât reflectă, cât și fortifică cultura sa instituțională.

|                                                                                                                                                                                                                |                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b><i>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</i></b>                                                                                                                                     | <b><i>Structura(ile) responsabilă(e)</i></b> |
| A. Sunt oare femeile și bărbații implicați în egală măsură în procesul de luare a deciziilor, inclusiv la cele mai înalte niveluri? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu? | MA (DMRU)                                    |
| DA                                                                                                                                                                                                             |                                              |
| B. Cum este exprimat angajamentul pentru scopul egalității de gen la cel mai înalt nivel al instituției?                                                                                                       | MA (DMRU)                                    |





|                                                                                                                                                                                               |                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
|                                                                                                                                                                                               |                              |
| Egalitatea indiferent de gradul/funcția în fața legii și a autorităților publice;                                                                                                             |                              |
| C. Demonstrează oare și femeile, și bărbații în pozițiile superioare angajament și leadership în chestiuni de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu? | MA (DMRU)<br>MSM (J1)        |
| DA                                                                                                                                                                                            |                              |
| D. În ce mod dezbaterile și procesele verbale de luare a deciziilor se referă la obligațiile și scopurile de gen?                                                                             | MA (DMRU)<br>MSM (J1)        |
| <b><u>Este nevoie de sondaj.</u></b>                                                                                                                                                          |                              |
| E. Cum instituția evidențiază scopurile egalității de gen prin modul în care se prezintă ea însăși în fața oamenilor?                                                                         | VFD                          |
| <b><u>Este nevoie de sondaj.</u></b>                                                                                                                                                          |                              |
| F. Ce atenție se acordă unui limbaj și imaginilor senzitive de gen în documentele emise de instituție?                                                                                        | MA (DSMI)                    |
| <b><u>Este nevoie de sondaj.</u></b>                                                                                                                                                          |                              |
| G. Care sunt punctele forte în cadrul instituției care pot fi fortificate pentru a aborda probleme de gen și de a avansa egalitatea de gen?                                                   | MA (DPAPA, DMRU)<br>MSM (J1) |
| <b><u>Este nevoie de sondaj.</u></b>                                                                                                                                                          |                              |
| H. Care sunt provocările principale în adresa culturii instituționale care trebuie abordate?                                                                                                  | MA (DMRU, DPAPA)<br>MSM (J1) |
|                                                                                                                                                                                               |                              |

## LISTA ABREVIERILOR

|      |                                                        |
|------|--------------------------------------------------------|
| AMFA | Academi Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” |
| CGRM | Centru de Gestionare a Resurselor de Mobilizare        |
| CFT  | Comandament Forțe Terestre                             |
| CFA  | Comandament Forțe Aeriene                              |



|       |                                                        |
|-------|--------------------------------------------------------|
| CPC   | Centrul de Perfecționare Continuă                      |
| DJ    | Direcția Juridică                                      |
| DPAPA | Direcția Politică de Apărare și Planificare a Apărării |
| DMRU  | Direcția Management Resurse Umane                      |
| DSMI  | Direcția Secretariat și Management Intern              |
| DD    | Departament Dotări                                     |
| DGCM  | Direcția Gestionare, Coordonare și Monitorizare        |
| J1    | Direcția Personal                                      |
| J4    | Direcția Logistică                                     |
| J5    | Direcția Planificare Strategică                        |
| J7    | Direcția Instruire Întrunită și Doctrină               |
| MA    | Ministerul Apărării                                    |
| MSM   | Marele Stat Major                                      |
| SRP   | Serviciu Relații Publice                               |

## MINISTERUL JUSTIȚIEI

Tema A: Eficacitatea rezultatelor

1) Capacitate și instruire

\*Vedeți în Anexa 7 un model de colectare de informație despre instruire.

|                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</i></b> |
|----------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>C. Ce fel de măsuri (de exemplu, instruire, creșterea conștientizării) au fost întreprinse în</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>instituția DVS pentru a familiariza angajații de la fiecare nivel cu obligațiile lor privind:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. drepturile omului, inclusiv drepturile femeilor <i>(de două ori pe an se organizează instruirea internă cu genericul „Drepturile omului” organizate de conducătorul instituției)</i><br/><i>În cadrul Departamentului Instituției penitenciare a fost desfășurat seminarul instructiv-metodic cu tema „Mecanisme de protecție împotriva discriminării și asigurarea egalității”, precum au efectuate ședințe cu efectivul din subordine și instruirea acestora cu tematica dată (În colaborare cu Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării)</i></li><li>b. studiile de gen și tendințele globale de gen</li><li>c. legislația națională de gen și politicile de gen</li><li>d. orice politică instituțională de gen</li><li>e. oportunități egale</li><li>f. hărțuirea sexuală și discriminarea</li><li>g. prevenirea și reacția la violență bazată pe gen? (O listă cu exemple de forme de violență bazată pe gen o găsiți în Anexa 2.)</li></ul> |
| D. Enumerați modalitățile prin care probleme de gen și drepturilor femeii sunt incorporate în instrui (Training-uri) în instituția DVS.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| D. Manifestă oare angajații instituției DVS. prejudecăți de gen (de exemplu, manifestând o atitudine precum că femeile nu sunt martori de încredere, că soții au drepturi fizice și sexuale asupra soțiilor lor, că femeile ”atrag” abuzarea prin modul de a se îmbrăca)? Da <input checked="" type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, exemplificați.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| D. Cum instituțiile din sectorul de justiție abordează drepturile femeilor și urmărirea penală a crimelor bazate pe gen? <ul style="list-style-type: none"><li>a. curricula în școlile de drept</li><li>b. instruirea profesională a avocaților</li><li>c. instruirea procurorilor</li><li>d. instruirea judecătorilor</li></ul>                                                                                                                             |
| E. Este oare legislația și jurisprudența ce se referă la femei (de exemplu: cu privire la violența sexuală, violența în familie, mariaj, custodie, moștenire, proprietate) ușor accesibilă judecătorilor, procurorilor și avocaților? Da <input checked="" type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                     |
| F. Consideră oare procurorii și judecătorii crimele bazate pe gen o prioritate în activitatea lor? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Cum poate fi aceasta demonstrată?                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| G. Există oare unități specializate de urmărire penală, judecători și instanțe dotate cu personal instruit care s-ar ocupa de criminalitatea bazată pe gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> Dacă da, sunt ele completate cu cadre și resurse necesare?                                                                                                                                                                    |
| H. Cum sunt echipate și înzestrate curțile care examinează cazurile crimelor bazate pe gen pentru a proteja confidențialitatea, demnitatea și securitatea victimelor (de exemplu, încăperi pentru audieri cu uși închise; ecrane opace în spatele cărora martorii și victimele pot expune depozițiile; camere de așteptare separate pentru martori, victime și inculpați)?<br><i>Nu exista instanțe specializate care examinează crimele bazate pe gen .</i> |



## 17) Acces la servicii

Este important ca serviciile de securitate și justiție să fie accesibile pentru femei, bărbați, băieți și fete în întreaga țară. Dar accesul fizic poate fi o provocare: în multe țări poliția și curțile de judecată nu funcționează peste tot în țară, și este puțin probabil ca femeile și fetele să aibă posibilitatea să se deplaseze pentru a apela la ele. Bariere de ordin financiar, lingvistic și social pot împiedica anumite grupuri de bărbați și femei de a se adresa acestor instanțe. În unele țări, practicile tradiționale dictează ca violența bazată pe gen să fie tratată în afara sistemului formal de justiție, ceea ce face ca femeile și fetele să fie vulnerabile față de abuzuri ale drepturilor omului.

Acest ghid de autoevaluare este conceput pentru a fi folosit cu și în cadrul instituțiilor sectorului de securitate. Pentru o mai mare focalizare asupra evaluării de gen a unui sistem de justiție tradițional sau obișnuit, adresați-vă UNODC [Gender in the Criminal Justice System](#)

| Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>A. Pot oare femeile, bărbații, băieții și fetele să vină în instanța de judecată în calitate de solicitant, victimă sau martor în orice parte a țării, atât înafara orașelor mari cât și în zonele de trai ale minorităților etnice? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>Dacă nu, ce fel de greutăți întâmpină femeile, bărbații, băieții și fetele în a fi prezenți în instanța de judecată (de exemplu: distanța, taxe, necesitatea de a convinge angajații curților că cazul lor este unul real, măsuri neadecvate de protecție a victimelor și martorilor împotriva represaliilor)?</p> |
| <p>B. Există oare programe de alfabetizare juridică a bărbaților, femeilor, băieților și fetelor privind drepturile omului și dreptul juridic? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>C. Există oare programe de "acces la justiție" pentru femei, bărbați, băieți și fete care cel mai probabil vor avea dificultăți la adresarea în sistemul de justiție (de exemplu, pentru că ei fac parte dintr-o minoritate etnică sau lingvistică, comunitate rurală sau comunitate de refugiați)? Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/> (În Republica Moldova femeile, bărbații, băieții și fetele au acces liber la justiție, indiferent de gen, vîrstă, etnie, rasă etc.)</p>                                                                                                                    |
| <p>D. Pot oare femeile și bărbații apela la serviciile unui avocat (de exemplu, prin intermediul asistenței juridice sau a unui avocat din oficiu) sau a unui asistent juridic dacă nu-și permit să-l achite? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p>E. Este oare sistemul de justiție capabil să fie folosit ca reacție la violența bazată pe gen peste tot în întreaga țară? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>Dacă nu, de ce nu și cine se ocupă atunci de violența bazată pe gen (de exemplu, prin intermediul proceselor obișnuite de judecată)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>F. Care sunt barierele în calea bărbaților, femeilor, băieților și fetelor (fie înainte de judecată sau după pronunțarea sentinței) de a fi tratați prin măsuri de ne-detenție (de exemplu: să fie eliberați pe cauțiune sau să lucreze în folosul comunității), decât să fie</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |



închiși?

## 18) Date despre crime ce țin de domeniul gender

Datele cu privire la crime, infractori și victime reprezintă o bază pentru schimbări de performanță. Multe din crimele din domeniul gender rămân a fi nedecarate, din cauza unor factori ca: antipatia socială, perceperea caracterului inadecvat al sistemului de justiție și al poliției, folosirea unor procedee de justiție informală și de constrângerea victimelor de către criminali. Astfel, cifrele privind crimele raportate sau sentințele pronunțate pot fi greu de interpretat: dar acolo unde instituțiile sectorului de securitate își îmbunătățesc reacția la crimele bazate pe gen, cifrele privind declararea crimelor și condamnări cresc semnificativ. De aceea, este important de analizat cât de bine instituțiile sectorului de securitate înregistrează statistica criminalității (inclusiv informația despre victime) și cum este această folosită statistică pentru a preveni și a lupta împotriva crimelor din domeniul gender. Anexa 1 conține o lista a formelor de violență din domeniul gender, unele dintre care vor fi incriminate într-un anumit context.

### Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- C. Se întocmesc și se publică oare statistici cu privire la plîngerile împotriva violenței din domeniul gender comise față de angajații instituției, fie că depuse de cetățeni sau de alți angajați? Da ☐ Nu ☒

### Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție

- B. Cîte cazuri ce se referă la crime bazate pe gen sunt în fiecare lună depuse (fie în instanțe de judecată specializate pe violență ce țin de gender, fie în instanțe cu caracter mai general)?

*Numărul cauzelor bazate pe gen depuse în instanțe pe parcursul anului 2014 constituie:*

*Traficul de ființe umane – 59 dosare;*

*Violul – 160 dosare;*

*Acțiuni violente cu caracter sexual – 68 dosare.*

*Iar pe parcursul a 9 luni ale anului 2015 constituie:*

*Traficul de ființe umane – 45 dosare;*

*Violul – 126 dosare;*

*Acțiuni violente cu caracter sexual – 35 dosare.*

- C. Care este procentajul cazurilor ce se referă la crimele bazate pe gen:

- sunt audiate în instanță – pentru anul 2014 – 2,1%, pentru 9 luni ale anului 2015 – 1,9% (procentul reflectat s-a calculat din numărul total de dosare parvenite în instanțe)*
- sunt clasate – pentru anul 2014 – 1,8%, pentru 9 luni ale anului 2015 – 1,9% (din numărul total de dosare clasate)*
- se încheie cu o condamnare? - pentru anul 2014 – 2,1%, pentru 9 luni ale anului 2015 – 2,5% (din numărul total de condamnați)*



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D. Ce motive sunt invocate pentru a clasa cazurile de crime ce țin de gender?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| E. Reflectă oare sentințele pentru crime bazate pe gen:<br>a. legislația (de exemplu, partea de expunere-motivare a sentinței) <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>b. gravitatea infracțiunii comise? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>În ce condiții ele nu reflectă acestea?                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| F. Care sunt cele mai frecvente infracțiuni de care femeile și bărbații, adulții și minorii sunt acuzați?<br><i>Pe parcursul anului 2014 și 9 luni ale anului 2015 cele mai frecvente infracțiuni de care au fost acuzați:</i><br><i>Bărbații – Furtul;</i><br><i>Infracțiuni în domeniul transporturilor;</i><br><i>Huliganismul.</i><br><i>Femeile – Furtul</i><br><i>Circulația ilegală a substanțelor narcotice, psihotrope sau a precursorilor</i><br><i>Escrocheria</i><br><i>Minorii – Furtul</i><br><i>Huliganismul</i><br><i>Jaful</i>                                                                                     |
| G. Care este numărul (procentajul):<br>a. bărbaților și femeilor adulți deținuți<br>b. bărbaților și femeilor minori deținuți<br>c. bărbaților și femeilor adulte deținute care încă nu au fost judecate<br>d. bărbaților și femeilor minore deținute care încă nu au fost judecate<br>e. bărbaților și femeilor adulte cărora li s-au aplicat măsuri de non-detenție (de exemplu, eliberare pe cauciune sau pe probațiune de lucru în folosul comunității)<br>f. bărbaților și femeilor minore cărora li s-au aplicat măsuri de non-detenție (de exemplu, eliberare pe cauciune sau pe probațiune de lucru în folosul comunității) |

## Tema B: Legislație, politici și planificare

### 19) Legislația și standardele naționale, regionale și internaționale

Legislația și standardele naționale, regionale și internaționale crează un cadru pentru receptivitatea instituțiilor sectorului de securitate în ceea ce privește subiectul gender: ele definesc care sunt obligațiile fiecărei instituții ai sectorului de securitate și evidențiază rolurile lor specifice în legătură cu astfel de probleme ca violența ce ține de gender și participarea femeilor.

Această autoevaluare nu-și propune să elaboreze o analiză comprehensivă a constituției, legislației, obiceiurilor și practicilor tradiționale ale țării cu privire la problemele drepturilor omului, egalității de șanse și de gen. Pentru aceasta vă sugerăm să utilizați astfel de surse ca Instrumentul de evaluare a problemelor de gender într-un sistem de justiție penală a Oficiului ONU pentru Droguri și Criminalitate (UN Office on Drugs and Crime [Gender in the Criminal](#)



[Justice System Assessment Tool](#)) și/sau Instrumentul de evaluare CEDAW al Asociației Americane a Barourilor (the American Bar Association's [CEDAW Assessment Tool](#)).

| <b>Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție</b>                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E. Sunt oare femeile sau grupuri aparte de femei ori bărbați excluși prin lege de la diferite poziții din cadrul sistemului de justiție? Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți.                      |
| F. Cât de active sunt instanțele de judecată (sau alte instituții relevante, cum ar fi curtea constituțională) în susținerea oricărei forme de protecție constituțională a drepturilor omului și egalității, inclusiv a femeilor și fetelor?     |
| G. Cât de active sunt instanțele de judecată (sau alte instituții relevante, cum ar fi curtea constituțională) și procurorii în susținerea formelor de protecție legislativă a drepturilor omului și egalității, inclusiv a femeilor și fetelor? |

## 20) Politica instituțională, proceduri și coordonare

Pentru ca o instituție să fie receptivă la subiectul gender, accentul trebuie să fie pus pe stabilirea politicilor gender instituționale. Procesul de luare a deciziilor și politicile însăși trebuie să ia în considerație modalitățile diferite prin care politicile au impact asupra bărbaților, femeilor, băieților și fetelor (promovarea aspectelor gender). Totodată, ar trebui să existe politici specifice de abordare a problemelor de gen (cum ar fi violența bazată pe gen, asigurarea participării egale a femeilor în cadrul instituției și asigurarea accesului egal al femeilor la justiție și la serviciile de securitate). De aceea, trebuie stabilite proceduri care ar asigura faptul că angajamentele de politici sunt îndeplinite, că sunt alocate fonduri bugetare adecvate, că există o coordonare efectivă cu alte servicii și că fiecare angajat își cunoaște responsabilitățile. Este recomandabil, în acest sens, un plan cuprinzător de politică/acțiuni, cum este arătat în Etapa 7: Elaborarea planului de acțiuni de gender în Capitolul 2.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| T. Există vre-o atribuție instituțională în care este specificată asumarea egalității de gen și a drepturilor omului? Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| U. Cum documentele strategice de planificare ale instituției se referă la egalitatea de gen și la alte scopuri de gender, și/sau se referă la legislația și politicile naționale cu privire la problematica gender?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| V. Cum sunt luate în considerație nevoile diferite ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților în fișele de descriere a posturilor, în codurile de conduită (de exemplu, în abordarea unor necesități diferite ale cadrelor femei și bărbați/ victimelor)?                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| W. Există oare o politică clară de gen sau un plan de acțiuni bine definit care ar include:<br>g. ținte Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/><br>h. termeni Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/><br>i. resurse necesare pentru implementare Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/><br>j. responsabilități clare pentru diferite niveluri de angajați (de la managementul superior la cel inferior) Da <input type="checkbox"/> <b>Nu</b> <input type="checkbox"/> |





|                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| k. mecanisme de monitorizare și evaluare Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                     |
| l. mecanisme de raportare? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                   |
| X. Cum politica de gen sau planul de acțiuni abordează:<br>a. Integrarea dimensiunii de gen<br>b. hărțuiala sexuală și discriminarea din cadrul instituției<br>c. violența bazată pe gen<br>d. egalitatea dintre angajați bărbați și femei<br>e. avansarea femeilor? |
| Y. Care părți ale politicii de gen sau ale planului de acțiuni au fost cu succes implementate și care nu? De ce nu?                                                                                                                                                  |
| Z. Care este departamentul leader sau punctul focal pentru probleme de gen/egalitate, și ce grad de superioritate deține?                                                                                                                                            |
| AA. Ce mecanisme de coordonare inter-departamentală în probleme de gen există (de exemplu, grupuri de lucru în anumite probleme de gen; comitet executiv pentru implementarea planului de acțiuni de gen)?                                                           |
| BB. Ce mecanisme de coordonare și cooperare cu ministerul responsabil pentru inițiative de gen/femei funcționează?                                                                                                                                                   |
| CC. Care este bugetul și alte resurse alocate pentru a atinge scopurile politicii sau planului de acțiuni de gen, sau ale altor inițiative de gen?                                                                                                                   |
| DD. Ce studii de gen au fost efectuate asupra întregului buget al instituției, ori ale unor linii de buget anume? <sup>10</sup>                                                                                                                                      |
| EE. Care sunt regulile sau regulamentele și/sau politicile cu privire la violența bazată pe gen, hărțuiala sexuală sau discriminare de sex admise de angajații sectorului de securitate:<br>a. împotriva altor angajați<br>b. împotriva cetățenilor? <sup>11</sup>   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| M. Ce studii de gen sunt efectuate pentru a constata nivelul de satisfacție al femeilor, bărbaților, băieților și fetelor privind serviciile prestate?                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| N. Există vre-o evidență (scrisă sau practică) a practicilor judecătorești de discriminare a victimelor și martorilor de sex feminin (de exemplu, prin solicitarea adresată martorului de a prezenta sau de a corobora la prezentarea probelor de violență sexuală, sau prin aprobarea/oferirea încrederii mărturiilor depuse de un bărbat decât de o femeie)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți. |
| O. Ce măsuri sunt întreprinse de instanțele judecătorești pentru a proteja intimitatea, demnitatea și securitatea victimelor și martorilor în cazuri de criminalitate bazată pe gen?                                                                                                                                                                                                                                                       |
| P. Ce reguli speciale și proceduri de menținere a evidenței se aplică în cazurile de violență sexuală (de exemplu, în protejarea identității victimei de a nu fi dată publicității, în                                                                                                                                                                                                                                                     |

<sup>10</sup> Unele surse cu privire la bugetare de gen sunt incluse în lista Resurselor Suplimentare.

<sup>11</sup> Plîngerile și procesele de investigare sunt abordate mai jos la Tema D: Responsabilitate și control.



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>interzicerea întrebărilor privind comportamentul sexual anterior)?</i>                                                                                                                                                                                                                                   |
| <i>Q. Li este permis victimelor și martorilor să beneficieze de asistența avocaților independenți, (ca de exemplu: reprezentanții ONG-urilor, pentru a le ajuta să înțeleagă procedura și să-i protejeze de întrebările nepotrivite? Da <input checked="" type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></i> |
| <i>R. Cum colaborează procurorii, magistrații de circumscripție și instanțele de judecată cu organele de poliție, penitenciare și, dacă e relevant, cu forțele armate, în prevenirea și reacționarea la crimele bazate pe gen?</i>                                                                          |
| <i>S. Există agenții/organizații prestatoare de servicii pentru victimele crimelor bazate pe gen (cum ar fi agențiile de asistență socială, organizații comunitare și ONG-uri)? Cum procurorii și magistrații cooperează cu prestatorii acestor servicii?</i>                                               |
| <i>T. Ce măsuri există în vederea stabilirii pedepselor sau măsurilor prealabile (de exemplu, eliberarea pe cauțiune sau pe probațiune de muncă în folosul comunității în locuri oportune) pentru:</i><br><i>a. o femeie gravidă</i><br><i>b. unicul copil în familie sau este întreținătorul de bază?</i>  |
| <i>U. Cum instanțele de judecată își coordonează și cooperează cu programele fondate de comunitate pentru bărbați și femei, minori și adulți infractori (de exemplu, programele comunitare de servicii de reabilitare a narcomanilor)?</i>                                                                  |
| <i>V. Se folosește oare "arestul protectiv" pentru a deține în arest femei și fete care au devenit victime sau au fost amenințate cu violență? Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/></i>                                                                                       |

## Tema C Relațiile de comunitate

### 21) Percepțiile publice

În multe societăți, serviciilor de securitate și justiție le este greu să capete încrederea oamenilor din cauza practicilor defectuoase din trecut. În special, este puțin probabil ca bărbații tineri să se adreseze poliției dacă devin victime sau cunosc despre o crimă. Totodată, este foarte probabil ca femeile și fetele să aibă frică de abuzuri din partea personalului forțelor armate sau al poliției. Modul în care diferite părți ale societății percep o instituție reprezintă factorul central pentru ca o aceasta să fie capabilă să satisfacă așteptările lor.

|                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție</b>                                                                                                                                                      |
| <i>D. Sunt oare instanțele de judecată percepute de femei, bărbați, băieți și fete ca fiind active în pedepsirea crimelor bazate pe gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Care crime?</i> |
| <i>E. Ce cred despre instanțele de judecată femei, bărbați, băieți și fete care au participat în procesele de judecată în calitate de parte la litigiu, victimă sau martor?</i>                                  |
| <i>F. Ce cred, în mod particular, despre instanțele de judecată femei, bărbați, băieți și fete care au participat în procesele de judecată în calitate de victimă a crimelor bazate pe gen?</i>                  |

### Surse de informare recomandate

- Citiți rapoartele structurilor interne și externe de control și plângeri.
- Citiți rapoartele ONG-urilor locale și internaționale.



- Studiați orice sondaj de opinie publică sau de satisfacție privind serviciile prestate disponibil, sau fișele de raport ale cetățenilor.
- Intervistați ONG-urile locale.
- Efectuați un mini-sondaj.
- Organizați focus grupuri sau interviuri de grup în comunitate.

## 22) Cooperare și consultare cu publicul

Instituțiile sectorului de securitate, în special poliția, mizează pe cooperarea cu societatea în cercetarea crimelor și în atingerea obiectivelor de securitate. Ei pot coopera cu diferite grupuri ale societății civile (grupuri de femei, grupuri de tineri și cu biserica) care prestează servicii victimelor și infractorilor și pot sprijini instruirea personalului sectorului de securitate. Mai mult decât atât, instituțiile sectorului de securitate ar trebui să solicite contribuția comunității în dezvoltarea practicilor și politicilor pentru ca acestea să răspundă nevoilor tuturor părților societății.

### **Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate**

*D. Ce mecanisme formale și informale de colaborare și comunicare pentru grupurile de femei, grupurile pentru drepturile omului și alte grupuri ale societății civile la nivel local, municipal și național există (de exemplu, rețea dedicată, comitetul local de securitate)?*

## Tema D: Responsabilitate și control

### 23) Plângeri împotriva personalului sectorului de securitate

În multe țări hărțuirea sexuală, violența și discriminarea din partea personalului sectorului de securitate – împotriva oamenilor de rând sau împotriva colegilor lor – constituie o problemă serioasă. Victime pot deveni atât bărbații, cât și femeile. Astfel de comportament împiedică oamenii să se bucure de serviciile de securitate și justiție; descurajează femeile și bărbații de a se angaja în instituțiile sectorului de securitate; traumatizează membrii serviciilor de securitate și îi fac să stopeze în avansare; diminuează încrederea și respectul de care se bucură în societate instituțiile sectorului de securitate. Plîngerile, investigația și măsurile disciplinare hotărâte reprezintă o parte importantă a receptivității de gen.

### **Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate**

*Q. Cum pot angajații din sectorul de securitate face o plîngere împotriva unuia din colegii lor sau instituției despre violență bazată pe gen, hărțuire sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism intern de depunere a plîngerilor)?*

*R. Cum poate un membru al comunității face o plîngere împotriva angajaților din sectorul de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuire sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism extern de depunere a plîngerilor)?*

*S. Cum mecanismele de depunere a plîngerilor sunt date publicității și făcute accesibile, atât în cadrul instituției, cât și pentru femeile și bărbații din comunitate?*



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| T. Cum și de cine sunt investigate plîngerile împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului?                                                                                                                                                          |
| U. Pe parcursul unei perioade anumite de timp, numărul plîngerilor împotriva personalului despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului a scăzut sau s-a mărit?                                                                                                                                       |
| V. Analiza depunerilor de plîngerii se face regulat? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| W. Aceste plîngerii vin în special din partea unor grupuri anumite – fie din cadrul instituției, membrilor de familie sau din partea anumitor grupuri din comunitate?                                                                                                                                                                                                |
| X. Care este proporția plîngerilor ulterior urmate de o investigație internă?                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Y. Care este proporția plîngerilor care au condus ulterior la aplicarea unor măsuri disciplinare interne și care sunt aceste măsuri?                                                                                                                                                                                                                                 |
| Z. Care au fost motivele că unele din aceste plîngerii nu au fost investigate și/sau nu au condus la aplicarea pedepsei?                                                                                                                                                                                                                                             |
| AA. Ce mecanisme sunt create pentru ca o persoană să depună plîngere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului într-un organ extern de control (cum ar fi comisia pentru drepturile omului sau avocatul poporului) sau la o instanță de judecată? |
| BB. Ce servicii de asistență și protecție sunt create (exemplu: consiliere, asistența unui avocat, confidențialitate, protecția împotriva concedierii) persoanelor care depun plîngerii?                                                                                                                                                                             |
| CC. Dacă este depusă o plîngere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului, cum coordonează între ei poliția, procuratura, instanțele de judecată și ONG-urile locale?                                                                             |
| DD. Cum informația despre măsurile disciplinare aplicate ca răspuns la plîngerile despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului sunt făcute publice în cadrul întregii instituții și în comunitate?                                                                                                   |

## 24) Supravegherea internă și externă

Mecanismele interne și externe de supraveghere din cadrul unei instituții pot juca un rol crucial în responsabilizarea instituțiilor față de societate, pentru receptivitatea la gen. Structurile externe, cum ar fi comisiile pentru drepturile omului sau oficiile avocaților poporului, ce recepționează plîngerii individuale sau de la angajații sectorului de securitate, pot iniția investigații în instituțiile sectorului de securitate și cere de la acestea întreprinderea măsurilor necesare pentru remedierea discriminării. Acolo unde structurile includ în componența sa reprezentanți ai comunității, supravegherea externă individuală, de asemenea, poate fi un mijloc de implicare a comunității în procesul de monitorizare.

**Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate**



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. Ce mecanisme interne de supraveghere deține instituția?<br>(de exemplu, ofițer pe probleme de egalitate, secție de disciplină și conduită, inspector general)                                                                                                                                                                                                                          |
| J. Ce mecanisme externe de supraveghează deține instituția? (de exemplu, comisia pentru drepturile omului, comisia parlamentară, comisia națională de securitate, avocatul poporului)                                                                                                                                                                                                     |
| K. Cum mecanismele interne de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției?                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| L. Cum mecanismele externe de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției?                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| M. Care este proporția dintre bărbați și femei în fiecare structură relevantă de supraveghere internă sau externă?                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| N. Ce instruire în probleme de gen primesc membrii structurilor de supraveghere internă și externă pe problema gender?                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| O. Cum este implicat ministerul responsabil de problemele gender/femei, în supravegherea externă a problemelor de gen (de exemplu, prin reprezentare în comisia națională de securitate)?                                                                                                                                                                                                 |
| P. Cum, formal și informal, sunt implicați membrii comunității în supravegherea problemelor de gen, ca, de exemplu, <ul style="list-style-type: none"><li>a. organizațiile non-guvernamentale</li><li>b. asociațiile profesionale de femei</li><li>c. instituțiile academice și de cercetare</li><li>d. organizațiile mass media</li><li>e. leaderii obișnuiți și tradiționali?</li></ul> |

## Tema E: Cadrele

### 25) Recrutarea și selectarea

În majoritatea instituțiilor sectorului de securitate femeile sunt subreprezentate. Participarea deplină și egală a femeilor și bărbaților în sectorul de securitate este un scop pentru o instituție receptivă la gen, precum și un precursor pentru a atinge performanțe efective în probleme de gen. Practicile tradiționale de recrutare deseori eșuează în a atrage femeile, sau fi intenționat sau neintenționat exclud femeile.

|                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                             |
| N. Care este numărul și procentajul de femei și bărbați în cadrul instituției (de exemplu, în fiecare structura a forțelor armate; cadre a poliției civile și "care au depus jurământul"; alte categorii ca: judecători, procurori și avocați)? |
| O. Care este numărul și procentajul bărbaților și femeilor la fiecare nivel/grad?                                                                                                                                                               |
| P. Există vreun procentaj-țintă de cadre de sex feminin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> De femei recrute? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, care sunt țintele?                          |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Q. Există vreo limită a procentajului de cadre sau recruți de sex feminin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, cum sunt acestea justificate?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| R. Ce măsuri sunt întreprinse pentru a încuraja și a sprijini participarea femeilor (de exemplu: depistarea femeilor în materialele de recrutare, recrutare în locurile frecventate de femei)?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| S. Există vreo diferență în criteriile și procesul de recrutare a femeilor și bărbaților (de exemplu, cerințe diferite față de starea fizică)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, care sunt ele?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| T. Care ar fi profilul ideal de angajare a cadrelor în instituție, în termeni de calitate, capacități și discernământ? Este acest profil în egală măsură accesibil bărbaților și femeilor? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| U. Dacă sunt recrutate mai puține femei decât bărbați (ori vice versa), care sunt obstacolele de recrutare și cum ele sunt/sau trebuie să fie abordate? De exemplu, sunt oare femeile candidate obligate să treacă o instruire specială pentru a corespunde cerințelor (de exemplu, de a conduce vehicul cu 4WD tracțiune, exerciții fizice, educație în școală superioară)?                                                                                                                                                                                                                                          |
| V. Sunt reflectate cu acuratețe în descrierile funcției de serviciu cerințele față de serviciu. Astfel ca să nu discrimineze nici femeile, nici bărbații? De exemplu,<br>a. sunt cerințele fizice corespunzătoare serviciului dar nu excesive? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>b. sunt oare așa deprinderi și abilități tradițional "feminine" ca comunicarea, abilitatea de a escalada situații violente și abilitatea de a conlucra, incluse în descrierea funcției de serviciu, odată cu deprinderile tradiționale "masculine"? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> |
| W. Cer oare descrierile funcției înțelegerea și/sau asumarea de angajamente față de egalitatea de gen și drepturile omului? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| X. Ce pași au fost făcuți pentru asigurarea faptului, că atât bărbații, cât și femeile sunt implicați în procesele de recrutare?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Y. Cum personalul implicat în recrutare este instruit pentru a depista și contracara atitudini discriminatorii față de femei și bărbați?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Z. Ce proceduri de verificare sunt create pentru candidați cu privire la încălcările precedente ale legislației în încălcarea dreptului internațional umanitar și drepturilor omului?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## 26) Menținere în funcție

În multe instituții ale sectorului de securitate cadrele feminine sunt menținute în funcții mai puțin timp decât cadrele bărbați, din mai multe cauze: hărțuială, discriminare sau abuzuri sexuale; o ambianță insuportabilă; insuficiență de politici și proceduri de susținere a familiilor pentru a





ajuta atât bărbații, cât și femeile în echilibrarea responsabilităților lor de carieră și de familie. Totodată, și bărbații tineri pot pleca din cauza hărțuirii și abuzurilor sexuale, iar bărbații și femeile pot pleca din cauza hărțuirii și discriminării legate de orientarea sau identitatea lor sexuală.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H. Ce date se colectează cu privire la fluctuația de cadre și stabilitatea în funcție? Sunt aceste date dezagregate după sex, grad, etnie și motive de concediere?                                                                                                                                                                                                                      |
| I. Dacă existe date dezagregate după sex, care este rata de menținere în funcție pentru femei și bărbați, și care sunt tipurile de motive de concediere?                                                                                                                                                                                                                                |
| J. Dacă femeile sunt menținute în funcție mai puțin decât bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru menținerea lor și cum ele sunt sau ar trebui depășite?                                                                                                                                                                                                                |
| K. Se bucură oare cadrele feminine de drepturi egale în ce privește ocrotirea sănătății, spațiului locativ, pensionarea și privilegiile de familie? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                             |
| L. Există careva restricții, scrise sau verbale, cadrelor feminine de a se căsători sau de a fi însărcinate (de exemplu, după un anumit termen de serviciu)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți.                                                                                                                                                |
| a. Cât de potrivite sunt politicile de permitere angajaților să echilibreze responsabilitățile lor de serviciu, de familie și de îngrijire, de exemplu există condiții pentru ore de lucru flexibile și/sau muncă cu fracțiune de normă pentru părinți și pentru cei care îngrijesc de membrii în etate sau bolnavi ai familiei Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> |
| b. există un concediu de maternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| c. există un concediu de paternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| d. există condiții de un "lucru mai ușor" pentru femei gravide și femei care au născut recent Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                   |
| e. sunt femei care au pauze speciale în timpul orelor de muncă pentru alăptarea copiilor lor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                    |
| f. există încăperi speciale pentru alăptarea copiilor în timpul orelor de muncă (de exemplu, încăperi parentale) Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                |
| g. există încăperi pentru îngrijirea copiilor sau se fac contribuții la costurile pentru îngrijirea copiilor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                    |
| h. există un sprijin practic și psihologic pentru familiile angajaților la redislocarea lor, cum ar fi găsirea unui loc nou de muncă sau de școală Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                              |
| i. sunt luate în considerație responsabilitățile de îngrijire a copilului în deciziile privind detașarea (de exemplu, de a permite părintelui unui copil mic să aibă opțiunea de a rămâne cu familia)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                          |

## 27) Numiri, deplasare de trupe, promovare și remunerare

Sistemele de numiri, deplasare, promovare și remunerare nu ar trebui să discrimineze angajații de sex feminin față de angajații de sex masculin. Poate să existe necesitatea de a efectua modificări întru a asigura că rolurile considerate tradițional nepotrivite pentru femei să devină la fel de disponibile și pentru bărbați, și pentru femei. În același timp, trebuie să fie luate în considerație și angajamentele individuale de familie și de îngrijire. Sistemul de evaluare a performanțelor ar trebui să conțină măsuri de receptivitate de gen, astfel ca o promovare a unei persoane să fie în





## INCLUSIVE SECURITY

concordanță cu satisfacerea obligațiilor lui (ei) de a fi receptiv la gen. Serviciul într-o unitate responsabilă de abordarea violenței bazate pe gen trebuie apreciat și compensat.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| N. Sunt oare colectate și analizate datele cu privire la promovarea angajaților de sex feminin și masculin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                         |
| O. Dacă femeile sunt promovate mai puțin ca bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru promovarea lor și cum ele sunt sau ar fi trebuit depășite (de exemplu, o instruire specifică)?                                                                                                                                                                          |
| P. Sunt oare bărbații și femeile de același grad/nivel remunerați cu aceeași sumă de bani? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                          |
| Q. Dacă femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații (ori vice versa), cum aceasta se justifică și cum poate fi corectată?                                                                                                                                                                                                                                                 |
| R. Ce măsuri sunt întreprinse pentru se asigura faptul că și bărbații, și femeile sunt implicate în deciziile privind promovarea și remunerarea angajaților?                                                                                                                                                                                                                |
| S. În afară de pozițiile din care bărbații și femeile sunt excluși prin lege (discutate la Tema B), există și (alte) poziții din care bărbații și femeile sunt formal sau informal excluși? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                         |
| T. Există vreo (altă) poziție care în practică este ocupată doar de bărbați sau doar de femei? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, cum acestea pot fi disponibilizate sau făcute atractive atât pentru bărbați cât și pentru femei?                                                                                                            |
| U. Ce sistem de management al resurselor umane este creat pentru:<br>a. stabilirea, aprecierea și recompensarea performanțelor în abordarea problemelor de violență bazată pe gen, promovarea egalității și/sau atingerea obiectivelor strategiei instituționale de gen<br>b. descoperirea și pedepsirea disciplinară a unor performanțe slabe privind cele expuse mai sus? |

| <b>Întrebări pentru instituțiile sectorului de justiție</b>                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. Sunt oare procesele de numiri în funcție de magistrat și/sau în funcții superioare deschise în egală măsură pentru bărbați și femei, atât în teoretic, cât și practic? <b>Da</b> <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> |

### 28) Mentorat și suport

În cadrul instituției din sectorul de securitate unde femeile sunt în minoritate, pot fi necesare măsuri pentru asigurarea faptului că ele sunt încurajate de a ocupa locuri de conducere și că viziunile lor sunt reprezentate. Deseori există niște căi informale și invizibile prin care bărbații primesc un ajutor și sunt ghidați de alți bărbați pentru a ai ajuta să avanseze în cadrul unei instituții, prin primirea unor sfaturi din partea unui membru superior al instituției privind mișcările de carieră și învățarea de la cineva cum să negocieze astfel de chestiuni ca salariu, sarcinile, oportunități de conducere și privilegii. Pentru multe femei în instituțiile sectorului de securitate, astfel de rețele informale nu există și femeile trebuie într-un mod pro-activ să le creeze. Unele instituții creează programe formale de ajutor în instituirea rețelilor de sprijin sau sistemelor de mentorat pentru femei.



## Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- D. Există oare un program formal de mentorat pentru angajate femei? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, descrieți-l.
- E. Cum este încurajat mentoratul formal/informal pentru angajatele femei (de exemplu, prin stabilirea unui timp destinat mentoratului în orele de serviciu)?
- F. Există oare o asociație de angajate femei ori o secție de femei în asociația angajaților? Da ☐ Nu ☐  
Dacă da, cum instituția ajută asociația (de exemplu, fonduri, acces la conducere, oferirea de timp și spații pentru activități), câți membri are și care sunt activitățile sale?

### 29) Infrastructura și echipamente

Femeile pot fi excluse din instituțiile sectorului de securitate în practică sau să fie forțate să plece din cauza încăperilor nepotrivite. Atunci, când o instituție începe doar să atragă femeile, probabil este nevoie de investit în infrastructură și echipamente moderne.

## Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- G. Există oare în toate clădirile instituției spații separate și securizate de duș și schimb de haine pentru angajați de sex feminin și masculin? Da ☐ Nu ☐
- H. Dispun oare angajatele de sex feminin de uniforme potrivite (în orice grad și funcție, chiar și femeile însărcinate)? Da ☐ Nu ☐
- I. Există oare încăperi amenajate și securizate pentru femei în toate clădirile de instrucțiune, garnizoane etc.? Da ☐ Nu ☐
- J. Dacă se oferă spațiu locativ, ce măsuri se întreprind pentru a se asigura că el este confortabil pentru familii (de exemplu, aproape de școli, grădinițe de copii, instituții medicale)?

## Tema F Cultura instituțională

### 30) Înțelegerea problemelor de gen și a relațiilor dintre cadrele de sex masculin și feminin

Cultura instituțională este o colecție de valori, istorie și modului de afaceri care constituie "regulile de joc" nescrise ale unei instituții. Ea definește ce este considerat ca fiind important pentru instituție (și ce poate fi în contradicție cu statutul și politicile oficiale). Cultura instituțională poate fi un aliat puternic în devenirea activității de egalitate de gen a unei părți valoroase a activității instituționale sau poate bloca progresul în probleme de gen – făcând ca instituția să fie un loc greu de accesat sau greu de activat pentru femei.<sup>12</sup>

În termenii relațiilor de gen, cultura instituțională include norme și coduri de comportament pentru femei și bărbați pe care o organizație le acceptă sau le permite. Cultura instituțională

<sup>12</sup>Rao, A., Stuart, R. and Kelleher, D., [What Is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change?](http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf), p. 5, [http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender\\_at\\_Works\\_Approach.pdf](http://www.genderatwork.org/sites/genderatwork.org/files/resources/Gender_at_Works_Approach.pdf).



predominant poate fi una discriminatorie: de exemplu, acceptarea tacită a glumelor sau a unui limbaj degradant față de femei (sau pentru alții); mereu fiind anunțați și invitați la întruniri sau la instruire în primul rând bărbații; sau limitarea informală a femeilor la rol secundar de suport. Un aspect strâns legat de cultura instituțională este calitatea relațiilor dintre cadrele de sex feminin și masculin.

Mai mult decât atât, ca o instituție să fie receptivă de problemele de gen, este important ca toți angajații să aibă o înțelegere de ce este important de a aborda probleme de gen, atât în cadrul instituției, cât și în relațiile cu societatea, și de a-și asuma răspunderea pentru promovarea drepturilor omului și egalității de gen.

În multe instituții ale sectorului de securitate, instruirea inițială sau perioada de introducere sunt foarte importante în modelarea atitudinilor față de problemele de gen, cât și a forțelor motrice dintre angajații de ambele sexe.

| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| L. Există oare o înțelegere dintre cadrele de sex feminin și masculin la toate nivelurile de ce este important de abordat problemele de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                 |
| M. Dacă există de acum o politică de gen sau un plan de acțiuni de gen, sunt ele oare cunoscute pe larg? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                     |
| N. Ce diferențe sunt dintre cum bărbații și femeile din cadrul instituției văd problemele de gen?                                                                                                                                                    |
| O. Ce informație li se prezintă noilor angajați/recruților despre angajamentele instituției față de egalitatea de gen și drepturile omului, politicile și procedurile sale de gen, contextul național legislativ și politic, hărțuială sexuală etc.? |
| P. Există oare dintre femei și bărbați relații de lucru respectuoase? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                        |
| Q. Sunt oare echipe mixte formate din ambele sexe (sau ele tind să fie compuse doar din femei sau doar din bărbați)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                         |
| R. Sunt oare expresiile de inegalitate de gen la locul de muncă descurajate sau acceptate (de exemplu, cadre protectoare pe ecranul computerului, postere și glume nerespectuoase) și cum? Dați exemple. NU, nu sunt                                 |
| S. Sunt oare stereotipizarea și discriminarea de gen fenomene obișnuite pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                   |
| T. Este oare hărțuiala sexuală ceva obișnuit pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                              |
| U. Care sunt cele mai frecvente tipuri de hărțuială sexuală ce se întâmplă femeilor și bărbaților în cadrul instituției? Dați exemple.                                                                                                               |

### 31) Leadership și prezentare publică

Leadership este un aspect esențial în modelarea culturii instituționale – atât prin ceea ce liderii spun și fac pentru egalitatea de gen, cât și prin faptul că femeile și bărbații sunt lideri în egală măsură. Modul în care o instituție se prezintă în fața societății atât reflectă, cât și fortifică cultura sa instituțională.



## Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

|                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. Sunt oare femeile și bărbații implicați în egală măsură în procesul de luare a deciziilor, inclusiv la cele mai înalte niveluri? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu? |
| J. Cum este exprimat angajamentul pentru scopul egalității de gen la cel mai înalt nivel al instituției?                                                                                                       |
| K. Demonstrează oare și femeile, și bărbații în pozițiile superioare angajament și leadership în chestiuni de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu?                  |
| L. În ce mod dezbaterile și procesele verbale de luare a deciziilor se referă la obligațiile și scopurile de gen?                                                                                              |
| M. Cum instituția evidențiază scopurile egalității de gen prin modul în care se prezintă ea însăși în fața oamenilor?                                                                                          |
| N. Ce atenție se acordă unui limbaj și imaginilor senzitive de gen în documentele emise de instituție?                                                                                                         |
| O. Care sunt punctele forte în cadrul instituției care pot fi fortificate pentru a aborda probleme de gen și de a avansa egalitatea de gen?                                                                    |
| P. Care sunt provocările principale în adresa culturii instituționale care trebuie abordate?                                                                                                                   |

## DEPARTAMENTUL DE CARABINIERI (MINISTERUL AFACERILOR INTERNE)

Tema A: Eficacitatea rezultatelor

### 1) Capacitate și instruire

- A. Ce fel de măsuri (de exemplu, instruire, creșterea conștientizării) au fost întreprinse în instituția DVS pentru a familiariza angajații de la fiecare nivel cu obligațiile lor privind:
- drepturile omului, inclusiv drepturile femeilor
  - studiile de gen și tendințele globale de gen
  - legislația națională de gen și politicile de gen
  - orice politică instituțională de gen
  - oportunități egale
  - hărțuirea sexuală și discriminarea
  - prevenirea și reacția la violență bazată pe gen?

Ședințe instructive privitor la respectarea drepturilor omului.  
Conlucrarea cu Centru pentru drepturile omului din Moldova



B. Enumerați modalitățile prin care probleme de gen și drepturilor femeii sunt incorporate în instrui (Training-uri) în instituția DVS.

Nu sunt

C. Manifestă oare angajații instituției DVS prejudecăți de gen (de exemplu, manifestând o atitudine precum că femeile nu sunt martori de încredere, că soții au drepturi fizice și sexuale asupra soțiilor lor, că femeile "atrag" abuzarea prin modul de a se îmbrăca)? ☐ Nu ☒ Dacă da, exemplificați - YES

## 2) ACCESUL LA SERVICII

## 3) DATE DESPRE CRIME CE ȚIN DE DOMENIUL GENDER

Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

A. Se întocmesc și se publică oare statistici cu privire la plîngerile împotriva violenței din domeniul gender comise față de angajații instituției, fie că depuse de cetățeni sau de alți angajați? Da ☐ Nu ☒

Nu au fost plîngerii

## TEMA B: LEGISLAȚIE, POLITICI ȘI PLANIFICARE

## 4) LEGISLAȚIA ȘI STANDARDELE NAȚIONALE, REGIONALE ȘI INTERNAȚIONALE

ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

A. Ce referințe la problemele gender se fac în legislația și politicile naționale (de exemplu, prevederile de non-discriminare)?

B. Prevede oare legislația națională și politicile cu privire la problemele gender (de exemplu, strategia privind violența împotriva femeii, planul de acțiuni național 1325, strategia anti-trafic) responsabilitățile specifice pentru instituții? Da ☐ Nu ☒ Dacă da, descrieți aceste responsabilități.

C. Cum este instituția monitorizată în privința corespunderii ei cu legislația și politicile naționale ce țin de gender? **Toate abaterile sunt cercetate de procuratura militară, care și supraveghează respectarea legalității.**

D. Cum este instituția monitorizată în privința corespunderii ei cu drepturile omului și alte standarde regionale și internaționale cu privire la probleme ce țin de gender? **procuratura militară supraveghează respectarea legalității.**

## 5) POLITICA INSTITUȚIONALĂ, PROCEDURI ȘI COORDONARE

ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

A. Există vre-o atribuție instituțională în care este specificată asumarea egalității de gen și a drepturilor omului? Da ☐ Nu ☒

B. Cum documentele strategice de planificare ale instituției se referă la egalitatea de gen și la alte scopuri de gender, și/sau se referă la legislația și politicile naționale cu privire la problematica gender?



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>c. Cum sunt luate în considerație nevoile diferite ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților în fișele de descriere a posturilor, în codurile de conduită (de exemplu, în abordarea unor necesități diferite ale cadrelor femei și bărbați/ victimelor)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>D. Există oare o politică clară de gen sau un plan de acțiuni bine definit care ar include:</p> <p>a. ținte Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>b. termeni Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>c. resurse necesare pentru implementare Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>d. responsabilități clare pentru diferite niveluri de angajați (de la managementul superior la cel inferior) Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>e. mecanisme de monitorizare și evaluare Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> <p>f. mecanisme de raportare? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/></p> |
| <p>E. Cum politica de gen sau planul de acțiuni abordează:</p> <p>a. Integrarea dimensiunii de gen</p> <p>b. hărțuiala sexuală și discriminarea din cadrul instituției</p> <p>c. violența bazată pe gen</p> <p>d. egalitatea dintre angajați bărbați și femei</p> <p>e. avansarea femeilor?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p>F. Care părți ale politicii de gen sau ale planului de acțiuni au fost cu succes implementate și care nu? De ce nu?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>G. Care este departamentul leader sau punctul focal pentru probleme de gen/egalitate, și ce grad de superioritate deține?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>H. Ce mecanisme de coordonare inter-departamentală în probleme de gen există (de exemplu, grupuri de lucru în anumite probleme de gen; comitet executiv pentru implementarea planului de acțiuni de gen)?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>I. Ce mecanisme de coordonare și cooperare cu ministerul responsabil pentru inițiative de gen/femei funcționează?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>J. Care este bugetul și alte resurse alocate pentru a atinge scopurile politicii sau planului de acțiuni de gen, sau ale altor inițiative de gen?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p>K. Ce studii de gen au fost efectuate asupra întregului buget al instituției, ori ale unor linii de buget anume?<sup>13</sup></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>L. Care sunt regulile sau regulamentele și/sau politicile cu privire la violența bazată pe gen, hărțuiala sexuală sau discriminare de sex admise de angajații sectorului de securitate:</p> <p>a. împotriva altor angajați</p> <p>b. împotriva cetățenilor?<sup>14</sup></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## TEMA C: RELAȚIILE DE CIMUNITATE

<sup>13</sup> Unele surse cu privire la bugetare de gen sunt incluse în lista Resurselor Suplimentare.

<sup>14</sup> Plîngerile și procesele de investigație sunt abordate mai jos la Tema D: Responsabilitate și control.



## 6) PERCEPȚIILE PUBLICE

| ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Cît de mult diferă percepțiile bărbaților, femeilor, băieților și fetelor despre instituție și rolul ei în societate? <b>Puțin</b>                                                 |
| B. În ce măsură instituția este percepută de femei, bărbați, băieți și fete în societate ca un angajator de încredere? <b>Mediu</b>                                                   |
| C. Ce fel de sugestii au femeile, bărbații, băieții și fetele din comunitate despre cum instituția poate să-și îmbunătățească serviciile și/sau să se preocupe de ei? <b>Identice</b> |
|                                                                                                                                                                                       |

## 7) COOPERARE ȘI CONSULTARE CU PUBLICUL

| ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Ce mecanisme formale și informale de colaborare și comunicare pentru grupurile de femei, grupurile pentru drepturile omului și alte grupuri ale societății civile la nivel local, municipal și național există (de exemplu, rețea dedicată, comitetul local de securitate)? |

## TEMA D: RESPONSABILITATE ȘI CONTROL

## 8) PLÂNGERI ÎMPOTRIVA PERSONALULUI SECTORULUI DE SECURITATE

| ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Cum pot angajații din sectorul de securitate face o plîngere împotriva unuia din colegii lor sau instituției despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism intern de depunere a plîngerilor)? <b>În modul prevăzut de legislația în vigoare.</b>                            |
| B. Cum poate un membru al comunității face o plîngere împotriva angajaților din sectorul de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism extern de depunere a plîngerilor)? <b>În modul prevăzut de legislația în vigoare.</b>                                     |
| C. Cum mecanismele de depunere a plîngerilor sunt date publicității și făcute accesibile, atât în cadrul instituției, cît și pentru femeile și bărbații din comunitate? <b>Conform Titlului V "PROPUNERI, CERERI ȘI RECLAMAȚII" din Regulamentul disciplinei militare, aprobat prin Legea nr. 52-XVI din 02.03.2007.</b>                                               |
| D. Cum și de cine sunt investigate plîngerile împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului? <b>Pe orice caz se dispune o anchetă de serviciu, care ulterior este aprobată de comandantul respectiv și este remisă în adresa procuraturii militare.</b> |
| E. Pe parcursul unei perioade anumite de timp, numărul plîngerilor împotriva personalului despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului a scăzut sau s-a mărit? <b>Nu au fost.</b>                                                                                                                      |
| F. Analiza depunerilor de plîngeri se face regulat? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| G. Aceste plîngeri vin în special din partea unor grupuri anumite – fie din cadrul instituției, membrilor de familie                                                                                                                                                                                                                                                   |





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| sau din partea anumitor grupuri din comunitate? <b>Nu au venit asemenea plângeri.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| H. Care este proporția plângerilor ulterior urmate de o investigație internă? <b>Toate plângerile se investighează.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| I. Care este proporția plângerilor care au condus ulterior la aplicarea unor măsuri disciplinare interne și care sunt aceste măsuri? <b>Este un procent scăzut, se sancționează disciplinar conform prevederilor Regulamentului disciplinei militare, aprobat prin Legea nr. 52-XVI din 02.03.2007.</b>                                                                                                                     |
| J. Care au fost motivele că unele din aceste plângeri nu au fost investigate și/sau nu au condus la aplicarea pedepsei? <b>Toate au fost investigate. Dacă nu s-a aplicat o sancțiune disciplinară, în cadrul anchetei nu au fost stabilite circumstanțe de la abaterea de la legislația în vigoare.</b>                                                                                                                    |
| K. Ce mecanisme sunt create pentru ca o persoană să depună plângere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuire sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului într-un organ extern de control (cum ar fi comisia pentru drepturile omului sau avocatul poporului) sau la o instanță de judecată? <b>Fiecare este liber să aleagă mecanismul în parte.</b> |
| L. Ce servicii de asistență și protecție sunt create (exemplu: consiliere, asistența unui avocat, confidențialitate, protecția împotriva concedierii) persoanelor care depun plângeri? <b>Nu sunt create.</b>                                                                                                                                                                                                               |
| M. Dacă este depusă o plângere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuire sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului, cum coordonează între ei poliția, procuratura, instanțele de judecată și ONG-urile locale? <b>Conform instrucțiunilor.</b>                                                                                                      |
| N. Cum informația despre măsurile disciplinare aplicate ca răspuns la plângerile despre violență bazată pe gen, hărțuire sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului sunt făcute publice în cadrul întregii instituții și în comunitate? <b>Dacă vor fi, Conform prevederilor Regulamentului disciplinei militare, aprobat prin Legea nr. 52-XVI din 02.03.2007.</b>                                |

## 9. SUPRAVEGHEREA INTERNĂ ȘI EXTERNĂ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| A. Ce mecanisme interne de supraveghere deține instituția?<br>(de exemplu, ofițer pe probleme de egalitate, secție de disciplină și conduită, inspector general) <b>Direcție de securitate și investigații.</b>                                                                                                                                                                          |
| B. Ce mecanisme externe de supraveghere deține instituția? (de exemplu, comisia pentru drepturile omului, comisia parlamentară, comisia națională de securitate, avocatul poporului) <b>Procuratura militară.</b>                                                                                                                                                                        |
| C. Cum mecanismele interne de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției? <b>În mod obișnuit.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| D. Cum mecanismele externe de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției? <b>În mod obișnuit.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| E. Care este proporția dintre bărbați și femei în fiecare structură relevantă de supraveghere internă sau externă? <b>60/40</b>                                                                                                                                                                                                                                                          |
| F. Ce instruire în probleme de gen primesc membrii structurilor de supraveghere internă și externă pe problema gender? <b>Conform programului de pregătire profesională.</b>                                                                                                                                                                                                             |
| G. Cum este implicat ministerul responsabil de problemele de gen/femei, în supravegherea externă a problemelor de gen (de exemplu, prin reprezentare în comisia națională de securitate)?                                                                                                                                                                                                |
| H. Cum, formal și informal, sunt implicați membrii comunității în supravegherea problemelor de gen, ca, de exemplu, <ul style="list-style-type: none"><li>f. organizațiile non-guvernamentale</li><li>g. asociațiile profesionale de femei</li><li>h. instituțiile academice și de cercetare</li><li>i. organizațiile mass media</li><li>j. liderii obișnuiți și tradiționali?</li></ul> |



## Tema E: Cadrele

### 10. RECRUTAREA ȘI SELECTAREA .

#### ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

A. Care este numărul și procentajul de femei și bărbați în cadrul instituției (de exemplu, în fiecare structura a forțelor armate; cadre a poliției civile și "care au depus jurământul"; alte categorii ca: judecători, procurori și avocați)?

123 femei - 16,5 %

621 bărbați - 83,5%

B. Care este numărul și procentajul bărbaților și femeilor la fiecare nivel/grad?

ofițeri: 66 femei – 20,1 %

226 bărbați – 79,9%

subofițeri: 57 femei – 13,7%

359 bărbați – 86,3%

C. Există vreun procentaj-țintă de cadre de sex feminin? Da ☐ Nu ☒ De femei recrute? Da ☐ Nu ☒ Dacă da, care sunt țintele?

D. Există vreo limită a procentajului de cadre sau recruți de sex feminin? Da ☐ Nu ☒ Dacă da, cum sunt acestea justificate?

E. Ce măsuri sunt întreprinse pentru a încuraja și a sprijini participarea femeilor (de exemplu: depistarea femeilor în materialele de recrutare, recrutare în locurile frecventate de femei)?

F. Există vreo diferență în criteriile și procesul de recrutare a femeilor și bărbaților (de exemplu, cerințe diferite față de starea fizică)? Da ☒ Nu ☐ Dacă da, care sunt ele?

G. Care ar fi profilul ideal de angajare a cadrelor în instituție, în termeni de calitate, capacități și discernământ? Este acest profil în egală măsură accesibil bărbaților și femeilor? Da ☐ Nu ☐

H. Dacă sunt recrutate mai puține femei decât bărbați (ori vice versa), care sunt obstacolele de recrutare și cum ele sunt/sau trebuie să fie abordate? De exemplu, sunt oare femeile candidate obligate să treacă o instruire specială pentru a corespunde cerințelor (de exemplu, de a conduce vehicul cu 4WD tracțiune, exerciții fizice, educație în școală superioară)? Nu sunt obstacole.

I. Sunt reflectate cu acuratețe în descrierile funcției de serviciu cerințele față de serviciu. Astfel ca să nu discrimineze nici femeile, nici bărbații? De exemplu,

a. sunt cerințele fizice corespunzătoare serviciului dar nu excesive? Da ☐ Nu ☒

b. sunt oare așa deprinderi și abilități tradițional "feminine" ca comunicarea, abilitatea de a escalada situații violente și abilitatea de a conlucra, incluse în descrierea funcției de serviciu, odată cu deprinderile tradiționale "masculine"? Da ☐ Nu ☐



|                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| J. Cer oare descrierile funcției înțelegerea și/sau asumarea de angajamente față de egalitatea de gen și drepturile omului? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                           |
| K. Ce pași au fost făcuți pentru asigurarea faptului, că atât bărbații, cât și femeile sunt implicați în procesele de recrutare? <b>În procesul de selectare și în cadrul comisiilor de încorporare sunt numite și femei.</b> |
| L. Cum personalul implicat în recrutare este instruit pentru a depista și contracara atitudini discriminatorii față de femei și bărbați? <b>Conform instrucțiunilor.</b>                                                      |
| M. Ce proceduri de verificare sunt create pentru candidați cu privire la încălcările precedente ale legislației în încălcarea dreptului internațional umanitar și drepturilor omului? <b>Nu au fost încălcări.</b>            |

## II. MENȚINERE ÎN FUNCȚIE

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| A. Ce date se colectează cu privire la fluctuația de cadre și stabilitatea în funcție? Sunt aceste date dezagregate după sex, grad, etnie și motive de concediere? <b>Nu</b>                                                                                                                                                                                                            |
| B. Dacă existe date dezagregate după sex, care este rata de menținere în funcție pentru femei și bărbați, și care sunt tipurile de motive de concediere? <b>Nu există așa date</b>                                                                                                                                                                                                      |
| C. Dacă femeile sunt menținute în funcție mai puțin decât bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru menținerea lor și cum ele sunt sau ar trebui depășite? <b>Nu există așa ceva</b>                                                                                                                                                                                      |
| D. Se bucură oare cadrele feminine de drepturi egale în ce privește ocrotirea sănătății, spațiului locativ, pensionarea și privilegii de familie? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                               |
| E. Există careva restricții, scrise sau verbale, cadrelor feminine de a se căsători sau de a fi însărcinate (de exemplu, după un anumit termen de serviciu)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți.                                                                                                                                                |
| f. Cât de potrivite sunt politicile de permitere angajaților să echilibreze responsabilitățile lor de serviciu, de familie și de îngrijire, de exemplu există condiții pentru ore de lucru flexibile și/sau muncă cu fracțiune de normă pentru părinți și pentru cei care îngrijesc de membrii în etate sau bolnavi ai familiei Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> |
| g. există un concediu de maternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| h. există un concediu de paternitate adecvat și plătit Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| i. există condiții de un "lucru mai ușor" pentru femei gravide și femei care au născut recent Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                   |
| j. sunt femei care au pauze speciale în timpul orelor de muncă pentru alăptarea copiilor lor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                    |
| k. există încăperi speciale pentru alăptarea copiilor în timpul orelor de muncă (de exemplu, încăperi parentale) Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                |
| l. există încăperi pentru îngrijirea copiilor sau se fac contribuții la costurile pentru îngrijirea copiilor Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                    |
| m. există un sprijin practic și psihologic pentru familiile angajaților la redislocarea lor, cum ar fi găsirea unui loc nou de muncă sau de școală Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                              |
| n. sunt luate în considerație responsabilitățile de îngrijire a copilului în deciziile privind detașarea (de exemplu, de a permite părintelui unui copil mic să aibă opțiunea de a rămâne cu familia)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/>                                                                                                                          |

## ÎNTREBĂRI PENTRU SERVICIILE DE POLIȚIE



A. Ce tip de suport (practic și psihologic) este oferit familiilor angajaților în perioada aflării membrilor familiilor în deplasare departe de casă?

B. Ce mecanisme vin în ajutorul angajaților pentru a menține contactul cu familiile lor în timpul aflării în misiune?

## 12. NUMIRI, DEPLASARE DE TRUPE, PROMOVARE ȘI REMUNERARE

### ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

A. Sunt oare colectate și analizate datele cu privire la promovarea angajaților de sex feminin și masculin?

Da ☐ Nu ☐

B. Dacă femeile sunt promovate mai puțin ca bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru promovarea lor și cum ele sunt sau ar fi trebuit depășite (de exemplu, o instruire specifică)? Nu sunt obstacole

C. Sunt oare bărbații și femeile de același grad/nivel remunerați cu aceeași sumă de bani? Da ☐ Nu ☐

D. Dacă femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații (ori vice versa), cum aceasta se justifică și cum poate fi corectată? Nu sunt plătite mai puțin

E. Ce măsuri sunt întreprinse pentru se asigura faptul că și bărbații, și femeile sunt implicate în deciziile privind promovarea și remunerarea angajaților? Și bărbații, și femeile sunt implicate în deciziile privind promovarea și remunerarea angajaților.

F. În afară de pozițiile din care bărbații și femeile sunt excluși prin lege (discutate la Tema B), există și (alte) poziții din care bărbații și femeile sunt formal sau informal excluși? Da ☐ Nu ☐

G. Există vreo (altă) poziție care în practică este ocupată doar de bărbați sau doar de femei? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, cum acestea pot fi disponibilizate sau făcute atractive atât pentru bărbați cât și pentru femei?

H. Ce sistem de management al resurselor umane este creat pentru:

- a. stabilirea, aprecierea și recompensarea performanțelor în abordarea problemelor de violență bazată pe gen, promovarea egalității și/sau atingerea obiectivelor strategiei instituționale de gen
- b. descoperirea și pedepsirea disciplinară a unor performanțe slabe privind cele expuse mai sus?

Se respectă cerințele regulamentelor militare

### ÎNTREBĂRI PENTRU SERVICIILE DE POLIȚIE

G. Le sunt oferite femeilor oportunități egale de a face serviciul în:

poziții operaționale non-clericale Da ☐ Nu ☐

a. în alte unități decât cele de suport împotriva violenței domestice/de familie? Da ☐ Nu ☐

H. Au femeile și bărbații acces egal la autovehicule, computere, stații de transmisiuni, telefoane și alte resurse necesare pentru îndeplinirea cu succes a serviciului lor? Da ☐ Nu ☐

I. Li se oferă oare femeilor și bărbaților acces egal la misiunii și/sau deplasări aspirate? Da ☐ Nu ☐

I. Li se oferă oare femeilor căsătorite și femeilor cu copii același acces egal la misiunii și/sau deplasări aspirate ca și altor femei și bărbați? Da ☐ Nu ☐

M. Dacă personalul de poliție participă la misiuni de menținere a păcii, sunt femeile trimise în misiuni în același număr ca și bărbații? Da ☐ Nu ☐ Dacă nu, cum oportunitățile pentru deplasare pot fi făcute mai



deschise sau mai atractive și pentru femei?

### 13. MENTORAT ȘI SUPORT

#### ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

- A. Există oare un program formal de mentorat pentru angajate femei? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, descrieți-l.
- B. Cum este încurajat mentoratul formal/informal pentru angajatele femei (de exemplu, prin stabilirea unui timp destinat mentoratului în orele de serviciu)?
- C. Există oare o asociație de angajate femei ori o secție de femei în asociația angajaților? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, cum instituția ajută asociația (de exemplu, fonduri, acces la conducere, oferirea de timp și spații pentru activități), câți membri are și care sunt activitățile sale?

### 14. Infrastructura și echipamente

#### ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

- A. Există oare în toate clădirile instituției spații separate și securizate de duș și schimb de haine pentru angajați de sex feminin și masculin? Da ☐ Nu ☐
- B. Dispun oare angajatele de sex feminin de uniforme potrivite (în orice grad și funcție, chiar și femeile însărcinate)? Da ☐ Nu ☐
- C. Există oare încăperi amenajate și securizate pentru femei în toate clădirile de instrucțiune, garnizoane etc.? Da ☐ Nu ☐
- D. Dacă se oferă spațiu locativ, ce măsuri se întreprind pentru a se asigura că el este confortabil pentru familii (de exemplu, aproape de școli, grădinițe de copii, instituții medicale)? Nu se oferă spațiu locativ

## Tema F

## Cultura instituțională

### 15. ÎNȚELEGEREA PROBLEMELOR DE GEN ȘI A RELAȚIILOR DINTRE CADRELE DE SEX MASCULIN ȘI FEMININ

#### ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

- A. Există oare o înțelegere dintre cadrele de sex feminin și masculin la toate nivelurile de ce este important de abordat problemele de gen? Da ☐ Nu ☐
- B. Dacă există de acum o politică de gen sau un plan de acțiuni de gen, sunt ele oare cunoscute pe larg? Da ☐ Nu ☐ Nu există
- C. Ce diferențe sunt dintre cum bărbații și femeile din cadrul instituției văd problemele de gen? Nu sunt diferențe
- D. Ce informație li se prezintă noilor angajați/recruților despre angajamentele instituției față de egalitatea de gen și drepturile omului, politicile și procedurile sale de gen, contextul național legislativ și politic, hărțuială sexuală etc.? Toată informația
- E. Există oare dintre femei și bărbați relații de lucru respectuoase? Da ☐ Nu ☐
- F. Sunt oare echipe mixte formate din ambele sexe (sau ele tind să fie compuse doar din femei sau doar din bărbați)? Da ☐ Nu ☐
- G. Sunt oare expresiile de inegalitate de gen la locul de muncă descurajate sau acceptate (de exemplu, cadre protectoare pe ecranul computerului, postere și glume nerespectuoase) și cum? Dați exemple.



|                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H. Sunt oare stereotipizarea și discriminarea de gen fenomene obișnuite pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> |
| I. Este oare hărțuiala sexuală ceva obișnuit pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/>                            |
| J. Care sunt cele mai frecvente tipuri de hărțuială sexuală ce se întâmplă femeilor și bărbaților în cadrul instituției? Dați exemple. Nu există              |

## ÎNTREBĂRI PENTRU SERVICIILE DE POLIȚIE

K. Există oare un număr egal de bărbați și femei ca instructori în instruirea inițială? Da ☐ Nu ☒

## 16. LEADERSHIP ȘI PREZENTARE PUBLICĂ

### ÎNTREBĂRI PENTRU TOATE INSTITUȚIILE SECTORULUI DE SECURITATE

|                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. Sunt oare femeile și bărbații implicați în egală măsură în procesul de luare a deciziilor, inclusiv la cele mai înalte niveluri? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu? |
| B. Cum este exprimat angajamentul pentru scopul egalității de gen la cel mai înalt nivel al instituției? prin atitudine și abordare corectă, egală și respectuasă                                              |
| C. Demonstrează oare și femeile, și bărbații în pozițiile superioare angajament și leadership în chestiuni de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu?                  |
| D. În ce mod dezbaterile și procesele verbale de luare a deciziilor se referă la obligațiile și scopurile de gen?                                                                                              |
| E. Cum instituția evidențiază scopurile egalității de gen prin modul în care se prezintă ea însăși în fața oamenilor? prin atitudine și abordare corectă, egală și respectuasă                                 |
| F. Ce atenție se acordă unui limbaj și imaginilor senzitive de gen în documentele emise de instituție? Obişnuită                                                                                               |
| G. Care sunt punctele forte în cadrul instituției care pot fi fortificate pentru a aborda probleme de gen și de a avansa egalitatea de gen? Respectarea                                                        |
| H. Care sunt provocările principale în adresa culturii instituționale care trebuie abordate? Nu sunt                                                                                                           |



## SERVICIUL VAMAL

Tema A: Eficacitatea rezultatelor

### 1. Capacitate și instruire

Vedeți în Anexa 1 un model de colectare de informație despre instruire.

#### **Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate**

- E. Ce fel de măsuri (de exemplu, instruire, creșterea conștientizării) au fost întreprinse în instituția DVS pentru a familiariza angajații de la fiecare nivel cu obligațiile lor privind:
- a. drepturile omului, inclusiv drepturile femeilor  
–Curs de instruire Drepturile omului  
–Curs de instruire pentru femeile lider
  - b. studiile de gen și tendințele globale de gen
  - c. legislația națională de gen și politicile de gen
  - d. orice politică instituțională de gen
  - e. oportunități egale  
hărțuirea sexuală și discriminarea-Codul muncii al RM, Convenția nr.111 din 25.06.58 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, convenția din 18.12.79 asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, convenția internațională din 21.12.65 privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială
  - f. prevenirea și reacția la violență bazată pe gen? (O listă cu exemple de forme de violență bazată pe gen o găsiți în Anexa 2.) –Codul de conduită a colaboratorilor vamali(HG 456 din 27.07.2009)

F. Enumerați modalitățile prin care probleme de gen și drepturilor femeii sunt incorporate în instruire





(Training-uri) în instituția DVS.

- E. Manifestă oare angajații instituției DVS. prejudecăți de gen (de exemplu, manifestând o atitudine precum că femeile nu sunt martori de încredere, că soții au drepturi fizice și sexuale asupra soțiilor lor, că femeile "atrag" abuzarea prin modul de a se îmbrăca)? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, exemplificați.  
Nu

## 2. Acces la servicii

## 3. Date despre crime ce țin de domeniul gender

### Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- D. Se întocmesc și se publică oare statistici cu privire la plîngerile împotriva violenței din domeniul gender comise față de angajații instituției, fie că depuse de cetățeni sau de alți angajați? Da ☐ Nu ☐

## Tema B: Legislație, politici și planificare

## 4. Legislația și standardele naționale, regionale și internaționale

### Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- A. Ce referințe la problemele gender se fac în legislația și politicile naționale (de exemplu, prevederile de non-discriminare)? **Neîngrădirea dreptului la muncă și libertatea muncii, interzicerea discriminării în sfera muncii, discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și executării profesiei, discriminarea întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, împiedicarea participării femeilor, în acelașii condiții ca bărbații, la viața politică, socială, economică și culturală din țara lor.**
- B. Prevede oare legislația națională și politicile cu privire la problemele gender (de exemplu, strategia privind violența împotriva femeii, planul de acțiuni național 1325, strategia anti-trafic) responsabilitățile specifice pentru instituții? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, descrieți aceste responsabilități. **MAI, Deartamentul Trupelor de Grăniceri, Departamentul Tehnologii Informaționale Ministerul Transporturilor și Comunicațiilor, Procuratura Generală, Ministerul Justiției, CNA, SIS, Departamentul Migrațiune, Ministerul Muncii Protecției Sociale, Ministerul Educației, Ministerul Sănătății, Ministerul Economiei, Ministerul Culturii și Turismului, MAE, vor întreprinde măsurile necesare în vederea realizării prevederilor din Protocolul privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special al femeilor și copiilor, adițional la Convenția națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate**
- C. Cum este instituția monitorizată în privința corespunderii ei cu legislația și politicile naționale ce țin de gender?
- D. Cum este instituția monitorizată în privința corespunderii ei cu drepturile omului și alte standarde regionale și internaționale cu privire la probleme ce țin de gender?

## 5. Politica instituțională, proceduri și coordonare

### Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- A. Există vre-o atribuție instituțională în care este specificată asumarea egalității de gen și a drepturilor omului? Da ☐ Nu ☐



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B. Cum documentele strategice de planificare ale instituției se referă la egalitatea de gen și la alte scopuri de gender, și/sau se referă la legislația și politicile naționale cu privire la problematica gender?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| C. Cum sunt luate în considerație nevoile diferite ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților în fișele de descriere a posturilor, în codurile de conduită (de exemplu, în abordarea unor necesități diferite ale cadrelor femei și bărbați/ victimelor)? - <b>Egalitate în fișele de post și Codul de conduită.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| D. Există oare o politică clară de gen sau un plan de acțiuni bine definit care ar include: <ul style="list-style-type: none"> <li>m. ținte Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> <b>nu</b></li> <li>n. termeni Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> <b>nu</b></li> <li>o. resurse necesare pentru implementare Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> <b>nu</b></li> <li>p. responsabilități clare pentru diferite niveluri de angajați (de la managementul superior la cel inferior) Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> <b>nu</b></li> <li>q. mecanisme de monitorizare și evaluare Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> <b>nu</b></li> <li>r. mecanisme de raportare? Da <input type="checkbox"/> Nu <input checked="" type="checkbox"/> <b>nu</b></li> </ul> |
| E. Cum politica de gen sau planul de acțiuni abordează: <ul style="list-style-type: none"> <li>o. Integrarea dimensiunii de gen</li> <li>p. hărțuiala sexuală și discriminarea din cadrul instituției</li> <li>q. violența bazată pe gen</li> <li>r. egalitatea dintre angajați bărbați și femei</li> <li>s. avansarea femeilor?</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| F. Care părți ale politicii de gen sau ale planului de acțiuni au fost cu succes implementate și care nu? De ce nu?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| G. Care este departamentul leader sau punctul focal pentru probleme de gen/egalitate, și ce grad de superioritate deține?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| H. Ce mecanisme de coordonare inter-departamentală în probleme de gen există (de exemplu, grupuri de lucru în anumite probleme de gen; comitet executiv pentru implementarea planului de acțiuni de gen)?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| I. Ce mecanisme de coordonare și cooperare cu ministerul responsabil pentru inițiative de gen/femei funcționează?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| J. Care este bugetul și alte resurse alocate pentru a atinge scopurile politicii sau planului de acțiuni de gen, sau ale altor inițiative de gen?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| K. Ce studii de gen au fost efectuate asupra întregului buget al instituției, ori ale unor linii de buget anume? <sup>15</sup>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| L. Care sunt regulile sau regulamentele și/sau politicile cu privire la violența bazată pe gen, hărțuiala sexuală sau discriminare de sex admise de angajații sectorului de securitate: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. împotriva altor angajați</li> <li>b. împotriva cetățenilor?<sup>16</sup></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

## Tema C Relațiile de comunitate

### 6. Percepțiile publice

<sup>15</sup>Unele surse cu privire la bugetare de gen sunt incluse în lista Resurselor Suplimentare.

<sup>16</sup>Pîîngerile și procesele de investigare sunt abordate mai jos la Tema D: Responsabilitate și control.



## Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- F. Cît de mult diferă percepțiile bărbaților, femeilor, băieților și fetelor despre instituție și rolul ei în societate? **Necesar sondaj. (Necesită asistență)**
- G. În ce măsură instituția este percepută de femei, bărbați, băieți și fete în societate ca un angajator de încredere? **Este perceput în mod egal**
- H. Ce fel de sugestii au femeile, bărbații, băieții și fetele din comunitate despre cum instituția poate să-și îmbunătățească serviciile și/sau să se preocupe de ei? **Perfecționare continuă**

## 7. Cooperare și consultare cu publicul

## Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- E. Ce mecanisme formale și informale de colaborare și comunicare pentru grupurile de femei, grupurile pentru drepturile omului și alte grupuri ale societății civile la nivel local, municipal și național există (de exemplu, rețea dedicată, comitetul local de securitate)? **Nu avem mecanisme.**

## Tema D: Responsabilitate și control

## 8. Plângeri împotriva personalului sectorului de securitate

## Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- A. Cum pot angajații din sectorul de securitate face o plîngere împotriva unuia din colegii lor sau instituției despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism intern de depunere a plîngerilor)? **Raport intern**
- B. Cum poate un membru al comunității face o plîngere împotriva angajaților din sectorul de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului (de exemplu, un mecanism extern de depunere a plîngerilor)? **Plîngere pe numele instituției**
- C. Cum mecanismele de depunere a plîngerilor sunt date publicității și făcute accesibile, atît în cadrul instituției, cît și pentru femeile și bărbații din comunitate? **Saitul oficial, Bannere de informare. Call center**
- D. Cum și de cine sunt investigate plîngerile împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului? **Comisia de disciplină**
- E. Pe parcursul unei perioade anumite de timp, numărul plîngerilor împotriva personalului despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului a scăzut sau s-a mărit?
- F. Analiza depunerilor de plîngeri se face regulat? Da ☐ Nu ☐
- G. Aceste plîngeri vin în special din partea unor grupuri anumite – fie din cadrul instituției, membrilor de familie sau din partea anumitor grupuri din comunitate?
- H. Care este proporția plîngerilor ulterior urmate de o investigare internă?
- I. Care este proporția plîngerilor care au condus ulterior la aplicarea unor măsuri disciplinare interne și care sunt aceste măsuri?
- J. Care au fost motivele că unele din aceste plîngeri nu au fost investigate și/sau nu au condus la aplicarea pedepsei?
- K. Ce mecanisme sunt create pentru ca o persoană să depună plîngere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului într-un organ extern de control (cum ar fi comisia pentru



|                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>drepturile omului sau avocatul poporului) sau la o instanță de judecată?</b>                                                                                                                                                                                                         |
| L. Ce servicii de asistență și protecție sunt create (exemplu: consiliere, asistența unui avocat, confidențialitate, protecția împotriva concedierii) persoanelor care depun plângeri? <b>Protecția datelor cu caracter personal</b>                                                    |
| M. Dacă este depusă o plângere împotriva personalului sectorului de securitate despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului, cum coordonează între ei poliția, procuratura, instanțele de judecată și ONG-urile locale? |
| N. Cum informația despre măsurile disciplinare aplicate ca răspuns la plîngerile despre violență bazată pe gen, hărțuială sexuală, discriminare sexuală sau alte abuzuri ale dreptului omului sunt făcute publice în cadrul întregii instituții și în comunitate?                       |

## 9. Supravegherea internă și externă

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Q. Ce mecanisme interne de supraveghere deține instituția?<br>(de exemplu, ofițer pe probleme de egalitate, secție de disciplină și conduită, inspector general) <b>Direcția securitate internă</b>                                                                                                                      |
| R. Ce mecanisme externe de supraveghează deține instituția? (de exemplu, comisia pentru drepturile omului, comisia parlamentară, comisia națională de securitate, avocatul poporului)                                                                                                                                    |
| S. Cum mecanismele interne de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției?                                                                                                                                                                                                                            |
| T. Cum mecanismele externe de supraveghere monitorizează receptivitatea de gen a instituției?                                                                                                                                                                                                                            |
| U. Care este proporția dintre bărbați și femei în fiecare structură relevantă de supraveghere internă sau externă?                                                                                                                                                                                                       |
| V. Ce instruire în probleme de gen primesc membrii structurilor de supraveghere internă și externă pe problema gender?                                                                                                                                                                                                   |
| W. Cum este implicat ministerul responsabil de problemele gender/femei, în supravegherea externă a problemelor de gen (de exemplu, prin reprezentare în comisia națională de securitate)?                                                                                                                                |
| X. Cum, formal și informal, sunt implicați membrii comunității în supravegherea problemelor de gen, ca, de exemplu,<br>a. organizațiile non-guvernamentale<br>b. asociațiile profesionale de femei<br>c. instituțiile academice și de cercetare<br>d. organizațiile mass media<br>e. leaderii obișnuiți și tradiționali? |

## Tema E: Cadrele

### 10. Recrutarea și selectarea

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Care este numărul și procentajul de femei și bărbați în cadrul instituției (de exemplu, în fiecare structura a forțelor armate; cadre a poliției civile și "care au depus jurământul"; alte categorii ca: judecători, procurori și avocați)?<br/>FEMEI - 25.4%-, cu stat. Spec.379; BĂRBAȚI -74.6%, cu statut spec.1114</li></ul> |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>Care este numărul și procentajul bărbaților și femeilor la fiecare nivel/grad?<br/>Funcții publice de conducere –bărbați- 9 pers.,34,7%, pers. de execuție-12,5%, 9 pers, funcții publice cu statut special-74.6%,1114 pers.; femei persoane total- 484;-funcții publice de conducere-65.3%,17 femei, funcții publice de execuție-87.5%,63 femei, funcții publice cu statut special-25.4%,379 femei</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Există vreun procentaj-țintă de cadre de sex feminin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> De femei recrute? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br/>Dacă da, care sunt țintele?<br/>Nu există</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Există vreo limită a procentajului de cadre sau recruți de sex feminin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, cum sunt acestea justificate?<br/>Nu există</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ce măsuri sunt întreprinse pentru a încuraja și a sprijini participarea femeilor (de exemplu: depistarea femeilor în materialele de recrutare, recrutare în locurile frecventate de femei)?<b>Necesită asistență</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Există vreo diferență în criteriile și procesul de recrutare a femeilor și bărbaților (de exemplu, cerințe diferite față de starea fizică)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, care sunt ele?<br/>Nu există</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Care ar fi profilul ideal de angajare a cadrelor în instituție, în termeni de calitate, capacități și discernământ? Este acest profil în egală măsură accesibil bărbaților și femeilor? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br/><b>După capacități.</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Dacă sunt recrutate mai puține femei decât bărbați (ori vice versa), care sunt obstacolele de recrutare și cum ele sunt/sau trebuie să fie abordate? De exemplu, sunt oare femeile candidate obligate să treacă o instruire specială pentru a corespunde cerințelor (de exemplu, de a conduce vehicul cu 4WD tracțiune, exerciții fizice, educație în școală superioară)?<br/>Recrutarea are loc în urma promovării concursului, indiferent de gen.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Sunt reflectate cu acuratețe în descrierile funcției de serviciu cerințele față de serviciu. Astfel ca să nu discrimineze nici femeile, nici bărbații? De exemplu,<ul style="list-style-type: none"><li>a. sunt cerințele fizice corespunzătoare serviciului dar nu excesive? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> nu sunt</li><li>b. sunt oare așa deprinderi și abilități tradițional "feminine" ca comunicarea, abilitatea de a escalada situații violente și abilitatea de a conlucra, incluse în descrierea funcției de serviciu, odată cu deprinderile tradiționale "masculine"? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> nu există</li></ul></li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Cer oare descrierile funcției înțelegerea și/sau asumarea de angajamente față de egalitatea de gen și drepturile omului? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> nu necesită</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ce pași au fost făcuți pentru asigurarea faptului, că atât bărbații, cât și femeile sunt implicați în procesele de recrutare? Este instituită Comisia de concurs bazată pe criterii profesionale, conform Hotărîrii de Guvern.201 din 11.03.2009</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Cum personalul implicat în recrutare este instruit pentru a depista și contracara atitudini discriminatorii față de femei și bărbați? <b>necesită asistență</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>Ce proceduri de verificare sunt create pentru candidați cu privire la încălcările precedente ale legislației în încălcarea dreptului internațional umanitar și drepturilor omului? <b>Necesită asistență</b></li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



## 11. Menținere în funcție

### Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- Ce date se colectează cu privire la fluctuația de cadre și stabilitatea în funcție? Sunt aceste date dezagregate după sex, grad, etnie și motive de concediere? Există o listă de date referitor la numele persoanei, funcția deținută, subdiviziunea în care a activat, temeiul încetării raporturilor de serviciu, precum și data, luna, anul încetării raporturilor de servicii. Aceste date nu sunt dezagregate după sex, etc.
- Dacă există date dezagregate după sex, care este rata de menținere în funcție pentru femei și bărbați, și care sunt tipurile de motive de concediere? Nu există
- Dacă femeile sunt menținute în funcție mai puțin decât bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru menținerea lor și cum ele sunt sau ar trebui depășite? Nu sunt obstacole
- Se bucură oare cadrele feminine de drepturi egale în ce privește ocrotirea sănătății, spațiului locativ, pensionarea și privilegiile de familie? Da ☐ Nu ☒
- Există careva restricții, scrise sau verbale, cadrelor feminine de a se căsători sau de a fi însărcinate (de exemplu, după un anumit termen de serviciu)? Da ☐ Nu ☐ Dacă da, descrieți., **nu există**
  - a. Cât de potrivite sunt politicile de permitere angajaților să echilibreze responsabilitățile lor de serviciu, de familie și de îngrijire, de exemplu există condiții pentru ore de lucru flexibile și/sau muncă cu fracțiune de normă pentru părinți și pentru cei care îngrijesc de membrii în etate sau bolnavi ai familiei Da ☐ Nu ☒ **nu există**
  - b. există un concediu de maternitate adecvat și plătit Da ☐ Nu ☐ există adecvat, dar plătit inadecvat
  - c. există un concediu de paternitate adecvat și plătit Da ☐ Nu ☐ există
  - d. există condiții de un "lucru mai ușor" pentru femei gravide și femei care au născut recent Da ☐ Nu ☒ **nu există**
  - e. sunt femei care au pauze speciale în timpul orelor de muncă pentru alăptarea copiilor lor Da ☐ Nu ☒ **nu există**
  - f. există încăperi speciale pentru alăptarea copiilor în timpul orelor de muncă (de exemplu, încăperi parentale) Da ☐ Nu ☒ **nu există**
  - g. există încăperi pentru îngrijirea copiilor sau se fac contribuții la costurile pentru îngrijirea copiilor Da ☐ Nu ☐
  - h. există un sprijin practic și psihologic pentru familiile angajaților la redislocarea lor, cum ar fi găsirea unui loc nou de muncă sau de școală Da ☐ Nu ☒ **nu există**
  - i. sunt luate în considerație responsabilitățile de îngrijire a copilului în deciziile privind detașarea (de exemplu, de a permite părintelui unui copil mic să aibă opțiunea de a rămâne cu familia)? Da ☐ Nu ☐ există

## 12. Numiri, deplasare de trupe, promovare și remunerare

### Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate

- A. Sunt oare colectate și analizate datele cu privire la promovarea angajaților de sex feminin și masculin? Da ☐ Nu ☒ **nu sunt**
- B. Dacă femeile sunt promovate mai puțin ca bărbații (ori vice versa), care sunt obstacolele pentru





|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| promovarea lor și cum ele sunt sau ar fi trebuit depășite (de exemplu, o instruire specifică)? <b>Nu există obstacole</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| C. Sunt oare bărbații și femeile de același grad/nivel remunerați cu aceeași sumă de bani? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>da, Persoanele sunt salarizate conform gradelor și treptelor de salarizare                                                                                                                                                                                |
| D. Dacă femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații (ori vice versa), cum aceasta se justifică și cum poate fi corectată? <b>(Salarizarea este efectuată conform funcției, gradului și treptei. de salarizare)</b>                                                                                                                                                                                            |
| E. Ce măsuri sunt întreprinse pentru se asigura faptul că și bărbații, și femeile sunt implicate în deciziile privind promovarea și remunerarea angajaților? <b>Promovarea în baza meritelor, remunerarea conform gradului și treptelor de salarizare</b>                                                                                                                                                       |
| F. În afară de pozițiile din care bărbații și femeile sunt excluși prin lege (discutate la Tema B), există și (alte) poziții din care bărbații și femeile sunt formal sau informal excluși? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> <b>nu există</b>                                                                                                                                            |
| G. Există vreo (altă) poziție care în practică este ocupată doar de bărbați sau doar de femei? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/><br>Dacă da, cum acestea pot fi disponibilizate sau făcute atractive atât pentru bărbați cât și pentru femei? <b>Nu există</b>                                                                                                                            |
| H. Ce sistem de management al resurselor umane este creat pentru:<br>a. stabilirea, aprecierea și recompensarea performanțelor în abordarea problemelor de violență bazată pe gen, promovarea egalității și/sau atingerea obiectivelor strategiei instituționale de gen nu există<br>b. descoperirea și pedepsirea disciplinară a unor performanțe slabe privind cele expuse mai sus? <b>Necesită asistență</b> |

### 13. Mentorat și suport

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| V. Există oare un program formal de mentorat pentru angajate femei? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă da, descrieți-l. , <b>Există mentori pentru noi angajați</b>                                                                                                                                                                                           |
| W. Cum este încurajat mentoratul formal/informal pentru angajatele femei (de exemplu, prin stabilirea unui timp destinat mentoratului în orele de serviciu)? <b>Pe parcursul întregii zile de lucru.</b>                                                                                                                                                                                |
| X. Există oare o asociație de angajate femei ori o secție de femei în asociația angajaților? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> <b>nu există</b><br>Dacă da, cum instituția ajută asociația (de exemplu, fonduri, acces la conducere, oferirea de timp și spații pentru activități), câți membri are și care sunt activitățile sale?<br><b>Nu există asociație</b> |

### 14. Infrastructura și echipamente

|                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate</b>                                                                                                                                                                               |
| A. Există oare în toate clădirile instituției spații separate și securizate de duș și schimb de haine pentru angajați de sex feminin și masculin? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> <b>nu există</b>                        |
| B. Dispun oare angajatele de sex feminin de uniforme potrivite (în orice grad și funcție, chiar și femeile însărcinate)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> dispun de uniformă de serviciu, cu excepția femeilor însărcinate |
| C. Există oare încăperi amenajate și securizate pentru femei în toate clădirile de instruire, garnizoane etc.? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> <b>nu există</b>                                                           |
| D. Dacă se oferă spațiu locativ, ce măsuri se întreprind pentru a se asigura că el este confortabil pentru familii (de exemplu, aproape de școli, grădinițe de copii, instituții medicale)? <b>Nu se acordă</b>                                   |





## Tema F

## Cultura instituțională

### 15. Înțelegerea problemelor de gen și a relațiilor dintre cadrele de sex masculin și feminin

| Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A.                                                           | Există oare o înțelegere dintre cadrele de sex feminin și masculin la toate nivelurile de ce este important de abordat problemele de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> există                                                                    |
| B.                                                           | Dacă există de acum o politică de gen sau un plan de acțiuni de gen, sunt ele oare cunoscute pe larg? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> nu există, <b>necesită asistență</b>                                                                          |
| C.                                                           | Ce diferențe sunt dintre cum bărbații și femeile din cadrul instituției văd problemele de gen? Nu sunt diferențe                                                                                                                                                            |
| D.                                                           | Ce informație li se prezintă noilor angajați/recruților despre angajamentele instituției față de egalitatea de gen și drepturile omului, politicile și procedurile sale de gen, contextul național legislativ și politic, hărțuială sexuală etc.? Nu se prezintă informații |
| E.                                                           | Există oare dintre femei și bărbați relații de lucru respectuoase? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> da există                                                                                                                                        |
| F.                                                           | Sunt oare echipe mixte formate din ambele sexe (sau ele tind să fie compuse doar din femei sau doar din bărbați)? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> există                                                                                            |
| G.                                                           | Sunt oare expresiile de inegalitate de gen la locul de muncă descurajate sau acceptate (de exemplu, cadre protectoare pe ecranul computerului, postere și glume nerespectuoase) și cum? Dați exemple. Nu există                                                             |
| H.                                                           | Sunt oare stereotipizarea și discriminarea de gen fenomene obișnuite pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> nu există în instituție fenomene de discriminare de gen.                                                                    |
| I.                                                           | Este oare hărțuiala sexuală ceva obișnuit pentru instituție? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> nu există                                                                                                                                              |
| J.                                                           | Care sunt cele mai frecvente tipuri de hărțuială sexuală ce se întâmplă femeilor și bărbaților în cadrul instituției? Dați exemple. Nu există                                                                                                                               |

### 16. Leadership și prezentare publică

| Întrebări pentru toate instituțiile sectorului de securitate |                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A.                                                           | Sunt oare femeile și bărbații implicați în egală măsură în procesul de luare a deciziilor, inclusiv la cele mai înalte niveluri? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu? Sunt implicați în egală măsură |
| B.                                                           | Cum este exprimat angajamentul pentru scopul egalității de gen la cel mai înalt nivel al instituției?                                                                                                                                      |
| C.                                                           | Demonstrează oare și femeile, și bărbații în pozițiile superioare angajament și leadership în chestiuni de gen? Da <input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Dacă nu, de ce nu?                                                 |
| D.                                                           | În ce mod dezbaterile și procesele verbale de luare a deciziilor se referă la obligațiile și scopurile de gen? -                                                                                                                           |
| E.                                                           | Cum instituția evidențiază scopurile egalității de gen prin modul în care se prezintă ea însăși în fața oamenilor?                                                                                                                         |
| F.                                                           | Ce atenție se acordă unui limbaj și imaginilor senzitive de gen în documentele emise de instituție? Specificul instituției nu necesită elaborarea documentelor cu caracter senzitiv.                                                       |



- |                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| G. Care sunt punctele forte în cadrul instituției care pot fi fortificate pentru a aborda probleme de gen și de a avansa egalitatea de gen? <b>Necesită asistență</b> |
| H. Care sunt provocările principale în adresa culturii instituționale care trebuie abordate?                                                                          |

## NATIONAL ANTICORRUPTION CENTER

În urma analizei și prelucrării chestionarelor, s-au obținut următoarele rezultate:

- Au fost aplicate 127 chestionare, dintre care numai 25 – 19,7% sunt complete parțial, 98 – 80,3% practic nu au răspuns la întrebări.
- **Capacitatea de instruire** – în jur de 75% au avut instruiți în drepturile omului, inclusiv drepturile femeii, 15% - în legislația națională de gen și politicile de gen, oportunități egale.
- **Date despre crime ce țin de domeniul gender** – cei care au răspuns la această întrebare 70% și au confirmat că nu cunosc sau nu se publică și întocmesc statistici cu privire la plângeri împotriva violenței din domeniul gender comise față de angajații instituției.
- **Legislația și standardele naționale, regionale, internaționale** – 80 % nu cunosc, ceilalți 20% au enumerat următoarele referințe: Constituția RM; Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, ratificată de RM în 1994 și protocoalele adiționale acestora: Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse egale între bărbați și femei N5 din 09.02.2006.
- **Politica instituțională, proceduri și coordonare** – aproximativ 90% au afirmat că nu există nici o atribuire instituțională care ar avea specificată asumarea egalității de gen și a drepturilor omului, nu există politici clare de gen sau plan de acțiuni bine definit.
- **Percepțiile publice** – practic nu s-a răspuns la acest compartiment
- **Cooperare și consultare cu publicul** – nu s-a răspuns la acest compartiment.
- **Plângeri împotriva personalului sectorului de securitate** – 90% nu au specificat nimic, 5% - au concretizat: prin intermediul Direcției de Securitate Internă, liniei specializate anticorupție.
- **Supravegherea internă și externă** – 90% nu cunosc, 10% au specificat: subdiviziunea de securitate internă, comitetul sindical.
- **Recrutarea și selectarea** – marea majoritate au afirmat că proporția este 30% femei 70% bărbați.
- **Mentținerea în funcție** – marea majoritate nu cunosc date referitor la acest aspect, practic toți cunosc numai despre concediul de maternitate.



## INCLUSIVE SECURITY

- **Numiri, deplasare de trupe, promovare și remunerare** – astfel de date nu cunosc dacă se colectează.
- **Mentorat și suport** – nu cunosc la ce s-ar referi mentoratul.
- **Infrastructură și echipamente** – nu sunt spații separate, amenajate și securitate pentru femei.
- **Cultura instituțională** – în unele situații există o atitudine respectuoasă față de femei și bărbați, mai multe detalii nu cunosc.
- **Leadership și prezentare publică** – practic 100% nu cunosc.