



DIMENSIUNEA DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

MANUAL

**Modulul II: Politici și direcții
de promovare a perspectivei de gen
în domeniul păcii și securității**

Natalia ALBU

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

MANUAL

MODULUL II: POLITICI ȘI DIRECȚII DE PROMOVARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN DOMENIUL PĂCII ȘI SECURITĂȚII

Autoare: Natalia ALBU

Chișinău, 2017

DIMENSIUNEA DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

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

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

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

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

Concepție grafică, machetare computerizată și copertă: Natalia Pascal

© UN Women

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

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

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Albu, Natalia

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

Modulul II: Politici și direcții de promovare a perspectivei de gen în domeniul păcii și securității. – 2017. – 76 p.: fig. – Bibliogr. la sfârșitul temelor. – Referințe bibliogr. în subsol. – Apare cu suportul UN Women, cu susținerea financiară a Guvernului Suediei. – 500 ex. – ISBN 978-9975-66-583-4.

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

PREFAȚĂ

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

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

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

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

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

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

Gheorghe GALBURA
Viceministrul Apărării al Republicii Moldova

INTRODUCERE

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

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

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

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

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

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

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

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

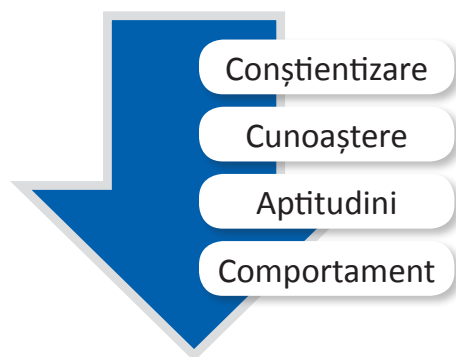
Din perspectiva de gen, obiectivele acestui manual pot fi structurate în patru categorii, în funcție de tipul activității și necesităților Ministerului Apărării și Academiei Militare „Alexandru cel Bun”:

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

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

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

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



Structura manualului facilitează tendința de a introduce în curricula Academiei Militare a tematicilor, precum și cursurilor ce țin de dimensiunea de gen în

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

sectorul de securitate și apărare atât în cadrul studiilor de licență și masterat, cât și a Centrului de perfecționare continuă. Manualul este structurat în patru module de bază:

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

Componente ale manualului:

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

SIMBOLURI DE CONȚINUT



DEFINIȚIE FINALĂ



EXEMPLU



EXERCIȚIU



INFORMAȚIE ADIȚIONALĂ



INFORMAȚIE IMPORTANTĂ



MATERIAL DISTRIBUTIV



MATERIAL VIDEO

ABREVIERI

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

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

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

CUPRINS

PREFAȚĂ	3
INTRODUCERE	5
SIMBOLURI	9
ABREVIERI	10
MODULUL II. POLITICI ȘI DIRECȚII DE PROMOVARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN DOMENIUL PĂCII ȘI SECURITĂȚII	15
TEMA 1. REZOLUȚIILE CONSILIULUI DE SECURITATE ONU PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA	15
1.1. Evoluții și direcții strategice privind asigurarea egalității de gen pe plan mondial	16
1.2. Obiectivul 16 al Agendei 2030	20
1.3. Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU – Femeile, Pacea și Securitatea	22
1.4. Rezoluții conexe domeniului pace și securitate	27
Întrebări de autoevaluare	29
Bibliografie	29
Materiale distributive	31
Material distributiv: <i>Finalitățile Obiectivului 16 – pacea, justiția și instituții puternice</i>	31
Material distributiv: <i>Progresul obiectivului 16 – pacea, justiția și instituții puternice</i>	32
Material distributiv: <i>Sumar al Rezoluției 1325</i>	34
Material distributiv: <i>Femeile în cadrul forțelor armate naționale</i>	35
Material distributiv: <i>Participarea femeilor în contingentele militare ale misiunilor ONU de menținere a păcii</i>	37
Exerciții	38
Exercițiu: <i>Femeile și conflictele</i>	38
Exercițiu: <i>Înțelegerea conținutului Rezoluției 1325</i>	38
Exercițiu: <i>Familiarizarea cu rezoluțiile Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea</i>	39

TEMA 2. INSTRUMENTE INTERNAȚIONALE PRIVIND IMPLICAREA FEMEILOR ÎN DOMENIUL PĂCII ȘI SECURITĂȚII	40
2.1. Directiva NATO Bi-SC 40-1	40
2.2. Politici și practici actuale ale UE privind <i>Agenda Femeile, Pacea și Securitatea</i>	42
2.3. Recomandarea generală nr. 30 a CEDAW	48
Întrebări de autoevaluare	51
Bibliografie	51
Material distributiv	52
Material distributiv: <i>Declarația Summitului de la Chicago</i>	52
Material distributiv: <i>Forța Uniunii Europene (EUFOR) din Ciad</i>	52
 TEMA 3. POLITICA DE ASIGURARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN REPUBLICA MOLDOVA	54
3.1. Legislația națională în domeniul egalității de gen (principalele documente juridice)	54
3.2. Politici naționale cu privire la problemele de gen și cadrul instituțional existent	59
3.3. Politici din sectorul de apărare	64
Întrebări de autoevaluare	66
Bibliografie	66
Materiale distributive	67
Material distributiv: <i>Proiecte internaționale de promovare a egalității de gen în Republica Moldova</i>	67
Material distributiv: <i>Inițiative instituționale</i>	67
 REPERE TERMINOLOGICE ALE DIMENSIUNII DE GEN	70

MODULUL II. POLITICI ȘI DIRECȚII DE PROMOVARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN DOMENIUL PĂCII ȘI SECURITĂȚII

Problematica egalității de gen, prin asigurarea oportunităților și tratamentului egal, între bărbați și femei, se dovedește a fi de cea mai mare actualitate la nivel internațional în cadrul ONU, NATO, UE. Politicile de promovare a perspectivei de gen ale acestor organizații contribuie la aprofundarea eforturilor în asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare. De aceea, este oportună o analiză atentă, continuă și realistă a politicilor și modalităților concrete de aplicare a prevederilor Rezoluției 1325/2000, cu referire la conceptul *Femeile, Pacea și Securitatea*, adoptată de Consiliul de Securitate ONU în timpul celei de-a 4213 sesiune. După cum este unanim acceptat, Rezoluția 1325 – Femeile, Pacea și Securitatea – constituie documentul de referință în domeniul respectării drepturilor femeilor, prin care s-a reafirmat importanța rolului femeii în prevenirea și soluționarea conflictelor și în procesul de construire a păcii, s-a subliniat importanța creșterii rolului femeilor în procesul de luare a deciziei cu privire la prevenirea și soluționarea conflictelor și în procesul de pace etc. Statele, având la bază angajamente internaționale de implementare a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea, încearcă să sporească rolul femeii în structurile civile și militare la nivel național. Astfel, în acest modul ne vom referi și la cadrul politico-juridic al Republicii Moldova în asigurarea egalității de gen în structurile de securitate și apărare.

TEMA 1.

REZOLUȚIILE CONSILIULUI DE SECURITATE AL ONU PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

Obiective generale:

- să determine principalele tendințe și strategii de promovare a perspectivei de gen la nivel mondial;
- să înțeleagă contextul adoptării Rezoluției 1325 a CS ONU - *Femeile, Pacea și Securitatea*;
- să explice și să analizeze conținutul Rezoluției 1325;
- să identifice de ce *suportul* rezoluțiilor conexe: 1820, 1888 și 1889, 1960, 2106 și 2122 sunt atât de importante;
- să poată aplica *abordarea 3Ps* în evaluarea conținutului altor rezoluții conexe;
- să determine rolul femeilor în prevenirea și reglementarea conflictelor, precum și a impactul conflictului asupra femeilor, bărbaților, fetelor și băieților.

Subiecte de conținut:

- 1.1. Evoluții și direcții strategice privind asigurarea egalității de gen pe plan mondial.
- 1.2. Obiectivul 16 al Agendei 2030.
- 1.3. Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU – Femeile, Pacea și Securitatea.
- 1.4. Rezoluții conexe domeniului pace și securitate.

Întrebări de autoevaluare

Bibliografie

Materiale distributive

Exerciții

CONȚINUT

1.1. Evoluții și direcții strategice privind asigurarea egalității de gen pe plan mondial

Pe parcursul dezvoltării societății contemporane, abordările privind aspectul de gen au evoluat, mai pronunțat, de la începutul secolului XX, printr-o serie de evenimente și declarații la nivel internațional, astfel²:

- În anii '40-'60, *abordarea bunăstării* a perceput femeile drept destinatarie pasive de beneficii. Însă, pentru prima dată, egalitatea de gen reprezintă un element-cheie al sistemului dreptului omului, fiind fixat în *Declarația Universală a Drepturilor Omului* din 1948 (Republica Moldova a aderat la document prin Hotărârea Parlamentului audienței nr. 217-XII din 28.07.1990).
- În 1952 a fost adoptată de Adunarea Generală a ONU *Convenția asupra Drepturilor Politice ale Femeii*, care a intrat în vigoare la 7 iulie 1955. Traducând în viață principiul enunțat în preambulul Cartei ONU referitor la egalitatea în drepturi a bărbatului cu femeia, Convenția asupra Drepturilor Politice ale Femeii este primul tratat internațional cu vocație de universalitate care definește statutul juridic al femeii în societate (Republica Moldova a aderat prin Hotărârea Parlamentului nr. 707-XII din 10.09.1991, în vigoare pentru Republica Moldova la 26.04.1993).

² A se vedea: Baurciulu A., Casian A., Pârțachi I., Petroia A. ș. a. Op. cit., pp. 31-35.

- În anii '70 și '80, *abordarea echității și eficacității* a indus o provocare pentru funcțiile de subordonare a femeilor și a încercat să sporească nivelul de participare a femeilor. Unul dintre evenimentele fondatoare ale promovării egalității de gen se consideră *Convenția cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor* (CEDAW), adoptată în 1979 de ONU (ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova conform Hotărârii nr. 87-XII din 28 aprilie 1994). În cadrul Convenției, a fost definită noțiunea de discriminare împotriva femeilor și a fost fixată agenda pentru acțiuni naționale privind stoparea tuturor formelor de discriminare.
- În anii '90, *o abordare de abilitare a femeilor și egalitate de gen* a încercat să transforme relațiile de gen existente prin prisma unui control egal și o distribuie egală a resurselor. Cea de-a patra *Conferință Internațională a ONU cu privire la Condiția Femeilor*, organizată la **Beijing, în 1995**, s-a soldat cu elaborarea unei *Platforme pentru Acțiune*, care stipulează următoarele: „Egalitatea dintre femei și bărbați reprezintă o problemă ce ține de domeniul drepturilor omului și o condiție eminentă pentru justiție socială, constituind, de asemenea, și o pre-condiție fundamentală pentru egalitate, dezvoltare și pace”³. Declarația și Platforma de Acțiuni de la Beijing au constituit baza strategică și de acțiuni a elaborării politicilor în domeniu pentru țările din lume, inclusiv pentru Republica Moldova. În vederea implementării la nivel național a obiectivelor Platformei de Acțiuni, Guvernul Republicii Moldova a aprobat în 1998 *Planul de Acțiuni* primordial privind îmbunătățirea situației femeii și creșterea rolului ei în societate.⁴



După 20 de ani, în 2015, se constată un record de 164 de țări, care s-au angajat în promovarea statutului femeilor.

- În anul 2000, în cadrul Summitului ONU din septembrie, au fost stabilite **8 Obiective de Dezvoltare ale Mileniului** (ODM) pentru o perioadă de 15 ani, până în anul 2015, care au vizat provocările principale ale dezvoltării umane. Acțiunile și sarcinile incluse în Declarația Mileniului au fost adoptate de către 189 de țări și semnate de 147 de președinți de stat. Din cele opt obiective, cel de-al treilea, „Promovarea egalității de gen și abilitarea femeilor”, se axează explicit pe egalitatea de gen. Concomitent, este stipulat că toate celelalte obiective trebuie să fie considerate și evaluate prin prisma egalității de gen. Prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 288, din 15.03.2005, au fost aprobate Obiectivele de Dezvoltare ale

³ Ibidem.

⁴ Cadrul instituțional de promovare a egalității genurilor. <http://www.gender-centru.md/ro/situation.html>

Mileniului în Republica Moldova, până în 2015 și Primul Raport Național „Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului în Republica Moldova”⁵.

- În anul 2015, în cadrul *Sesiunii Adunării Generale a ONU*, din 12 august a fost stabilită o nouă *Agendă universală de dezvoltare durabilă*, care se bazează pe Obiectivele de Dezvoltare ale Mileniului, fiind completată cu noi obiective. Amintim că în noua *Agendă* prevăzută pentru perioada **2015-2030** sunt propuse 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD)⁶ și 169 de ținte strategice, care sunt integrate indivizibil pe cele trei dimensiuni ale dezvoltării sustenabile: economică, socială și de mediu [a se vedea Unitatea I, Tema 2, subiectul 5]. Pe lângă acestea, alte 10 obiective ale Agendei prevăd ținte sensibile la dimensiunea de gen, cum ar fi eliminarea disparităților de gen în educație (obiectivul nr. 4) sau atingerea angajării depline și productive și locuri de muncă decente pentru femei și bărbați (obiectivul nr. 8). Noua traiectorie globală a Agendei se regăsește în *Strategia privind asigurarea egalității între bărbați și femei în Republica Moldova (pe anii 2017-2021)*, care stipulează asigurarea egalității în drepturi și oportunități pentru femei și bărbați, mai nou fiind includerea obiectivului privind egalitatea de gen și schimbările climatice. De asemenea, important este faptul că *Obiectivul general 4* al Strategiei respective se referă la: *Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare*. În acest context, Strategia își propune două obiective specifice: (4.1) Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere cât și execuție în domeniul de securitate și apărare și (4.2) Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare.



Rezultatele aplicării inițiativelor privind promovarea și integrarea perspectivei de gen: exemplul Platformei de la Beijing. În perioada 9-20 martie 2015, în cadrul celei de-a 59-a Sesiuni a Comisiei privind statutul Femeilor al ONU, obiectivul principal al a vizat **Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune**, inclusiv provocările actuale, care afectează punerea în aplicare și realizarea egalității de gen și abilitarea femeilor. Comisia a întreprins o analiză a progreselor realizate la 20 de ani de la adoptare a Convenției de la Beijing din 1995.

În timp ce au fost înregistrate progrese în ultimele două decenii, planul încă rămâne doar parțial îndeplinit. Pe baza lecțiilor învățate din punerea în aplicare a Platformei de acțiune, au fost determinate o serie de măsuri urgente în cinci domenii globale și prioritare pentru accelerarea progresului:

⁵ Convența ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei din 18.12.1979. Ediție specială „Tratate internaționale”, 1998, Volumul 1, p.114.

⁶ NOTĂ: Conceptul de ODD a fost elaborat în cadrul Conferinței Națiunilor Unite pentru Dezvoltare Durabilă (Rio+20), în 2012. ODD înlocuiesc cele opt Obiective de Dezvoltare ale Mileniului (ODM) cuprinse în textul Declarației Mileniului adoptată în septembrie 2000 la ONU.

1. Transformarea normelor sociale discriminatorii și a stereotipurilor de gen;
2. Transformarea economiei în vederea realizării egalității de gen și a dezvoltării durabile;
3. Asigurarea participării depline și egale a femeilor în procesul decizional la toate nivelurile;
4. Creșterea semnificativă a investițiilor în egalitatea de gen; va fi esențial să se reorienteze politicile fiscale și monetare pentru creșterea cheltuielilor publice cu privire la egalitatea de gen, precum și monitorizarea și analiza efectelor prin intermediul bugetului sensibil la gen;
5. Consolidarea responsabilității pentru egalitatea de gen și realizarea drepturilor omului ale femeilor și fetelor.



Platforma de acțiune de la Beijing acoperă 12 domenii critice: sărăcie; educație; sănătate; violență; conflicte armate; economie; putere și proces de luare a deciziilor; mecanisme instituționale; drepturile omului; mass-media; și mediul.

În prezent, pentru fiecare zonă critică, sunt identificate obiective strategice, precum și un catalog detaliat de acțiuni conexe, care trebuie luate de guverne și de alte părți interesate, la nivel național, regional și internațional.⁷



Raportul privind decalajul de gen la nivel mondial⁸. Prin *Raportul privind decalajul de gen la nivel mondial* (Global Gender Gap Report), Forumul Economic Mondial cuantifică amploarea disparităților de gen și progresul lor în timp. În timp ce niciun singur indicator nu poate capta situația completă, *Indicele Decalajului de Gen Global* (IDGG)⁹ analizează diferențele relative dintre bărbați și femei în 4 categorii fundamentale: (1) sănătatea și supraviețuirea, (2) educație, (3) participarea economică și oportunitate și (4) abilitarea (puterea) politică.

Unul din cele trei concepte definitorii ale metodologiei calculării IDG *compară și situează țările în funcție*, mai degrabă, *de situația egalității de gen, decât cea a emancipării femeilor*. Scopul urmărit este evaluarea evoluției în timp a egalității de gen dintre femei și bărbați, decât dacă femeile sunt „câștigătoare” în „bătălia sexelor”.

Un aspect esențial al determinării IDGG constă în faptul că oferă imaginea unor potențiale modele, care sunt lidere în distribuirea echitabilă a resurselor între femei și bărbați, indiferent de nivelul general de resurse disponibile. În unele

⁷ Baurciulu A., Casian A., Pârțachi I., Petroia A. ș. a. Op. cit., p. 38.

⁸ Global Gender Gap Report. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>

⁹ NOTĂ: Indicele decalajului de gen global (IDGG) a fost dezvoltat, în anul 2006, din necesitatea realizării unei măsuri coerente și cuprinzătoare privind egalitatea de gen, care poate urmări progresul unei țări în timp.

țări, progresul are loc rapid, indiferent de nivelul veniturilor și punctul de plecare, dar, în altele, schimbarea este mult mai lentă sau neglijabilă.

BOXA 9: IDGG pe categorii fundamentale, progresul înregistrat în perioada 2006 -2015

Un deceniu de date reflectă că decalajul de gen privind *Participarea economică și oportunitate*, în 2015, este situat la nivelul de 59%, cu îmbunătățiri lente de 3% în ultimii zece ani. La capitolul *Educație*, diferența dintre femei și bărbați s-a ridicat la nivel de 95%, decalajul fiind mai mic cu 3% față de 2006. *Sănătate și de supraviețuire* este sub-indicele care este cel mai aproape de paritate 1 și este 96%, iar diferența a crescut ușor față de anul 2006, cu 1%. În timp ce, la categoria *Abilitare (putere) politică* îmbunătățirea este relativ ridicată în ultimul deceniu, comparativ cu alte domenii și constituie 9%, decalajul între femei și bărbați, în acest domeniu, rămâne cel mai mare, indicele fiind doar de 23% în anul 2015.

După selectarea țărilor poziționate în clasamentul *Raportului privind decalajul de gen la nivel mondial* (Global Gender Gap Report 2015)¹⁰ până la locul 51¹¹, se constată că Republica Moldova ocupă locul 26, prezentând un decalaj semnificativ la categoria *Abilitare politică*, de 0,195 și un decalaj mai puțin pronunțat de 0,797 la categoria *Participarea economică și oportunitate*. Astfel, Republica Moldova deține o poziție superioară Austriei, aflată pe locul 37, unde decalajul la categoria *Abilitare politică* este superior, fiind de 0,246, însă, o diferență mai pronunțată se observă la *Participarea Economică și oportunitate*, care este de 0,705.

1.2. Obiectivul 16 al Agendei 2030

Obiectivul 16 – pacea, justiția și instituții puternice – se referă la Promovarea unor societăți pașnice și favorabile incluziunii pentru o dezvoltare durabilă, asigurarea accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și favorabile incluziunii la toate nivelurile.



„Pacea, stabilitatea, drepturile omului și o guvernare eficientă în baza supremației legii sunt conduite importante pentru dezvoltarea durabilă. Trăim într-o lume care este tot mai divizată. Unele regiuni se bucură de pace durabilă, securitate și prosperitate, pe când altele sunt într-un ciclu permanent de conflict și violență. Această situație nu este inevitabilă și trebuie rezolvată.

Gradul înalt de violență armată și de insecuritate are un impact distructiv asu-

¹⁰ Raport realizat de Forumul Economic Global. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>

¹¹ NOTĂ: Țările care conduc clasamentul sunt 1. Islanda, 2. Norvegia, 3. Finlanda, 4. Suedia și 5. Irlanda.

pra dezvoltării țării, afectând creșterea economică și adesea rezultând în dispute de lungă durată, care durează generații întregi. Violența sexuală, crima, exploatarea și tortura sunt de asemenea prevalente acolo unde sunt conflicte sau nu există supremația legii, iar țările trebuie să întreprindă măsuri pentru a-i proteja pe cei care se află în situații de risc.”¹²

ODD-urile au drept scop reducerea semnificativă a tuturor formelor de violență și colaborarea cu guvernele și comunitățile pentru soluționarea de durată a conflictelor și a nesiguranței. Consolidarea supremației legii și promovarea drepturilor omului sunt foarte importante în acest proces, la fel cum sunt și reducerea fluxului de arme ilegale și consolidarea participării țărilor în curs de dezvoltare în instituțiile de guvernare globală.

Pentru realizarea **Obiectivului 16**, statele au convenit:

- Să pună capăt violenței în lume și deceselor cauzate de aceasta.
- Să pună capăt abuzului, exploatării, traficului și tuturor formelor de violență și tortură împotriva copiilor.
- Să garanteze accesul egal al tuturor persoanelor la justiția din țara lor sau la nivel internațional.
- Să combată crima și corupția sub orice formă.
- Să îmbunătățească capacitatea instituțiilor de stat pentru a spori încrederea cetățenilor.
- Să garanteze consultarea cetățenilor și luarea deciziilor de către guvernele lor în interesul copiilor și al adulților. De exemplu, copiii și tinerii trebuie să fie consultați înainte de semnarea unei legi care le va influența viața.
- Să asigure o identitate tuturor copiilor, inclusiv înregistrarea nașterii.
- Să garanteze accesul liber la informații pentru toate persoanele.
- Să consolideze capacitatea instituțiilor de a preveni violența, terorismul și crima.

Finalitățile Obiectivului 16:



De ce nu există niciun obiectiv separat cu privire la pace și securitate?

Subliniem importanța păcii și a securității drept o componentă principală a celor patru direcții de dezvoltare durabilă. **Obiectivul 1** pune accent pe regiunile vulnerabile, inclusiv regiunile post-conflict, și conține o țintă privind soluționarea conflictului și a violenței. **Obiectivul 4** conține o țintă privind reducerea violenței împotriva persoanelor, în special împotriva femeilor și copiilor, care trebuie să fie operaționalizată la nivel de țară. Această țintă abordează atât

¹² Sustainable Development Goals. <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-16-peace-justice-and-strong-institutions.html>

aspectele legate de violența în bază de gen și protecția copilului, dar și cele de securitate personală, care reprezintă o provocare majoră în situațiile de conflict și postconflict. Într-adevăr, multe dintre obiectivele propuse abordează cauzele structurale ale conflictului, precum inegalitatea și excluderea, sărăcia extremă în toate formele sale și guvernanta necorespunzătoare.¹³

Mai mult decât atât, cel mai important bun public este pacea și securitatea, inclusiv securitatea personală. Conflictul, în special, este o amenințare fatală în calea dezvoltării, iar dezvoltarea nu poate prospera fără siguranța față de violența personală și psihologică, care sunt prea des îndreptate împotriva femeilor și fetelor. Chiar și în țările pașnice, violența interpersonală, criminală și violența armată a organizațiilor criminale pot fi o barieră în calea dezvoltării. Guvernele trebuie să prevină violența armată, de exemplu prin dezarmarea persoanelor civile și a foștilor combatanți, consolidarea sectorului de securitate și al poliției, asigurarea accesului la justiție și colaborarea cu organizațiile societății civile pentru a stopa violența omniprezentă, în special violența împotriva femeilor și fetelor. Copiii trebuie, de asemenea, să fie protejați într-un mod special de impactul pe care îl pot avea conflictele armate, printre care folosirea copiilor în calitate de soldați, și de toate formele de violență fizică și mintală, abuz, neglijare sau exploatare. Securitatea personală, stoparea conflictelor și consolidarea păcii sunt componente esențiale ale unei bune guvernări întru realizarea dezvoltării durabile.¹⁴

Problemele politice mai ample privind pacea și securitatea, care sunt de obicei abordate de Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite, depășesc domeniul de aplicare al ODD-urilor propuse. Cadrul politic global post-2015, care va include mai mult decât ODD-urile propriu-zise, ar trebui să atragă atenția asupra obiectivului de lungă durată, dar încă neîndeplinit, de a elibera lumea de armele nucleare.¹⁵



Progresul obiectivului 16

1.3. Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU – Femeile, Pacea și Securitatea

ONU are un rol important în instaurarea și menținerea păcii la nivel internațional. Consiliul de Securitate al ONU a recunoscut atât caracterul schimbător al conflictelor și războaielor contemporane, precum și impactul acestora asupra populației civile, în special, asupra femeilor. Drepturile femeilor sunt încălcate

¹³ An Action Agenda for Sustainable Development, 2013, p. 32. <https://sustainabledevelopment.un.org/.../878actionagenda.pdf>

¹⁴ Goal 4: Achieve Gender Equality, Social Inclusion, and Human Rights for All [Obiectivul 4: Realizarea egalității de gen, a incluziunii sociale și a drepturilor omului pentru toți]. <http://unsdsn.org/resources/goals-and-targets/goal-4-achieve-gender-equality-social-inclusion-and-human-rights-for-all/>

¹⁵ Ibidem.

excesiv în timpul conflictelor; femeile devin victime ale diferitor forme de violență, iar condițiile lor economice se schimbă radical. În anul 2000, Consiliul de Securitate al ONU a lansat o discuție intensă cu privire la protecția drepturilor femeilor în situațiile de conflict și creșterea rolului lor în procesul de instaurare a păcii. Cel mai frecvent, femeile devin victime ale violenței sexuale. Indiferent de diferențele de nivel cultural și de mentalitate, războaiele și conflictele armate afectează în mod similar condiția femeilor.



În timpul planificării construcției unui pod în Afganistan, șeful de personal a discutat cu membrii sediilor multinaționale de comandă despre importanța construirii unui pod și, mai ales, despre importanța acestuia pentru localnici, din punct de vedere al aprovizionării și transportului. Consilierul pe probleme de gen a abordat probleme despre care cei prezenți credeau inițial că sunt în plus, dar după ce au discutat, au realizat că întrebările au oferit răspunsuri pentru unele aspecte la care nu s-au gândit până acum:

- „Pentru cine se construiește podul?” Răspunsul participanților era evident – pentru populația locală.
- „Bărbați sau femei?” Participanții au răspuns – firește că pentru toți.
- „Cine conduce autovehiculele de obicei?” Răspunsul a fost – bărbații.
- „Planificați să construiți și trotuare pe pod sau doar șosea?” Până atunci nimeni nu s-a gândit la construirea trotuarelor.

Din cauză că nu a luat în vedere necesitățile populației locale din perspectiva de gen, proiectul original lua în considerare în primul rând necesitățile bărbaților, compromițând în același timp siguranța femeilor, având în vedere că ele ar fi trebuit să meargă pe șosea pentru a traversa podul. În ambele cazuri este evidentă importanța includerii perspectivei de gen în planificarea și implementarea activităților zilnice care, pe lângă economii și utilizarea rațională a resurselor disponibile, au un impact direct asupra aspectelor de siguranță și de securitate.

La 31 octombrie 2000, Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite¹⁶ a adoptat unanim Rezoluția 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea, subliniind impactul conflictelor asupra femeilor și fetelor și importanța rolului femeilor în instaurarea păcii și redresarea țării după conflict. Aceasta este una dintre cele

¹⁶ NOTĂ: Consiliul de Securitate – un organ permanent al ONU, iar conform Cartei ONU, este responsabil de menținerea păcii și securității internaționale. Acesta are dreptul să acționeze în numele tuturor statelor membre ale ONU, care sunt obligate să respecte deciziile Consiliului. Consiliul de Securitate constată dacă este amenințată sau încălcată pacea, sau dacă are loc un act de agresiune. În așa caz, elaborează recomandări și iau decizii privind măsurile ce se vor lua pentru a menține sau reinstaura pacea și securitatea. Rezoluțiile Consiliului de Securitate au caracter obligatoriu la nivel internațional, iar dacă este necesar, se permite utilizarea forței pentru a menține pacea internațională și suprima statele agresoare. În: Observing Gender Equality Principles in Peacekeeping Operations. Georgian Pre-deployment Training Manual for Peacekeeping Contingent (DRAFT) [Observarea principiilor egalității de gen în operațiunile de menținere a păcii. Manual de instruire prealabilă a misiunilor contingentului de menținere a păcii din Georgia (PROIECT)].

mai importante rezoluții ale ONU în domeniul păcii și securității, fiind în conformitate cu convențiile adoptate anterior privind femeile, pacea și securitatea. Rezoluția are caracter obligatoriu pentru toate statele membre ale ONU, fără necesitatea de a fi ratificată suplimentar.¹⁷

Este important să permitem femeilor să joace un rol activ în sectorul de securitate pentru asigurarea unor drepturi egale pentru femei și bărbați. Implicarea atât a bărbaților, cât și a femeilor în activitatea instituțiilor din sectorul de securitate, determină aceste instituții să fie mai eficiente și le permite să reacționeze mai prompt la diferite necesități de securitate pe care le pot avea bărbații și femeile.¹⁸

Reafirmarea importanței rolului pe care îl au femeile atât în prevenirea și soluționarea conflictelor, dar și în operațiunile de instaurare a păcii, subliniază importanța participării egale și a implicării pe deplin a acestora în toate eforturile de menținere și de promovare a păcii și securității, precum și necesitatea de a crește rolul lor în procesele decizionale privind prevenirea și soluționarea conflictelor.



Femeile și conflictele

Obiectivele propuse de Rezoluția 1325 sunt raportate la patru piloni ai acesteia:

I. pilonul de participare – reprezintă creșterea participării femeilor în procesul decizional în cadrul instituțiilor internaționale, pe plan regional și național, dar și în cadrul operațiunilor de menținere a păcii, în special în rândul observatorilor militari și civili, și în cadrul mecanismelor pentru prevenirea, conducerea și rezolvarea conflictelor;

II. pilonul de protecție – pentru protejarea fetelor și femeilor de violența bazată pe diferența de sex/gen și pentru respectarea caracterului umanitar și civil al taberelor și așezărilor de refugiați, părțile unui conflict armat ar trebui să ia măsuri speciale;

III. pilonul de prevenție – presupune măsuri speciale de urmărire în justiție a celor care încalcă legile internaționale pentru prevenirea violenței împotriva femeilor și sprijinirea inițiativelor femeilor în procesul de pace și rezolvare a conflictelor;

Abordarea 3Ps –

Protecția,
Prevenția,
Participarea

- utilizată în
contextul
rezoluțiilor
conexe

¹⁷ Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces, p. 84.

¹⁸ Ibidem.

IV. pilonul de reabilitare – părțile unui conflict armat ar trebui să respecte caracterul umanitar și civil al taberelor și așezărilor de refugiați și să ia în considerare nevoile particulare ale femeilor și fetelor¹⁹.



Sumar al Rezoluției 1325



Înțelegerea conținutului Rezoluției 1325

Astfel, în implimentarea acestor piloni, de regulă, organizațiile și statele adoptă un Plan de Acțiuni cu referire la Rezoluția CSONU 1325 precum și la alte rezoluții conexe. În recomandările prealabile făcute de ONU cu privire la elaborarea planurilor naționale de acțiuni se subliniază faptul că aceste planuri trebuie să respecte alte cadre legislative și politici naționale pentru ulterioara lor punere în aplicare. Totuși, nu există niciun set omogen de instrumente de politici pentru implementarea Agendei privind Femeile, Pacea și Securitatea.



În cadrul Rezoluției CS ONU 1325 nu este specificat conținutul reformelor, modul în care vor fi implementate sau procedurile necesare pentru a proteja femeile și dreptul lor la participare. Țările sunt încurajate să definească în mod exact aceste părți în planurile lor de acțiuni.

De la adoptarea sa în anul 2000, Consiliul de Securitate a desfășurat anual debateri deschise cu privire la progresul punerii în aplicare a Rezoluției 1325. Opt declarații ale Președintelui Consiliului de Securitate oferă îndrumări suplimentare privind modurile și mijloacele de punere completă în aplicare a Rezoluției²⁰. Consiliul a recunoscut tot mai mult relația dintre egalitatea de gen, abilitarea femeilor, situațiile specifice țării și alte aspecte tematice, precum protecția civililor, copiii în conflictele armate, pacea și securitatea, spre exemplu în Africa, menținerea păcii și securității internaționale și reforma din sectorul de securitate²¹. Activitățile desfășurate în ceea ce privește situația copiilor pe timp de conflicte armate a contribuit la o înțelegere mai profundă și la acționarea mai urgentă în direcția acestor probleme, inclusiv prin elaborarea unui mecanism de monitorizare și raportare, creat de Consiliul de Securitate prin intermediul Rezoluției 1612 (2005).

¹⁹ Vîlcu A. Implementarea Rezoluțiilor ONU privind femeile, pacea și securitatea în mediul military. În: Buletinul Universității Naționale de Apărare „Carol I”, iunie, 2015, pp. 121-122.

²⁰ Declarațiile Președintelui (S/PRST/2001/31; S/PRST/2002/32; S/PRST/2004/40; S/PRST/2005/52; S/PRST/2006/42; S/PRST/2007/5; S/PRST/2007/40; și S/PRST/2008/39). www.un.org/womenwatch/feature/wps/index.html

²¹ Women and Armed Conflict. [http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/E.%20Women%20and%20armed%20conflict%20\(Sep%2009\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/E.%20Women%20and%20armed%20conflict%20(Sep%2009).pdf)



Republica Moldova și-a asumat angajamentul de a implementa Rezoluția CS ONU 1325 în cadrul Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului (IPAP) Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016. În Capitolul I, paragraful 1.8 *Cooperarea cu alte organizații internaționale*, în special cu ONU, s-a menționat că „Moldova va întreprinde acțiuni în vederea implementării *Rezoluției 1325* a Consiliului de Securitate al ONU privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității și va coopera cu Alianța Nord-Atlantică pentru a implementa politica NATO în acest domeniu”. De asemenea în cadrul Planului de Acțiuni al *Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021*, cu referire la *Obiectivul specific 4.2 Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare*, a fost stabilită acțiunea *Asigurarea implementării recomandărilor generale nr.30 a Comitetului CEDAW și Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea*, iar indicatorul de monitorizare este „plan de acțiuni aprobat”. Aceasta presupune că este necesar de elaborat un plan de acțiuni privind implementarea angajamentelor respective.

În octombrie 2015 a fost marcată a 15-a aniversare a Rezoluției CS ONU 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea. În contextul aniversării s-a desfășurat o sesiune specială a Consiliului de Securitate unde a fost prezentată evaluarea efectuată privind implementarea Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”. Sesiunea a culminat cu

adoptarea unanimă a Rezoluției CS ONU 2242 (2015), care reafirmă angajamentul comunității internaționale față de Agenda FPS.

Studiul Global privind implementarea Rezoluției 1325 - mandatat în cadrul Rezoluției 2122 (2013):

«Invită Secretarul General... să solicite un **studiu global** cu privire la implementarea **Rezoluției 1325** (2000), în evidențierea exemplorlor de bune practici, lacunele și provocările efectuate, precum și tendințe și priorități emergente pentru acțiune...»



Secretarul General al ONU Ban Ki-moon
(2007 – 2016)

Studiul Global privind implementarea Rezoluției CS ONU 1325, cu titlul *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing Peace* (Prevenirea Conflictului, Transformarea Justiției, Asigurarea Păcii), este un raport complex și tematic atotcuprinzător. Unul dintre principalele mesaje și concluzii la care s-a ajuns ferm în urma consultărilor și a deliberărilor care au avut loc la nivel global este că „Studiul subliniază necesitatea demilitarizării și elaborării unor strategii eficiente pentru prevenirea conflictelor și protecția nonviolentă a civililor.”²²

²² A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, 2015, p. 135. <http://wps.unwomen.org>

**Constatare-cheie
a studiului:**

Implicarea femeilor în acțiunile de menținere a păcii și securității este esențială pentru eficacitatea operațională.

**Participarea
semnificativă a
femeilor:**

- *Accelerează revitalizarea economică în urma unui conflict*
- *Sporește eficacitatea și eficiența asistenței umanitare*
- *Sporește eficacitatea eforturilor noastre de protecție*
- *Sporește probabilitatea realizării cu succes a medierilor și a negocierilor pentru pace. Principalul mesaj general – contextul actual al păcii și securității, identificarea impactului participării femeilor, necesitatea de finanțare și implementare*



(1) Femeile în cadrul forțelor armate naționale și

**(2) Participarea femeilor în contingentele militare ale misiunilor
ONU de menținerea păcii.**

1.4. Rezoluții conexe domeniului pace și securitate

Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite este unul din cele șase organisme principale ale ONU, având sarcina de a menține pacea și securitatea la nivel mondial. Competențele sale includ stabilirea operațiunilor de menținere a păcii, instituirea sancțiunilor internaționale și autorizarea acțiunilor militare prin intermediul rezoluțiilor. **Rezoluția 1325** a Consiliului de Securitate ONU a fost prima care a abordat impactul diferit și uneori unic al conflictului armat asupra femeilor. Consiliul de Securitate a adoptat opt rezoluții ulterioare cu scopul de a crea și aplica mecanisme semnificative de implementare și supraveghere pentru Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea”.

În acest sens, **Rezoluția 1820** a Consiliului de Securitate ONU (2008) a fost adoptată pentru a aborda problema violenței sexuale în situații de conflict, atrăgând atenția asupra sa. Rezoluția recunoaște violența sexuală ca tactică de război și menționează că violul și alte forme de violență sexuală pot constitui crimă de război, crimă împotriva umanității sau element constitutiv al unui genocid.

Rezoluția 1888 a Consiliului de Securitate ONU, adoptată de Consiliul de Securitate în anul 2009, pune accentul, de asemenea, pe problema violenței sexuale în conflictele armate. Aceasta subliniază necesitatea de a avea în vedere aspectul violenței sexuale în procesul de asigurare a păcii – fie că este vorba de dezarmare, demobilizare sau reintegrare, fie că este vorba de securitatea și reforma judiciară, pentru a pedepsi răufăcătorii și a asigura victimelor accesul la căi de atac. Rezoluția prevede noi mecanisme în cadrul sistemului ONU, inclusiv func-

ția de Reprezentant Special al Secretarului General al Națiunilor Unite. Rezoluția reiterează că unul dintre obiectivele importante este de a promova participarea femeilor în negocieri și de a mări numărul acestora în misiunile ONU.

Rezoluția 1889 a Consiliului de Securitate ONU, adoptată în anul 2009, face un apel către statele membre ca acestea să mărească numărul factorilor de decizie-femei, implicate în procesele de asigurare a păcii, să elaboreze rapoarte care să reflecte aspectele ce țin de gen, conflicte și instaurarea păcii, să desemneze în cadrul misiunilor de menținere a păcii un consilier pe aspecte de gen și altul pe aspecte de protejare a femeilor și să elaboreze indicatori globali privind implementarea și monitorizarea Rezoluției 1325. Statele membre sunt, de asemenea, obligate să promoveze participarea femeilor în procesele de reconstruire și luare a deciziilor de ordin politico-economic.

În 2010 a fost adoptată **Rezoluția 1960** a Consiliului de Securitate ONU, care evidențiază importanța datelor de referință dezagregate pe gen cu privire la impactul conflictelor, în special prin prisma violenței sexuale în situații de conflict. Rezoluția stabilește instrumente instituționale de combatere a impunității, prezintă etape specifice necesare pentru prevenirea și protecția împotriva violenței sexuale în situații de conflict și stabilește consecințele violenței sexuale. De asemenea, include: menționarea în rapoartele anuale ale Secretarului General, sesizări către Comitetele de sancțiuni ale ONU și Curtea Penală Internațională, condamnare internațională și despăgubiri.

Rezoluția 2106 a Consiliului de Securitate ONU (2013) pune accent pe importanța garantării urmăririi penale a faptelor de violență sexuală, cu scopul de a combate impunitatea larg răspândită pentru această infracțiune.

Rezoluția 2122 a Consiliului de Securitate ONU (2013) introduce măsuri pentru asigurarea participării și rolul conducător al femeilor la prevenirea conflictelor, la procesele de pace și toate măsurile de redresare post-conflict.

Rezoluția 2242 a Consiliului de Securitate ONU (2015) îndeamnă statele membre să asigure fortificarea Rezoluției 1325 și subliniază în mod repetat importanța implicării femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor și în instaurarea păcii.

Rezoluția 2272 a Consiliului de Securitate ONU (2016) îndeamnă statele membre să asigure eradicarea exploatării și a violenței sexuale comise de persoanele implicate în misiunile de menținere a păcii și pedepsirea corespunzătoare a vinovaților.



Familiarizarea cu rezoluțiile Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea

ÎNTREBĂRI DE AUTOEVALUARE

1. Identificați principalele direcții strategice privind asigurarea egalității de gen la nivel mondial.
2. Care este rolul *Platformei de la Beijing* privind promovarea și integrarea perspectivei de gen la nivel mondial?
3. Care dintre obiective Agendei 2030 se referă la perspectiva de gen în Pace și Securitate ? Argumentați răspunsul.
4. De ce a fost nevoie de elaborat o Rezoluție cu referire la rolul femeii în Pace și Securitate?
5. Identificați pilonii Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU.
6. Ce fel de acțiuni promovează și susțin acești piloni în asigurarea egalității de gen?
7. De ce ONU a aprobat și alte rezoluții conexe privind Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea”?

BIBLIOGRAFIA

1. A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. UN, 2015, p. 135. <http://wps.unwomen.org>
2. An Action Agenda for Sustainable Development, 2013. <https://sustainabledevelopment.un.org/.../878actionagenda.pdf>
3. Baurciulu A., Casian A., Pârțachi I., Petroia A. ș. a. Bugetare sensibilă la gen bugetare sensibilă la gen. Manual. Chișinău: ASEM, 2010.
4. Cadrul instituțional de promovare a egalității genurilor. <http://www.gender-centru.md/ro/situation.html>
5. Convența ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei din 18.12.1979. Ediție specială „Tratate internaționale”, 1998, Volumul 1.
6. Declarațiile Președintelui (S/PRST/2001/31; S/PRST/2002/32; S/PRST/2004/40; S/PRST/2005/52; S/PRST/2006/42; S/PRST/2007/5; S/PRST/2007/40; și S/PRST/2008/39). www.un.org/womenwatch/feature/wps/index.html
7. Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces. Editors of the Serbian Version of the Gender Training Manual: Tatjana Višacki Danijela Đurović. Belgrade: UNDP: SEESAC, 2016.
8. Global Gender Gap Report. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>
9. Goal 4: Achieve Gender Equality, Social Inclusion, and Human Rights for All. <http://unsdsn.org/resources/goals-and-targets/goal-4-achieve-gender-equality-social-inclusion-and-human-rights-for-all/>
10. Progress towards the Sustainable Development Goals Report of the Secretary-Generals. <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2016/secretary-general-sdg-report-2016--EN.pdf>

11. Raportul Forumului Economic Global. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/rankings/>
12. Sustainable Development Goals. <http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-16-peace-justice-and-strong-institutions.html>
13. Vîlcu A. Implementarea Rezoluțiilor ONU privind femeile, pacea și securitatea în mediul military. În: Buletinul Universității Naționale de Apărare „Carol I”, iunie, 2015.
14. Women and Armed Conflict. [http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/E.%20Women%20and%20armed%20conflict%20\(Sep%2009\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingat10/E.%20Women%20and%20armed%20conflict%20(Sep%2009).pdf)

MATERIAL DISTRIBUTIV: FINALITĂȚILE OBIECTIVULUI 16 – PACEA, JUSTIȚIA ȘI INSTITUȚII PUTERNICE

- 16.1** Reducerea semnificativă a tuturor formelor de violență și a ratelor de deces asociate cu violența.
- 16.2** Stoparea abuzului, exploatării, traficului și a tuturor formelor de violență și torturii copiilor.
- 16.3** Promovarea statului de drept la nivel național și internațional și asigurarea accesului egal la justiție pentru toți.
- 16.4** Până în 2030, reducerea semnificativă a fluxurilor ilicite financiare și de armament, consolidarea recuperării și returnării bunurilor furate și combaterea tuturor formelor de crimă organizată.
- 16.5** Reducerea semnificativă a corupției și dării de mită în toate formele sale.
- 16.6** Dezvoltarea eficienței, responsabilității și transparenței instituțiilor la toate nivelurile.
- 16.7** Asigurarea unui proces decizional receptiv, incluziv, participativ și reprezentativ la toate nivelurile.
- 16.8** Extinderea și consolidarea participării țărilor în curs de dezvoltare în instituțiile de guvernare globală.
- 16.9** Până în 2030, asigurarea identității legale tuturor, inclusiv înregistrarea nașterii.
- 16.10** Asigurarea accesului public la informații și protejarea libertăților fundamentale, în conformitate cu legislația națională și acordurile internaționale.
- 16.a** Consolidarea instituțiilor relevante, inclusiv prin intermediul cooperării internaționale, pentru a consolida capacitățile la toate nivelurile, în special în țările aflate în curs de dezvoltare pentru a preveni violența și pentru a combate terorismul și crima.
- 16.b** Promovarea și consolidarea legilor și a politicilor nediscriminatorii pentru dezvoltarea durabilă.

MATERIAL DISTRIBUTIV: *PROGRESUL OBIECTIVULUI 16 – PACEA, JUSTIȚIA ȘI INSTITUȚII PUTERNICE*²³

- Pacea, justiția și instituțiile eficiente, responsabile și favorabile incluziunii stau la baza Obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD). În ultimele decenii, unele regiuni s-au bucurat de un nivel sporit și durabil de pace și securitate. Totuși, multe țări continuă să se confrunte cu violență și conflicte armate prelungite, și mult prea mulți oameni au de suferit din cauza instituțiilor slabe și a lipsei accesului la justiție, la informații și alte libertăți fundamentale.
- Numărul victimelor omuciderii intenționate la nivel mondial a rămas relativ stabil în perioada 2008-2014. Acest număr a fost estimat între 4,6 și 6,8 la 100 000 de persoane în anul 2014 – o scădere ușoară comparativ cu anii precedenți. Chiar și așa, în acea perioadă rata omuciderilor în țările aflate în curs de dezvoltare era de două ori mai mare decât în țările dezvoltate, crescând în țările cel mai puțin dezvoltate. Mai mult decât atât, în pofida lipsei datelor armonizate, se pare că decesele și leziunile traumatice în raport cu conflictul armat sunt în creștere în unele țări, cauzând deplasări ale populației fără precedent și nevoi umanitare enorme.
- Copii sunt supuși diferitor forme de violență omniprezente, inclusiv pe-deapsa corporală sau agresiunea psihologică. În 66 din 73 de țări și zone cu date de sondaj disponibile pentru anii 2005-2012, mai mult de o jumătate dintre copiii cu vârsta între 1-14 ani au fost supuși unor forme de agresiune psihologică și/sau pedeapsă corporală acasă. În Africa de Nord, această pondere era mai mare de 90%.
- La nivel global, numărul fetelor și băieților victime ale traficului uman (21% și, respectiv, 13%) a ajuns la nivelul maxim în anul 2011. Până în anul 2014, cifrele au scăzut până la 18% și, respectiv, 7%, dar încă reprezentau dublul nivelurilor înregistrate în anul 2004.
- Violența sexuală este una dintre cele mai problematice încălcări ale drepturilor copiilor. Totuși, raportarea insuficientă și lipsa datelor comparabile limitează înțelegerea situației reale a problemei. Datele de sondaj din 31 de țări cu venit mic și mediu sugerează că proporția femeilor cu vârsta între 18 și 29 de ani, care s-au confruntat cu violență sexuală pentru prima dată înainte de vârsta de 18 ani, variază foarte mult, între zero și 16%. Datele comparabile privind experiențele cu care se confruntă bărbații sunt disponibile doar pentru cinci țări, valorile fiind însă mai mici decât cele raportate în rândul femeilor în unele țări.

²³ Progress towards the Sustainable Development Goals Report of the Secretary-Generals. Report of the Secretary-General. <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2016/secretary-general-sdg-report-2016--EN.pdf>

- Progresul în ceea ce privește supremația legii și accesul la justiție este variat. La nivel global, ponderea persoanelor ținute în detenție fără a fi condamnate.
- Progresul în ceea ce privește supremația legii și accesul la justiție este variat. La nivel global, ponderea persoanelor ținute în detenție fără a fi condamnate a scăzut ușor, de la 32% din numărul total de deținuți între anii 2003-2005 la 30% între anii 2012-2014. Totuși, procentajul pentru regiunile aflate în curs de dezvoltare a fost de două ori mai mare decât cel înregistrat în regiunile dezvoltate. În Asia de Sud, de exemplu, mai mult de doi din trei deținuți au rămas fără sentință în perioada 2012-2014, în pofida îmbunătățirilor identificate în datele disponibile pentru perioada 2003-2005.
- În 27 de țări cu date disponibile, între 25% și 50% dintre victimele jafurilor au raportat infracțiunea la poliție. Datele sugerează un decalaj semnificativ în privința accesului cetățenilor la serviciile autorităților și încrederii în acestea. Chiar dacă datele oficiale privind prevalența mitei sunt limitate, datele din 19 țări indică că rata dării de mită poate ajunge la 50% în rândul cetățenilor care au intrat în contact cu funcționarii publici, subminând astfel încrederea în instituțiile de stat.
- Înregistrarea copiilor la naștere este un prim pas spre asigurarea recunoașterii în fața legii și spre protecția drepturilor individuale și a accesului la justiție. În pofida progresului recent, nașterea a mai mult de unu din patru copii sub vârsta de cinci ani din întreaga lume nu a fost înregistrată. În Africa Sub-sahariană, mai mult de jumătate dintre copii (54%) nu au fost înregistrați până la vârsta de cinci ani. La nivel global, probabilitatea copiilor din zonele urbane de a fi înregistrați este cu 1,5 ori mai mare decât în cazul copiilor din zonele rurale. În cele mai multe regiuni, ratele de înregistrare a nașterilor tind să fie mai mari în rândul populației cele mai înstărite (20%).
- Eforturile sunt în curs de desfășurare pentru a face instituțiile naționale și internaționale mai eficiente, cuprinzătoare și transparente. În ultimii 10 ani, aproape două treimi din 144 de țări cu date disponibile au putut să își planifice bugetele naționale în mod eficient (unde cheltuielile finale s-au menținut în limita a 10% din bugetele originale). Drepturile de vot atribuite diferitor grupuri de țări în instituțiile internaționale constituie un indice al incluziunii la nivel internațional. De exemplu, țările aflate în curs de dezvoltare dețin 63% din drepturile de vot în Banca Africană de Dezvoltare și doar 35% în Fondul Monetar Internațional și 38% în Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare din cadrul Grupului Băncii Mondiale.

- O presă liberă este strâns legată de accesul la informații și protecția drepturilor omului, însă tendința în acest sens este descurajatoare. Numărul jurnaliștilor omorâți a crescut de la 65 în anul 2010 la 114 în anul 2015, în pofida faptului că, până în anul 2013, 90 de state au adoptat legi privind libertatea și/sau accesul la informații.
- Proporția țărilor cu instituții naționale în domeniul drepturilor omului s-a dublat în ultimii 15 ani, ajungând la 35,5% la sfârșitul anului 2015. Cea mai înaltă pondere a instituțiilor care respectă principiile relaționate cu statutul instituțiilor naționale pentru promovarea și protejarea drepturilor omului (Principiile de la Paris, adoptate de Adunarea Generală prin Rezoluția 48/134) a fost înregistrată în regiunile dezvoltate (46%) și în America Latină și Caraibe (41%).

MATERIAL DISTRIBUTIV: SUMAR AL REZOLUȚIEI 1325²⁴

În această rezoluție în 18 puncte, Consiliul de Securitate:

- Cheamă statele membre să sporească numărul femeilor la toate nivelurile decizionale.
- Încurajează Secretarul pe Secretarul General să implementeze planul strategic de acțiune (A/49/587), cerând o creștere a participării femeilor în procesul decizional în soluționarea conflictelor și a procesului de pacificare.
- Cheamă Secretarul General să numească mai multe femei ca reprezentante speciale și ambasadoare.
- Roagă Secretarul General să extindă rolul și contribuția femeilor în cadrul operațiilor din teren ale Națiunilor Unite, incluzând cele ale observatorilor militari, poliție civilă, drepturile omului și a personalului umanitar.
- Solicită Secretarului General să ofere sfaturi și materiale de pregătire pentru protecția, drepturile și nevoile particulare ale femeilor.
- Roagă Statele Membre să mărească ajutorul financiar benevol, suportul logistic și tehnic pentru eforturile de pregătire privind diferența de gen;
- Cere părților combatante într-un conflict armat să respecte în totalitate dreptul internațional care să aplice drepturile și protecția femeilor și fetelor, în special în calitate de civili.

²⁴ Sumar al Rezoluției 1325 <http://www.peacewomen.org/assets/file/TranslationInitiative/1325/1325-romanian.pdf>

- Cere părților combatante într-un conflict armat să ia măsuri speciale pentru a proteja femeile și fetele de violența bazată pe sex, în special violul și alte forme de abuz sexual.
- Subliniază responsabilitatea tuturor statelor de a pune capăt impunității și de a urmări în judecată pe cei care se fac vinovați de crime de genocid, inclusiv cele legate de violența sexuală și alte forme de violență împotriva femeilor și a fetelor.
- Cere părților beligerante într-un conflict armat să respecte caracterul civil și umanitar al taberelor și așezărilor de refugiați acordând o grijă particulară nevoilor speciale ale femeilor și fetelor.
- Invită Secretarul General să coordoneze un studiu care să fie prezentat Consiliului de Securitate privind impactul pe care îl au conflictele armate asupra femeilor și a fetelor, precum și rolul femeilor în procesul de construire a păcii, a dimensiunilor soluționării conflictului și a procesului de pace privind diferența de gen, progresul de integrare, din perspectiva diferenței de gen, în ceea ce privește misiunile de menținere a păcii.

MATERIAL DISTRIBUTIV: FEMEILE ÎN CADRUL FORTELOR ARMATE NAȚIONALE

În ultimii 20 de ani, un număr tot mai mare de țări au înregistrat o creștere a procentului de femei în forțele lor armate. Mai recent, câteva țări au determinat instituțiile militare naționale să adopte politici privind egalitatea de gen și/sau să semneze planuri naționale de acțiuni privind femeile, pacea și securitatea. Printre măsurile menite să sporească gradul de reprezentare a femeilor se numără:

- campanii de recrutare orientate;
- eliminarea barierelor privind accesul femeilor la unele grade și funcții militare;
- îmbunătățirea și diversificarea căilor de angajare a femeilor;
- utilizarea imaginii femeii ofițere în campaniile promoționale și de informare;
- realizarea sondajelor și a studiilor privind recrutarea și menținerea femeilor în forțele armate;
- monitorizarea datelor corecte privind reprezentarea femeilor și a experienței în sectorul militar;
- modificarea politicilor familiale;

- adoptarea reformelor care să abordeze hărțuirea și abuzul sexual în cadrul forțelor armate; și
- modificarea infrastructurii, a uniformelor și a echipamentului.

Majoritatea țărilor care au adoptat astfel de măsuri sunt țări din cadrul NATO. În anul 2000, doar cinci țări din cadrul acestei alianțe militare au raportat politici și legi specifice pentru participarea femeilor în forțele armate. Până în anul 2013, aceste politici au fost adoptate în toate cele 28 de țări NATO. De exemplu, în anul 2000, doar șase țări NATO înrolau un număr egal de femei și bărbați. Până în anul 2013, toate țările membre ale NATO au oferit această posibilitate, chiar dacă în unele țări unele funcții nu sunt încă disponibile pentru femei, în special funcțiile din trupele combatante, pe submarine sau tancuri. Totuși, în timp ce aceste modificări în politici sunt semnificative, în medie, reprezentarea femeilor a crescut doar foarte modest de la 7,4% în anul 1999 la 10,6% în anul 2013. Unele țări, care nu sunt membre ale NATO, au un procent și mai mare de femei în forțele lor armate. De exemplu, în Argentina, unde au fost adoptate măsuri pentru a recruta și menține femei în toate ramurile forțelor armate, femeile reprezintă acum 14,2% din Armată, 16,4% din Marină și 22,6% din Forțele Aeriene, sau 16,2% din forțele militare în general. Una dintre aceste măsuri permitea femeilor militari să primească asistență și să își exercite dreptul la servicii de sănătate sexuală și reproductivă, fără obstacole sau întârziere – personalul spitalelor militare, care aveau obiecții pe motive de conștiință față de întreruperea sarcinii, a fost redistribuit, iar centrele de îngrijire a copiilor au fost deschise în special pentru părinții care lucrează în forțele de securitate.

Aceste măsuri pozitive sunt în contrast puternic cu discriminarea și abuzul persistent față de femei în cadrul instituțiilor militare naționale din multe țări. De exemplu, în anul 2013, Comisia Congresului SUA a constatat că 23% dintre femeile ofițere ale SUA au avut o experiență sexuală nedorită de la momentul înrolării, de la mângâieri până la viol. Conform relatărilor, în anul 2015, șeful forțelor armate indoneziene apăra practica testului de virginitate pentru toate femeile recrutate. De cele mai multe ori, există tendința ca femeile ofițere să fie supuse discriminării pe parcursul carierei militare, să fie lipsite de promovări și posibilități, fiind, de exemplu, dislocate în operațiunile de menținere a păcii sau atribuite să îndeplinească sarcini destinate servitorilor care nu corespund instruirii lor. În Pakistan, femeile concurează pentru 32 de locuri la Academia Militară din Pakistan în fiecare an, în comparație cu aproximativ 2 000 de locuri alocate bărbaților.²⁵

²⁵ A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325. UN, 2015, pp. 137-139.

MATERIAL DISTRIBUTIV: PARTICIPAREA FEMEILOR ÎN CONTINGENTELE MILITARE ALE MISIUNILOR ONU DE MENȚINEREA PĂCII

Numărul femeilor antrenate în misiunile militare de menținere a păcii este constant. Un număr extrem de mic de personal militar feminin este dislocat în misiunile actuale de menținere a păcii. În iulie 2015, în medie doar 3% dintre militarii în misiunile ONU erau femei, iar majoritatea acestora erau angajate ca personal auxiliar. Acest număr este constant încă din anul 2011, dar, de fapt, a crescut numai cu 2 % în comparație cu anul 1993, în pofida solicitărilor repetate de la adoptarea Rezoluției 1325 în anul 2000 de a mări numărul femeilor. Unul dintre argumentele invocate frecvent pentru acest număr mic este că însuși procentajul femeilor în armata națională, în unele țări care contribuie cel mai mult cu trupe, este foarte mic. De exemplu, principalele trei țări care contribuie cu trupe – Bangladesh, India și Pakistan – au puține femei în forțele lor armate. În schimb, multe dintre țările cu un procentaj mai mare de personal militar feminin contribuie cu mai puțini pacificatori la misiunile ONU. Țările din Europa și America de Nord, unde circa 8-20% dintre militari sunt femei, contribuie în mod tipic cu mai mulți civili și personal militar la misiunile NATO, UE și OSCE, decât la misiunile ONU. Țări precum Zimbabwe și Belarus, de exemplu, în cadrul forțelor sale armate 40% sunt femei, însă contribuie cu doar 85 de militari. Există și excepții notabile de la această tendință: Etiopia (al doilea cel mai mare contribuabil – 6,3% femei), Ghana (al nouălea cel mai mare contribuabil – 10,2%), Nigeria (al 10-lea cel mai mare contribuabil – 6,8%), Tanzania (al 21-lea cel mai mare contribuabil – 5,2%), Africa de Sud (al 14-lea cel mai mare contribuabil – 15,6%) și Uruguay (al 20-lea cel mai mare contribuabil – 7,2%) au depășit foarte mult media globală și dislocă un număr mare de trupe de menținere a păcii. Unele dintre cele mai mari țări care contribuie cu trupe depun eforturi ca să își îmbunătățească echilibrul de gen.

În anul 2014, două femei ofițere din Bangladesh au devenit primele femei pilot pe avioane de luptă din istoria țării, iar forțele aeriene din Bangladesh au lansat un proces pentru a garanta că cel puțin 20% dintre ofițerii lor sunt femei. Numărul femeilor în Forțele de apărare ale Rwandei aproape că s-a triplat în 10 ani și va crește și mai mult pentru a atinge ținta Rwandei de a avea cel puțin 30% femei pacificatori²⁶.

²⁶ Idem, p. 139.

EXERCIȚIU: FEMEILE ȘI CONFLICTELE

Obiective ale exercițiului: (•) identificarea atitudinilor participanților în ceea ce privește rolul femeilor în situațiile de conflict și soluționarea acestora; (•) informarea participanților cu referire la anumite practici în vederea înțelegerii rolului femeilor în pace și conflict; (•) să poată propune anumite soluții în sporirea participării femeilor în procesul de soluționare a conflictelor.

Un profesor/instructor adresează audiențelor următoarele întrebări:

- Cum credeți, ce legătură există între femei și conflictele armate?
- Credeți că femeile pot avea un rol în soluționarea conflictelor armate și instaurarea păcii?
- Credeți că femeile ar putea face ceva pentru securitatea unei țări? Dacă da, atunci ce anume ar putea face acestea?

Notă pentru profesor/instructor: Ați putea scrie pe o coală de hârtie câteva opinii principale, iar atunci când vor avea loc discuțiile, menționați opiniile participanților din când în când.

EXERCIȚIU: ÎNȚELEGEREA CONȚINUTULUI REZOLUȚIEI 1325

Separați audienții în patru echipe. Repartizați textul Rezoluției 1325 și oferiți timp pentru lecturare.

Apoi expuneți sarcina: fiecare echipă trebuie să identifice în textul Rezoluției 1325 componente care se referă la unul din cei patru piloni studiați (participare, prevenție, protecție și reabilitare).

După ce ați finalizat lucrul în grup, invitați fiecare reprezentant al grupului să relateze pe scurt unde în conținutul Rezoluției au găsit fragmentele referitoare la participare, prevenție, protecție și reabilitare.

La final, discutați cu participanții unde și cum pot să aplice prevederile Rezoluției în activitatea zilnică.

Instruirea la acest subiect ar trebui să explice importanța Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU – Femeile, Pacea și Securitatea, ce o face să fie inovatoare și modul în care acesta este relevantă la nivel național. La fel, pe lângă Rezoluția 1325, trebuie să explicați pe scurt Rezoluțiile „de suport” și motivul pentru care au fost adoptate.

EXERCIȚIU: FAMILIARIZAREA CU REZOLUȚIILE CONSILIULUI DE SECURITATE AL ONU PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

Împărțiți grupul de participanți în echipe mai mici. Oferiți fiecărei echipe textul Rezoluției 1325 împreună cu textul oricărei alte rezoluții (*explicație: fiecare echipă trebuie să aibă textele a două rezoluții, spre exemplu, Rezoluția 1325 și Rezoluția 1820*).

Instrucțiune: Audienții trebuie să găsească, în rezoluțiile care le-au fost repartizate, acele articole care consolidează articolele corespunzătoare din Rezoluția 1325. Ei trebuie să facă o listă cu aceste articole și să le prezinte pe scurt.

Notă pentru profesor/instructor: Acest exercițiu poate fi practicat cu orice alte rezoluții privind femeile, pacea și securitatea, adoptate de Consiliul de Securitate al ONU. Dacă formatul lecției permite, atunci instructorul poate alocă mai mult timp pentru acest exercițiu. În acest caz, instructorul ar putea include în exercițiu mai multe articole.

TEMA 2.

INSTRUMENTE INTERNAȚIONALE PRIVIND IMPLICAREA FEMEILOR ÎN DOMENIUL PĂCII ȘI SECURITĂȚII

Obiective generale:

- să identifice instrumente în promovarea perspective de gen în politicile de apărare privind experiența NATO;
- să cunoască practica UE în implementarea Rezoluției 1325;
- să evalueze necesitățile implementării prevederilor CEDAW în politica națională de securitate;
- să poată identifica rolul practicilor evaluate în promovarea Agendei Femeile, Pacea și securitatea.

Subiecte de conținut:

- 2.1. Directiva NATO Bi-SC 40-1.
- 2.2. Politici și practici actuale ale UE privind *Femeile, Pacea și Securitatea*.
- 2.3. Recomandarea generală nr. 30 a CEDAW.

Întrebări de autoevaluare

Bibliografie

Materiale distributive

Exerciții

CONȚINUT

2.1. Directiva NATO Bi-SC 40-1

Politica Organizației Tratatului Atlanticului de Nord prezintă interes inedit. NATO este o alianță politico-militară formată din 28 de state din America de Nord și Europa. Alianța tinde să realizeze scopurile și obiectivele stabilite în Tratatul Atlanticului de Nord.

Principalul scop al NATO este garantarea libertății și securității membrilor săi prin mijloace politice și militare. NATO promovează valorile democratice ale aliaților săi, libertatea persoanelor, statul de drept și asigură soluționarea conflictelor pe cale pașnică. NATO este o organizație internațională, ai cărei membri își păstrează independența și suveranitatea deplină. Fiecare decizie NATO este luată cu consimțământul tuturor statelor membre. Consiliul Atlanticului de Nord este principala structură politică de luare a deciziilor Organizației. Ședințele Consiliului sunt prezidate de către Secretarul General al NATO.

Pe 8 august 2012, NATO a emis Directiva Bi-SC 40-1 menită să consolideze rezoluțiile adoptate de Consiliul de Securitate al ONU, să integreze perspectiva de gen în organizațiile și forțele militare ale NATO și ale țărilor membre NATO.



Declarația Summitului de la Chicago

Adoptarea **Directivei Bi-SC 40-1** privind includerea Rezoluției 1325 a CS ONU și a perspectivei de gen în structurile de comandament NATO, inclusiv a măsurilor privind protecția în timpul conflictelor armate²⁷ este în consonanță cu cei patru piloni de implementare a Rezoluției 1325. În Directiva Bi-SC 40-1 se regăsesc următoarele concepte-cheie:

- rolul femeii în misiuni și în operații trebuie să crească la toate nivelurile;
- pe timpul planificării operaționale trebuie să fie luate în considerare nevoile specifice ale femeilor, cum ar fi cele de cazare, medicale sau de aprovizionare;
- în timpul pregătirii și desfășurării acțiunilor militare trebuie să se asigure materiale de instruire în unități, cum ar fi: instrucțiuni, ghiduri, manuale, proceduri de operare etc., pentru tot personalul. Acestea trebuie să se refere la: (1) nevoile femeilor, drepturile lor și protecția acestora; (2) importanța implicării femeilor în misiuni și operații; (3) includerea în planurile de instruire naționale și de predislocare a elementelor de atragere a atenției asupra aspectelor culturale, care să garanteze înțelegerea adecvată a contextului de acest gen în regiunile de desfășurare a operațiunilor;
- reprezentarea femeilor în cadrul comandamentelor de gestionare a crizelor și în noua structură de comandă NATO trebuie să crească;
- standardele NATO de comportament, precum și măsurile de respectare a dreptului internațional în domeniul drepturilor femeilor și copiilor, și cu precădere a civililor, pe timpul conflictelor armate, trebuie incluse în programele de pregătire predislocare a personalului.

Realizarea obiectivelor propuse sunt asigurate de Oficiul Consilierului de Gen (IMS Office of the Gender Advisor) și Comitetul NATO privind Perspectiva de Gen (NATO Committee on Gender Perspectives).

NATO a numit un reprezentant special privind femeile, pacea și securitatea, care va consolida și promova implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU și va sensibiliza opinia publică în privința politicilor și activităților NATO din acest domeniu. Reprezentantul special va asigura coordonarea și cooperarea adecvată cu ONU și cu alte organizații relevante²⁸.

²⁷ BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure. http://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/20120808_NU_Bi-SCD_40-111.pdf

²⁸ Groothedde S. Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE) 2013, p. 40.

Planul de acțiuni al NATO pentru implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU

În anul 2010, NATO a aprobat Planul de acțiuni pentru integrarea RCSONU 1325 în operațiunile și misiunile conduse de NATO (NATO Action Plan on Mainstreaming UNSCR 1325 into NATO-led operations and missions). În acest plan au fost incluse acțiuni clare care urmează să fie întreprinse de comandanții operațiunilor conduse de NATO în Afganistan (ISAF) și în Kosovo (KFOR). Pentru a înregistra progrese la nivel operațional și tactic, NATO a creat funcția de consilier pe probleme de gen în cadrul Comandamentului Aliat pentru Operații (ACO) și în cadrul Comandamentului Aliat pentru Transformare (ACT), precum și în cadrul sediului NATO al ISAF, Comandamentului comun al ISAF (IJC) și sediului KFOR.²⁹

În iunie 2014, NATO a adoptat Planul de acțiuni pentru implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și a rezoluțiilor conexe. Planul de acțiuni cuprinde 14 rezultate și mai multe activități, de implementarea cărora se face responsabil serviciul internațional al NATO, organizațiile militare ale NATO și guvernele naționale relevante. Pentru a asigura implementarea cu succes a planului, a fost înființat un grup operativ privind femeile, pacea și securitatea, căruia i s-a încredințat misiunea de a implementa Planul de acțiuni al NATO.

La moment, NATO a aprobat Planul de acțiuni pentru anii 2016-2018 privind implementarea versiunii revizuite a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și a rezoluțiilor conexe. Scopul Planului este de a integra Rezoluția 1325 în activitatea zilnică a NATO și a statelor membre, atât în sistemul civil, cât și în cel militar. Sunt definite pe larg atât obligațiile organizației, cât și cele ale țărilor membre și ale celor partenere referitor la implementarea rezoluțiilor.

2.2. Politici și practici actuale ale UE privind Femeile, Pacea și Securitatea

Egalitatea între femei și bărbați este una dintre valorile fundamentale ale Uniunii Europene. Aceasta datează din 1957, atunci când principiul remunerării egale pentru o muncă egală a devenit parte a Tratatului de la Roma. În afară de aceasta, cadrul general al UE privind dimensiunea de gen are la bază Tratatul de la Amsterdam (1997), Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (articolul 23: Egalitatea între femei și bărbați), Tratatul privind Uniunea Europeană (2009) și Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (2010).

UE a recunoscut egalitatea de gen și abilitarea femeilor ca fiind esențiale pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare internaționale și a ODM-urilor. Este clar că abilitarea politică și economică a femeilor nu este doar o forță motrice a egalității de gen – ea fiind, de asemenea, fundamentală atât pentru creșterea economică în ansamblu în țările aflate în curs de dezvoltare, cât și pentru reducerea

²⁹ How can gender make a difference to security in operations – indicators. http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20120308_1869-11_Gender_Brochure.pdf

sărăciei. Mai mult decât atât, în toate societățile femeile sunt adesea atât actori puternici în promovarea dezvoltării durabile și a justiției sociale, precum și activiste pentru pace și democrație în situațiile de conflict sau post-conflict. UE a devenit din ce în ce mai activă în promovarea egalității de gen în acțiunile sale externe, inclusiv în realizarea cooperării pentru dezvoltare și în acordarea ajutorului umanitar. Consensul European cu privire la dezvoltare (2005) recunoaște egalitatea de gen drept un obiectiv în sine și îl identifică drept unul dintre cele cinci principii esențiale ale cooperării pentru dezvoltare.³⁰

Instrumentele utilizate în cadrul UE pentru integrarea dimensiunii de gen pot fi găsite în 15 directive europene, adoptate între anii 1975 și 2010. Prioritățile sunt menționate în Carta femeilor (2006), care precizează: coeziunea economică și socială, creșterea durabilă, competitivitatea și abordarea provocărilor demografice depind de egalitatea reală între femei și bărbați.³¹

Prin Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 a fost înființat **Institutul European pentru egalitatea de gen** (EIGE). Obiectivele: *De a consolida și de a contribui la promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, inclusiv la abordarea integratoare a egalității de gen în toate politicile comunitare și în*

Viziunea institutului constă în:
realizarea egalității între femei și bărbați pentru toți europenii și nu numai. **Misiunea** sa este:
să devină centrul european de cunoaștere în privința aspectelor legate de egalitatea de șanse între femei și bărbați.

politicile naționale rezultate și la combaterea discriminării pe criteriul de sex și de a spori gradul de conștientizare a cetățenilor UE cu privire la egalitatea de șanse între femei și bărbați. Iar din 2010, EIGE își propune să devină centrul de cunoaștere al Europei cu privire la egalitatea de gen, ca lider în elaborarea de dovezi de încredere, în colectarea de cunoștințe și în schimbul de expertiză și experiențe utile.³²

Institutul este condus de un consiliu de administrație compus din 18 reprezentanți din statele membre și un reprezentant din partea Comisiei Europene. Forumul de experți al institutului sprijină EIGE în calitate de organ consultativ.

În aprilie 2007, bazându-se pe Consensul European cu privire la dezvoltare, Comisia Europeană a adoptat o *Comunicare privind egalitatea de gen și abilitarea femeilor în cooperarea pentru dezvoltare*. În concluziile ulterioare ale Consiliului European privind egalitatea de gen și abilitarea femeilor în cooperarea pentru

³⁰ Groothedde St. Op. cit., p. 41.

³¹ A se vedea: EU Women's Charter. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf

³² A se vedea: Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2016. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0114718ron.pdf>

dezvoltare, Comisia și statele membre sunt invitate să „promoveze obiective și indicatori clari privind egalitatea de gen prin atribuirea de sarcini și responsabilități clare pentru a-i orienta pe donatori în acest sens, în toate sectoarele”.³³

Alte instituții europene care necesită să fie menționate sunt: Comisia Parlamentului European pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (Comisia FEMM), câțiva parteneri sociali europeni și Lobby-ul European pentru Femei. Aceasta este cea mai mare organizație de tip „umbrelă” formată din asociații pentru femei din UE, care activează pentru a promova drepturile femeilor și egalitatea între femei și bărbați. Statele membre ale UE și țările candidate, precum și organele europene în număr de peste 2 000 de organizații pot deveni membre ale Lobby-ului.

În anul 2008, UE a adoptat Agenda acțiunilor UE pentru ODM pentru a depune eforturi întru realizarea ȋntelor ODM axate pe egalitatea de gen până în anul 2015. Mai mult decât atât, în decembrie 2008, Consiliul a adoptat Liniile directoare ale UE privind violențele împotriva femeilor și combaterea tuturor formelor de discriminare la adresa femeilor, în care au fost incluse criteriile de intervenție privind drepturile femeilor și care servesc drept bază pentru acțiunile intensificate ale UE pentru combaterea violenței și discriminării împotriva femeilor și fetelor în lume.³⁴

Activitatea privind egalitatea de gen are loc sub auspiciile **Strategiei UE privind egalitatea de gen pe anii 2016 - 2019**. Acest document prevede cadrul politic general pentru o integrare coerentă a egalității de gen în toate politicile UE, inclusiv politicile externe (cooperare pentru dezvoltare, comerț, agricultură, migrație, etc.).

Angajamentul strategic se axează pe următoarele cinci domenii prioritare:

1. Creșterea gradului de participare a femeilor pe piața forței de muncă și independența economică egală;
2. Reducerea diferenței de remunerare, de câștiguri și de pensii între femei și bărbați și, prin urmare, combaterea sărăciei în rândul femeilor;
3. Promovarea egalității între femei și bărbați în procesul decizional;
4. Combaterea violenței în bază de gen și sprijinirea și protejarea victimelor;
5. Promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în întreaga lume.³⁵

În ceea ce privește implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU la nivelul UE, con-

³³ Dion De Veronique. Egalitatea de Gen și Cooperarea pentru Dezvoltare în Uniunea Europeană. http://www.karat.org/wp-content/uploads/2012/02/Brief-on-EU-and-Gender-Equality_ru.pdf

³⁴ Groothedde St. Op. cit., pp. 40-43.

³⁵ Egalitatea de gen. Comisia Europeană. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality>

siderăm important de evidențiat că aceasta face obiectul unor preocupări deosebite și a unor politici ferme de aplicare. Pentru exemplificare, au fost organizate mai multe seminarii, sub președenția suedeză în 2009, franceză în 2008, etc. care au prilejuit schimburi de experiență și de opinii între reprezentanții statelor membre UE, state africane, europene, Nepal, UNIFEM, ONG-uri, asupra proceselor naționale de implementare a Rezoluțiilor 1325 și 1820 ale Consiliului de Securitate al ONU.

Ideile și recomandările reieșite pe timpul dezbaterilor erau menite să sprijine statele care nu s-au decis încă asupra unor măsuri la nivel național în domeniu (strategii, planuri, politici), cele care se află în curs de elaborare a unui Plan Național de Acțiune (National Action Plan – NAP) pentru implementarea rezoluțiilor ONU sau cele care deja au adoptat un NAP și îl implementează. În acest sens, se completează anual chestionare de evaluare a indicatorilor cantitativi și calitativi de implementare a Platformei Beijing privind „Femeile și conflictele armate”, document aprobat în cadrul celei de a 4-a Conferințe mondiale privind Femeile, care a avut loc la Beijing în anul 1995.

Recomandările prevăzute în Platforma de la Beijing constituie obligație asumată la nivelul Uniunii Europene și al statelor membre, fiind formulate luându-se în considerare **6 obiective strategice**:

1. Creșterea participării femeilor în operațiunile de reducere a conflictelor armate la niveluri de luare a deciziei, a protecției femeilor care trăiesc în situații de conflicte armate și alte conflicte sau sub ocupare străină.
2. Reducerea cheltuielilor militare excesive și controlul utilizării armelor.
3. Promovarea formelor de non-violență în rezoluțiile pentru atenuarea conflictelor și reducerea incidenței cazurilor de abuz împotriva drepturilor omului în situațiile de conflict.
4. Promovarea rolului femeilor în realizarea unei culturi a păcii.
5. Furnizarea protecției, asistenței și formării femeilor refugiate, altor femei aflate în situații de necesitate a protecției internaționale.
6. Furnizarea asistenței femeilor din colonii și din teritoriile care nu se guvernează singure.³⁶

UE recunoaște legăturile strânse dintre aspectele legate de *pace, securitate, dezvoltare și egalitate de gen*. Astfel, nu există doar necesitatea de a promova participarea și protecția femeilor în situațiile de conflict și de instaurare a păcii, dar și necesitatea de a garanta că aceste acțiuni sunt sprijinite de considerații de dezvoltare mai vaste, cum ar fi promovarea securității economice și a opor-

³⁶ Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security, p. 17. https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf

tunităților pentru femei și accesul lor la serviciile de sănătate și educație. Acest lucru este important mai ales în contextul unui impact negativ pe termen lung pe care îl are un conflict violent asupra dezvoltării unei țări sau a unei regiuni și a necesității de a planifica o securitate umană multidimensională, drept condiție de bază pentru realizarea dezvoltării și a păcii pe termen lung.³⁷

UE va utiliza o abordare tridimensională pentru a proteja, sprijini și abilita femeile implicate în situații de conflict și în cooperări pentru dezvoltare pe termen lung pentru realizarea egalității de gen. În primul rând, UE va integra aspectele privind femeile, pacea și securitatea în dialogul său politic și de politici cu guvernele partenere, în special din țările afectate de conflicte armate, cele aflate în situații post-conflict sau în situații de fragilitate. În al doilea rând, UE va integra o abordare a egalității de gen în politicile și activitățile sale, în special în contextul gestionării crizelor și al cooperării sale pentru dezvoltare pe termen lung. În al treilea rând, UE va sprijini acțiuni strategice specifice (de exemplu prin intermediul Instrumentului European pentru Democrație și Drepturile Omului sau al Instrumentului de Stabilitate) direcționate spre protecția, sprijinirea și abilitarea femeilor. La fel, UE recunoaște că pentru a îmbunătăți statutul femeilor și pentru a promova egalitatea de gen, o atenție deosebită trebuie să fie acordată modului în care bărbații sunt implicați în proces și impactului pozitiv pe care îl are egalitatea de gen asupra bărbaților și asupra bunăstării societății în ansamblu.³⁸

Practica actuală a UE de implementare a aspectelor privind femeile, pacea și securitatea. Uniunea Europeană și-a asumat un angajament de lungă durată pentru promovarea egalității de gen și a drepturilor femeilor în politica sa externă. Mai concret, angajamentele de promovare a rolului femeilor în instaurarea păcii și/sau de sporire a punerii în aplicare a Rezoluției 1325 sunt menționate în câteva documente de politici precum Consensul European cu privire la Dezvoltare (2005), Comunicarea privind Foaia de parcurs a Comisiei pentru Egalitatea între Femei și Bărbați (2006), Conceptul UE de sprijin pentru Dezarmare, Demobilizare și Reintegrare (DDR) (2006)³⁹, Comunicarea Comisiei privind abilitarea femeilor și egalitatea de gen în cooperarea pentru dezvoltare (martie 2007) și Concluziile corespunzătoare ale Consiliului (mai 2007). În plus, Consensul european privind ajutorul umanitar recunoaște importanța sprijinirii participării femeilor în intervențiile de oferire a ajutorului umanitar și solicită includerea strategiilor de protejare împotriva violenței în bază de gen și a celei sexuale în toate aspectele sprijinului umanitar. Mai mult decât atât, angajamente importante

³⁷ The United Nations Fourth World Conference on Women. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/armed.htm>

³⁸ Council Conclusions on men and gender equality. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st14/st14845.en06.pdf>

³⁹ Conceptul UE de sprijin pentru dezarmare, demobilizare și reintegrare (DDR), aprobat de Comisia Europeană pe 14 decembrie 2006 și de Consiliul Uniunii Europene pe 11 decembrie 2006.

față de promovarea Rezoluției 1325 sunt incluse în parteneriatul strategic Africa-UE și în primul Plan de Acțiuni (2008-2010) pentru implementarea acestuia.



Forța Uniunii Europene (EUFOR) din Ciad

În domeniul politicii europene de securitate și apărare (PESA), Consiliul a adoptat, în septembrie 2005, un document operațional privind implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU în contextul PESA. Documentul conține recomandări cu privire la integrarea perspectivei de gen la toate etapele misiunilor/operațiunilor PESA, de la planificare până la raportare și lecții identificate. Bazându-se pe acest document, Consiliul a elaborat o „listă de verificare” care a fost adoptată în iulie 2006. Pe lângă aceasta, în noiembrie 2006, Consiliul a adoptat concluzii privind „integrarea egalității de gen în PESA”. Mai mult ca atât, în anul 2006, Parlamentul European a emis Rezoluția referitoare la situația femeilor în conflictele armate și rolul lor în reconstrucție și procesul democratic în țările aflate în perioadă post-conflictuală.⁴⁰

UE a adoptat în anul 2008 o „abordare globală” pentru punerea în aplicare a Rezoluțiilor 1325 și 1820 ale Consiliului de Securitate ONU, iar în anul 2010 – un set de indicatori pentru monitorizarea progresului de implementare. UE a întreprins deja acțiuni pentru a promova participarea egală și deplină a femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, în negocierile de pace, în operațiunile de menținere și instaurare a păcii, în intervențiile umanitare și în operațiunile de reconstrucție de după conflict. UE sprijină și implicarea experților în domeniul egalității de gen în eforturile de mediere.

UE promovează egalitatea de gen prin legi, monitorizări, orientări de politici, activități de sensibilizare și sprijin acordat proiectelor la nivel local. În raportul anual privind egalitatea de gen se trece în revistă progresul înregistrat la nivel comunitar și sunt oferite exemple de inițiative naționale, ce pot fi o sursă de inspirație. Sunt prezentate și statistici privind performanțele statelor membre, ceea ce sunt destul de importante în procesul de elaborare a politicilor.⁴¹

În prezent, eforturile Uniunii Europene privind promovarea egalității de gen în toate țările membre, cât și la nivelul întregii comunități, sunt concentrate și reflectate în Pactul european pentru egalitatea de gen 2011-2020, adoptat la 07 martie 2011. Noul Pact a fost elaborat în strânsă legătură cu Strategia „Europa 2020” și „Strategia Uniunii Europene pentru locuri de muncă, o creștere inteligentă, durabilă și creșterea favorabilă a incluziunii”.

⁴⁰ Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security, p. 21. https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf

⁴¹ A se vedea: Report on equality between women and men 2015. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

2.3. Recomandarea generală nr. 30 a CEDAW

Normele care garantează drepturile specifice ale femeilor variază de la reglementări naționale la convenții și instrumente ale legislației internaționale și europene. Câteva instrumente legislative internaționale – convenții care implică obligații pentru statele care au aderat la ele, ca și declarațiile politice cu valoare universală – interzic excluderea în bază de gen de la exercitarea tuturor drepturilor civile, politice, economice, sociale sau culturale.⁴²

În acest sens, *Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)* este un tratat internațional comprehensiv care are drept scop realizarea egalității de gen, asigurarea drepturilor femeilor în toate sferele vieții și, în general, îmbunătățirea condițiilor pentru femei. Prin urmare, toate aspectele ce țin de protecția femeilor aflate în zone de conflict, consolidarea rolului femeii în soluționarea conflictelor sau instaurarea păcii sunt abordate în acest document. Republica Moldova a ratificat *Convenția CEDAW* în 1994.⁴³

În cadrul *Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021*, **obiectivul specific 4.3** se referă la *Asigurarea implementării recomandării generale nr. 30 a Comitetului CEDAW și Rezoluțiile Consiliului de Securitate ONU privind femeile, pacea și securitatea*.



Convenția CEDAW:

- Stabilește principiile privind accesul egal al femeilor și bărbaților la deținerea funcțiilor publice;
- Prevede interzicerea discriminării în bază de gen la angajarea în câmpul muncii, precum și unele obligații ale angajatorului;
- Stipulează obligația de asigurare a egalității femeilor și bărbaților în toate domeniile educației, inclusiv și cele ce țin de *sfera organelor de forță*;
- Prevede cadrul instituțional de asigurare a șanselor egale pentru femei și bărbați;
- Mecanism de soluționare a cazurilor de discriminare în bază de gen.

În octombrie 2013, Comitetul pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei a adoptat **Recomandarea generală nr. 30** privind femeile în situații de prevenire a conflictelor, conflict și post-conflict (RG30).⁴⁴ Documentul a fortificat și clarificat aplicabilitatea Convenției la diverse circumstan-

⁴² Tomescu M. Protecția și promovarea drepturilor femeilor la nivel internațional. www.fspc.ro/admin/imagini/media/dep_femei/dreptul_femeii.pdf

⁴³ Notă: Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 87-XIII din 28.04.1994

⁴⁴ General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. www.ohchr.org/Documents/.../CEDAW/.../CEDAW.C.CG.3

țe caracterizate prin conflict și criză politică. De asemenea, s-au stabilit și confirmat conexiunile Convenției cu agenda Consiliului de Securitate referitoare la Femeile, Pacea și Securitatea. Reunite, acestea oferă un cadru de fond care asigură că egalitatea de gen este parte integrantă în eforturile de prevenire a conflictelor, consolidare a păcii, reconstrucție post-conflict, responsabilitate.⁴⁵

Scopul principal al RG30 este să ofere Statelor Părți orientări competente privind măsurile legislative, de politici și alte măsuri corespunzătoare pentru asigurarea deplină a obligațiilor de a proteja, respecta și aplica drepturile femeilor în situații de prevenire a conflictelor, conflict și post-conflict. RG30 acoperă o largă arie tematică, referindu-se la violență în bază de gen și trafic ilicit, participare, acces la educație, ocuparea forței de muncă și sănătate, femeile din mediul rural, strămutări, refugiați și solicitanți de azil, cetățenie și apatridie, căsătorie și relații de familie, reforma sectorului de securitate și dezarmare, demobilizarea și reintegrarea combatanților, acces la justiție, reforma constituțională și electorală.

Una din temele abordate de Recomandarea generală nr. 30 și Rezoluțiile Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea se referă la Reforma Sectorului de Securitate⁴⁶:

	CEDAW Recomandarea generală nr. 30	Consiliul de Securitate al ONU Rezoluțiile privind femeile, pacea și securitatea
Reforma sectorului de securitate (RSS); dezarmarea, demobilizarea și reintegrarea (DDR)	Alin. 66-69: Se bazează pe garanțiile Convenției de nediscriminare a femeilor și fetelor. Recomandări: ➤ Elaborarea programelor DDR în cadrul RSS și asigurarea faptului că întreaga RSS este sensibilă la gen și vârstă; ➤ Asigurarea accesului egal al femeilor și bărbaților la programele DDR și abordării specifice a necesităților femeilor și fetelor.	Rezoluțiile FPS solicită ca necesitățile diferite ale femeilor și bărbaților să fie luate în considerare în DDR și programarea RSS, astfel: ➤ Planificarea DDR să fie sensibilă la aspectele de gen (RCSONU 1325 PO 13); ➤ Asigurarea accesului deplin al femeilor și fetelor la programele DDR și abordarea necesităților acestora asociate cu grupările armate în programele respective (CSONU 1889 PO 13); ➤ Politică de toleranță zero în RSS și verificare, mai multe femei în instituțiile de securitate (RCSONU 2106 PO 16 (b)).



Recomandarea generală nr. 30 și Rezoluțiile privind Agenda Femeile, Pacea și Securitatea se menționează reciproc și oferă modalități prin care implementarea fiecărui cadru poate fi fortificată. Planurile naționale de acțiuni

⁴⁵ Guidebook on CEDAW General Recommendation no. 30 and UNSC Resolutions on Women, Peace and Security, New-York: UN Women, 2015, p. 8.

⁴⁶ Ibidem, p. 18.

privind Agenda Femeile, Pacea și Securitatea au fost adoptate ca mijloace pentru ca Statele să implementeze practic sinergiile care există între Rezoluțiile Femeile, Pacea și Securitatea și RG30. Aplicarea acestora poate fi consolidată prin includerea prevederilor privind egalitatea de esență din CEDAW și a recomandărilor specifice din RG30 în elaborarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea NAP cu privire la Agenda Femeile, Pacea și Securitatea. Recomandările specifice din RG30 privind femeile, pacea și securitatea pot fi incluse și adaptate în contextul planificării naționale la nivel de stat.⁴⁷

Un mijloc pentru punerea concomitentă în aplicare a Convenției CEDAW, RG30 și a rezoluțiilor privind femeile, pacea și securitatea este asigurarea faptului că planurile de acțiuni și alte strategii naționale privind femeile, pacea și securitatea abordează și aplică în comun prevederile ambelor cadre. Planurile naționale de acțiuni, cum sunt cele din Australia (2012-2018), Uganda (2008) și Regatul Unit (2014-2017), subliniază modul în care rezoluțiile privind femeile, pacea și securitatea se bazează pe Convenție și clarifică legăturile dintre angajamentele statului conform CEDAW și elaborarea NAP privind femeile, pacea și securitatea. Prevederile din CEDAW pot fi, de asemenea, incluse în mod direct în NAP.

Planul național de acțiuni elaborat de Bosnia și Herțegovina în ianuarie 2010 confirmă și reunește obligațiile statului vizavi de prevederile CEDAW și Rezoluțiile privind Agenda Femeile, Pacea și Securitatea. De asemenea, NAP-ul include recomandările Comitetului adresate statului în perioadele anterioare de raportare, menționând legăturile dintre aceste recomandări și Rezoluția 1325 a CS ONU. În acest plan de acțiuni se regăsește și răspunsul la recomandarea Comitetului privind violența sexuală în situații de conflict.

Indicatorii globali cu privire la Rezoluțiile privind Femeile, Pacea și Securitatea – setul de 26 „indicatori globali”, adoptați în conformitate cu Rezoluția 1889 a CS ONU permite raportarea comună de către agențiile ONU și state. Aceștia pot fi utilizați pentru monitorizarea și consolidarea reciprocă a ambelor cadre, deoarece statele raportează situația indicatorilor globali atât prin intermediul raportului anual al Secretarului General ONU, cât și prin intermediul raportării statului privind CEDAW.⁴⁸

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem, p. 26.

ÎNTREBĂRI DE AUTOEVALUARE

1. Care organizații internaționale promovează perspectiva de gen/egalitatea de gen în sistemul său de activitate?
2. De ce NATO și-ar propune în activitatea sa implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU?
3. Care sunt instrumentele de bază privind implementarea egalității de gen în cadrul NATO?
4. În cadrul Uniunii Europene, există vreun mecanism de implementare a Rezoluției 1325 a CS ONU? Argumentați răspunsul.
5. Care este scopul aprobării Recomandării generale 30 a CEDAW?
6. De ce Republica Moldova își asumă angajamentul de a respecta Recomandarea 30 a CEDAW?
7. Care este rolul ONU, NATO, UE, CEDAW în promovarea rolului femeii în pace și conflict?

BIBLIOGRAFIA

1. BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure. http://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/20120808_NU_Bi-SCD_40-111.pdf
2. Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security. https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf
3. Council Conclusions on men and gender equality. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/06/st14/st14845.en06.pdf>
4. Egalitatea de gen. Comisia Europeană. <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality>
5. EU Women's Charter. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_en.pdf
6. General recommendation No. 30 on women in conflict prevention, conflict and post-conflict situations. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. www.ohchr.org/Documents/.../CEDAW/.../CEDAW.C.CG.3
7. Groothedde S. Gender Makes Sense: A Way to Improve Your Mission. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (CCOE) 2013.
8. Guidebook on CEDAW General Recommendation no. 30 and UNSC Resolutions on Women, Peace and Security, New-York: UN Women, 2015.
9. How can gender make a difference to security in operations – indicators. http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20120308_1869-11_Gender_Brochure.pdf

10. Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2016. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0114718ron.pdf>
11. Report on equality between women and men 2015. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf
12. The United Nations Fourth World Conference on Women. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/armed.htm>
13. Tomescu M. Protecția și promovarea drepturilor femeilor la nivel internațional. www.fspc.ro/admin/imagini/media/dep_femei/dreptul_femeii.pdf

MATERIALE DISTRIBUTIVE

MATERIAL DISTRIBUTIV: DECLARAȚIA SUMMITULUI DE LA CHICAGO

Declarația Summitului de la Chicago, adoptată de șefii de stat și de guvern participanți la reuniunea Consiliului Atlanticului de Nord de la Chicago din 20 mai 2012, Punctul 15:

„Violența sexuală și în bază de gen, larg răspândite în situațiile de conflict, lipsa de aranjamente instituționale eficiente pentru a proteja femeile și continua sub-reprezentare a femeilor în procesele de pace rămân impedimente serioase în instaurarea păcii durabile. Rămânem angajați în punerea în aplicare completă a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea și a rezoluțiilor conexe, care au drept scop protejarea și promovarea drepturilor femeilor, a rolului și participării acestora la prevenirea și soluționarea conflictelor.”

„Rămânem angajați, de asemenea, în implementarea Rezoluției 1612 a CS al ONU și a rezoluțiilor conexe privind protecția copiilor afectați de conflictele armate. Am remarcat cu preocupare gama tot mai mare de amenințări la adresa copiilor în conflictele armate și condamnăm cu fermitate faptul că aceștia sunt tot mai expuși la recrutare, violență sexuală și atacuri direcționate.”⁴⁹

MATERIAL DISTRIBUTIV: FORȚA UNIUNII EUROPENE (EUFOR) DIN CIAD

Prezența vizibilă a femeilor în forțele miliare și dialogul cu femeile locale sporesc acceptarea forțelor, Forța Uniunii Europene (EUFOR) din Ciad

„După dislocare în anul 2008, EUFOR a fost întâlnită în Ciad cu ostilitate. Membrii comunității locale au refuzat să interacționeze cu personalul UE și au manifestat agresivitate în mod deschis față de patrulare și convoaie, aruncând în mod regulat cu pietre spre trupe. Misiunea a încercat să sporească nivelul de

⁴⁹ Chicago Summit Declaration. Issued by the Heads of State and Government participating in the meeting of the North Atlantic Council in Chicago on 20 May 2012. http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_87593.htm?mode=pressrelease

conștientizare privind misiunea EUFOR prin intermediul filmelor rulate în aer liber și prin intermediul sesiunilor de informare. Totuși, cei care participau erau în principal bărbați, iar tensiunile creșteau.”

„Dornic de a spori acceptarea forțelor și astfel de a contribui la protejarea acestora, personalul EUFOR a organizat întâlniri și cu femeile în octombrie 2008. Consilierul pe dimensiunea de gen a obținut aprobarea de la comandantul forțelor să desfășoare întâlnirile, după ce a raportat informații complete noi despre zona locală pe care le-a adunat din conversațiile pe care le-a avut cu femeile locale.”

„În partea sudică, preponderent locuită de creștini, o parte dintre informațiile despre întâlniri au fost difuzate la postul de radio local. Sesiunile aveau loc într-o locație neutră în afara campusului militar, de obicei în școli, în a doua parte a zilei, pentru a reduce amenințările de securitate la adresa femeilor. Cele trei femei care moderau întâlnirile, inclusiv consilierul misiunii pe dimensiunea de gen și un Ofițer de Cooperare Civil-Militară, erau interesați de situația securității locale, dar discutau și despre amenințările specifice la adresa securității, adresând mai întâi întrebări femeilor despre familiile și mijloacele lor de existență.”

„În partea de nord, predominant locuită de musulmani, întâlnirile nu erau promovate prin publicitate directă. Echipele CIMIC lucrau cu ONG-urile locale pentru a identifica participanți corespunzători. Din cauza aderării la obiceiurile locale, planurile erau discutate cu sultanul sau prefectul local. Declarațiile făcute anterior împotriva „oricărui contact cu femeile noastre” au fost clarificate; bătrânii își doreau ca femeile să nu fie lipsite de respect. O echipă EUFOR formată doar din femei, în care erau și femei interprete, a însoțit contingentul polonez pentru a se asigura că la dialog va participa doar personal feminin. Prima întâlnire s-a desfășurat într-o locuință privată. Femeile erau mulțumite pentru că au putut să își prezinte perspectivele de securitate și prioritățile comunității; nimeni nu le-a mai întrebat despre aceste lucruri anterior.”

„Femeile au oferit informații importante; ele au atras atenția asupra corupției în poliție și au împărtășit acele priorități ale comunității care nu au fost menționate de bărbați. La fel, femeile au raportat prezența grupurilor armate în apropiere, care a avut implicații directe asupra protecției forțelor. Întâlnirile au sporit nivelul de acceptare a forțelor și au consolidat conștientizarea situațională.”⁵⁰

⁵⁰ How can gender make a difference to security in operations – indicators. NATO, 2011. http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20120308_1869-11_Gender_Brochure.pdf

TEMA 3.

POLITICA DE ASIGURARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Obiective generale:

- să cunoască cadrul politico-juridic privind asigurarea egalității de gen în Republica Moldova;
- să identifice politicile cu referire la egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare;
- să poată identifica unde în activitatea lor profesională pot implementa unele prevederi ale rezoluțiilor studiate.

Subiecte de conținut:

- 3.1. Legislația națională în domeniul egalității de gen (principalele documente juridice).
- 3.2. Politici naționale cu privire la problemele de gen și cadrul instituțional existent.
- 3.3. Politici din sectorul de apărare.

Întrebări de autoevaluare

Bibliografie

Materiale distributive

Exerciții

CONȚINUT

3.1. Legislația națională în domeniul egalității de gen (principalele documente juridice):

❖ **Constituția Republicii Moldova**, actul legislativ suprem, adoptată la 27 iulie 1994 consacră în articolul 1 valoare supremă a demnității umane, dar și a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, pornind de la această premisă, atât Constituția cât și restul legislației Republicii Moldova trebuie să fie conforme principiilor de bază ale drepturilor omului și să le respecte și reafirme în toate domeniile sociale.

Potrivit articolului 16 (2) al Constituției Republicii Moldova, „...toți cetățenii ...sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, națio-

nalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență etnică, avere sau origine socială.”⁵¹

Articolul 43 care reglementează dreptul la muncă și protecția muncii la alineatul 2 stabilește: „Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice”. Norma enunțată evidențiază femeile și tinerii fiind categorii ce necesită o protecție specială. Deși nu poate fi considerată o măsură pozitivă, norma plasează femeile într-o categorie specială ce necesită măsuri de protecție suplimentare în raport cu restul muncitorilor. Această prevedere a articolului 43 este dezvoltată ulterior în alte acte normative speciale, spre exemplu Codul Muncii (articolul 61, litera (e)) interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii contractului individual de muncă cu femeile gravide⁵².

❖ Pe lângă garanțiile constituționale, cadrul legislativ al Republicii Moldova cuprinde și **prevederi speciale** privind asigurarea egalității și prevenirea discriminării.

- **Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați** nr. 5 din 9 februarie 2006⁵³ - reglementează asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Adoptarea legii a constituit un pas important în vederea respectării instrumentelor internaționale menționate mai sus și marchează începutul procesului de armonizare a legislației naționale la standardele internaționale și europene în domeniul drepturilor omului, fiind printre primele acte legislative speciale care reglementează anumite domenii ale dreptului la egalitate și nediscriminare⁵⁴.

Art. 5 al Legii interzice discriminarea după criteriul de sex. Alineatul 2 stabilește că promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației.

⁵¹ Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, aprobată de Parlamentul Republicii Moldova. http://lex.justice.md/document_rom.php?id=44B9F30E:7AC17731

⁵² A se vedea: Vieru V. Raport legislativ - Analiza standardelor internaționale și cadrului legislativ național în domeniul egalității de gen în sectorul de securitate și apărare, p. 47.

⁵³ <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=315674&lang=1>

⁵⁴ A se vedea: Vieru V. Op. cit., pp. 49-50.

- **Legea cu privire la asigurarea egalității nr. 121 din 25 mai 2012** – reglementează prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sferele politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vîrstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar. În Lege sunt definite noțiuni principale cu privire la asigurarea egalității.

Legea 121 adoptată la 25 mai 2012 oferă însă un cadru consolidat, care răspunde provocărilor actuale din societate, introduce elemente noi de protecție armonizate standardelor europene, indică unele remedii legale pentru cazurile de discriminare și stabilește un mecanism instituțional de combatere a discriminării și asigurare a egalității prin înființarea Consiliului pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității (CPPEADE).⁵⁵

- **Legea pentru modificarea și completarea unor acte legislative nr. 71 din 14 aprilie 2016** (Publicat: 27.05.2016 în Monitorul Oficial Nr. 140-149 art Nr: 291), adoptată de Parlamentul Republicii Moldova, pentru prima dată a introdus cotele de gen pentru candidații de pe listele de partid și pentru nominalizații în cabinetul de miniștri.

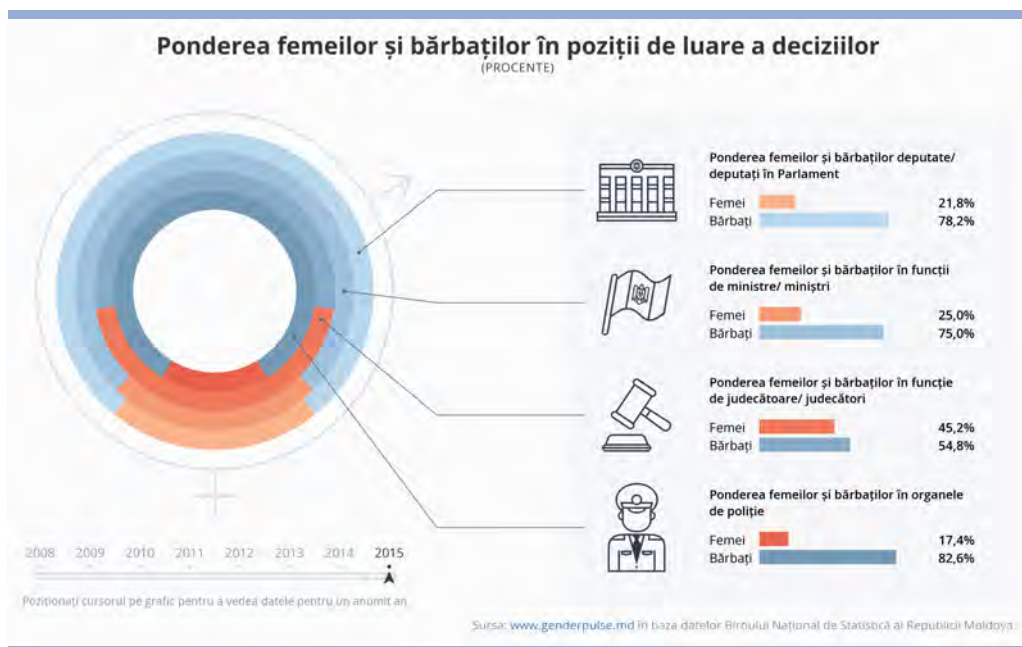
Legea relevă că femeile și bărbații trebuie să întrunească un minim de 40 la sută în fiecare listă de candidați a unui partid sau a unui cabinet de miniștri propus, dar și modifică 15 legi naționale, inclusiv Codul Electoral, Legea cu privire la Guvern și Codul Muncii al Republicii Moldova. Aceasta introduce 14 zile de concediu paternal plătit, interzice limbajul și imaginile sexiste în mass-media și publicitate, stabilește crearea grupurilor de Coordonare a Egalității de Gen în administrația publică centrală și extinde responsabilitățile autorităților publice locale la subiectul egalității de gen.

Revenind la concediul paternal, conform Legii nr. 71, în primele 56 de zile de la nașterea copilului, tatăl copilului poate, pe o perioadă de două săptămâni, să beneficieze de concediu plătit care va fi achitat din fondul Casei Naționale de Asigurări Sociale.

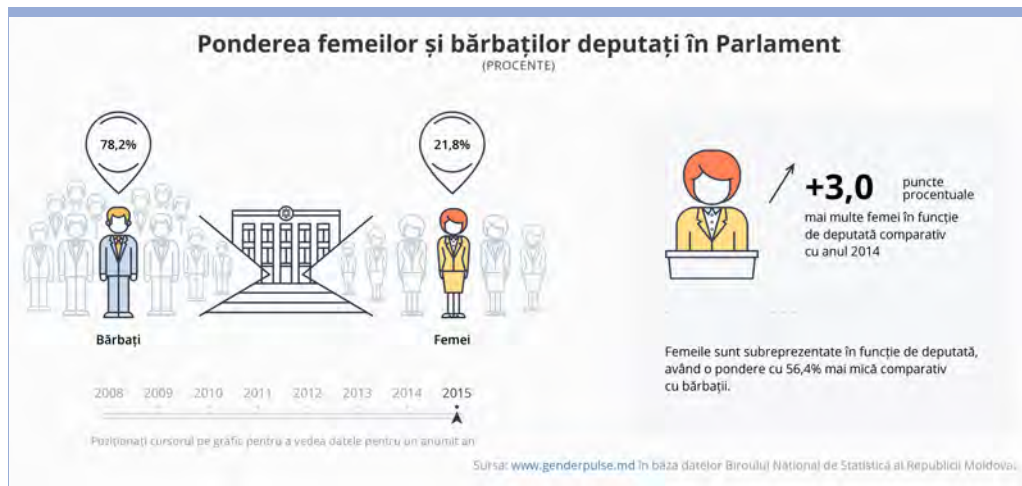
 Reprezentarea femeilor în politica moldovenească și în procesul de luare a deciziilor. Legea nr. 71 nu oferă prevederi pentru ordinea rangurilor a nici unuia dintre sexe pe listele de partid. Și în timp ce cota de gen are drept scop să asigure o mai mare reprezentare a femeilor în viața politică, acest scop poate fi obținut doar dacă femeile nominalizate sunt plasate în poziții cu un potențial electoral real. Asta ar însemna poziționarea femeilor mai sus în listele

⁵⁵ Vieru V. Op. cit., pp. 51-52.

de partid, egale bărbaților, și nu pe poziții mai joase cum a fost în cazul scrutinelor precedente.⁵⁶



57



58

⁵⁶ Moldova face un pas istoric în promovarea egalității de gen în politică. <https://revista.un.md/moldova-face-un-pas-istoric-%C3%AEn-promovarea-egalit%C4%83%C8%9Bii-de-gen-%C3%AEn-politic%C4%83-3b1c7acc65ec#.2jkiil2kk>

⁵⁷ <http://www.genderpulse.md/ro/participare-la-luarea-deciziilor/reprezentarea-femeilor-si-barbatilor-in-organele-de-luare-a-deciziilor/reprezentarea-femeilor-si-barbatilor-in-pozitii-de-luare-a-deciziilor>

⁵⁸ Moldova face un pas istoric în promovarea egalității de gen în politică <http://md.one.un.org/content/unct/moldova/ro/home/presscenter/articles/-infografic--moldova-face-un-pas-istoric-in-promovarea-egalitii-.html>

❖ Inițiative legislative

➤ **Legea nr. 198 (depusă cu titlul de inițiativă legislativă) din 15 mai 2015**

– Prin inițiativa legislativă a fost exclus tratamentul diferențiat din legislația națională care discriminează femeile ce dețin funcții cu statut special și activează în Poliția de Frontieră, Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale, Departamentul Instituțiilor Penitenciare. Prin legi speciale, acestea anterior erau asigurate de stat. Raport legislativ - Analiza standardelor internaționale și cadrului legislativ național în domeniul egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.

Anterior, la plecarea în concediul pentru îngrijirea copilului până la 3 ani, acestea primeau o indemnizație pentru creșterea copilului în mărime de 440 lei, la fel ca și mamele neasigurate. Modificările propuse au impus o abordare nouă prin modificarea legilor speciale și au oferit posibilitatea și dreptul de a beneficia de garanțiile sociale în vederea obținerii indemnizației de maternitate, indemnizației pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 3 ani și copilului bolnav, conform dispozițiilor generale.

❖ **Prevederi relevante cu privire la egalitate din alte acte legislative și acorduri.** În afară de actele normative specifice în domeniul nediscriminării, analizate mai sus, diferite acte legislative ale Republicii Moldova conțin prevederi care direct sau indirect se referă la principiile nediscriminării și egalității. Aceste prevederi sunt reglementate atât în legislația codificată (Codul Penal, Procesual Penal, Civil, Procesual Civil, Contravențional, Codul Muncii, Educației ș.a.) cât și în legile organice și ordinare ale Republicii Moldova. O analiză succintă a respectivelor prevederi și a compatibilității acestora cu standardele internaționale le găsim în ***Raportul legislativ - Analiza standardelor internaționale și cadrului legislativ național în domeniul egalității de gen în sectorul de securitate și apărare*** efectuat cu suportul UN Women din Moldova.⁵⁹

➤ **Acordul de Asociere RM-UE**, parafat în 2013, semnat la 27 iunie 2014 la Bruxelles, care a intrat în vigoare din 01.07.2016. În art. 32, Capitolul 4 „Ocuparea forței de muncă, politica socială și egalitatea de șanse” sînt incluse prevederi ce țin de susținerea oportunităților egale cu scopul consolidării egalității dintre genuri și asigurării oportunităților egale între femei și bărbați, precum și de combaterea discriminării din orice fel de motive.

⁵⁹ Vieru V. Op. cit., pp. 53-57.

3.2. Politici naționale cu privire la problemele de gen și cadrul instituțional existent⁶⁰

Cadrul legislativ al Republicii Moldova în domeniul egalității oferă garanții importante. Cu toate acestea, simpla stabilire a garanțiilor nu este suficientă pentru ca acestea să fie într-adevăr aplicate și să producă efecte juridice. Pentru aceasta, autoritățile inițiază o serie de măsuri în vederea dezvoltării unor mecanisme de aplicare a cadrului legal și promovare a drepturilor și libertăților persoanelor. Una din măsurile de eficientizare a procesului de prevenire și combatere a discriminării și asigurare a egalității cu o pondere mare în societatea modernă este dezvoltarea politicilor publice.

Politicile publice sunt acțiuni realizate de către autorități ca răspuns la problemele care apar în societate. Documentele de politici descriu și analizează problemele existente, identifică obiectivele aferente problemei vizate, definesc instrumentele de soluționare a acestei probleme și impactul așteptat asupra statului și societății.

❖ **Planul Național de Acțiuni în domeniul Drepturilor Omului (PNADO)**⁶¹ – prima politică publică elaborată la nivel național, în care au fost stabilite obiective și indicatori în domeniul egalității și nediscriminării. PNADO a reprezentat politica publică umbrelă în domeniul drepturilor omului în care au fost trasate sarcini concrete pe un termen determinat. Documentul a venit să asigure implementarea unei politici unice în domeniul drepturilor omului de către instituțiile statului în colaborare cu reprezentanții societății civile. Până în prezent au fost elaborate, aprobate și au funcționat 2 planuri de acțiuni (pentru anii 2004 – 2008 și 2011-2014). Ambele planuri au fost aprobate prin Hotărâre de Parlament.

❖ **Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen pe anii 2010-2015 (PNAEG).** În anul 2009, a fost aprobat Programul național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015⁶², care reprezintă o politică publică specifică, dezvoltată în scopul prevenirii discriminării și asigurării egalității pe dimensiunea gender și prevede o abordare complexă de integrare a principiului egalității între femei și bărbați în documentele de politici din toate domeniile și la toate nivelurile de adoptare și implementare a deciziilor. Scopul acestui program era de a asigura promovarea egalității de gen în viața economică, politică și socială a femeilor și bărbaților, aceasta constituind baza respectării drepturilor umane fundamentale ale tuturor cetățenilor țării. Programul a

⁶⁰ Ibidem, pp. 59-112.

⁶¹ <http://lex.justice.md/md/339395/>

⁶² <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=333441&lang=1>

fost implementat prin intermediul a două planuri de acțiuni pentru perioade prestabilite: 2010-2012 și 2013-2015. Primul Plan de Acțiuni a inclus 9 domenii, 83 de activități, dintre care 46 de activități se înscriau în termenul de realizare 2010-2012 (fapt ce făcea mai complicată monitorizarea lor anuală). Pe parcurs, au fost depistate mai multe suprapuneri de activități, unele activități având un conținut extins și sofisticat, fapt ce a limitat monitorizarea acestora. Unele activități și obiective specifice au fost ajustate și incluse în următorul Plan de Acțiuni, pentru anii 2013-2015, care a încorporat un domeniu nou, al 10-lea: *asigurarea egalității de gen în sfera securității, ordinii de drept și serviciului militar*. Astfel, Planul de Acțiuni pentru anii 2013-2015 a inclus 10 domenii cu 136 de activități. În urma evaluării PNAEG, au fost identificate mai multe lacune de ordin general, și anume: lipsa resurselor financiare pentru implementarea și realizarea mai multor activități în domeniul menționat; neconcordanța între eforturile structurilor de stat, cele ale partenerilor de implementare a proiectelor și ale donatorilor, fapt ce duce la suprapunerea activităților și resurselor, diminuarea efectelor acțiunilor proiectate; competențele scăzute și inconsecvența acțiunilor persoanelor/structurilor abilitate la elaborarea documentelor și încorporarea în acestea a dimensiunii de gen.⁶³

❖ În anul 2012, prin Legea nr. 68 din 5 aprilie 2012 a fost aprobată ***Strategia națională de descentralizare și Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei naționale de descentralizare pentru anii 2012–2015***.⁶⁴ În strategie a fost stabilită în calitate de prioritate o abordare consistentă a drepturilor omului și a egalității de gen, axată pe principiile participării, nediscriminării, transparenței și responsabilizării. Conform Strategiei, aceste principii, inclusiv principiul evaluării impactului din perspectiva drepturilor omului și egalității de gen, sunt aplicate pentru a diminua eventualul impact negativ al acestei reforme asupra unor grupuri din rândul populației deosebit de vulnerabile. În pofida eforturilor depuse, dimensiunea de gen a fost încorporată insuficient în procesul descentralizării; drept rezultat, mecanismele noi nu sunt receptive la dimensiunea de gen.⁶⁵

❖ ***Strategia națională în domeniul migrației și azilului (2011-2020)***⁶⁶ constituie documentul național destinat să asigure reglementarea circulației și mobilității cetățenilor, pentru a contribui la prosperitatea populației țării, la dezvoltarea ei socio-economică, la asigurarea drepturilor și securității sociale a migranților. Aceasta servește drept instrument unic de integrare a cadrului strategic existent, de racordare a politicilor ce țin de gestionarea proceselor mi-

⁶³ Bodrug-Lungu V., Triboi I., Ganea E. Raport de evaluare a implementării Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015. Misiunea OSCE în Moldova, Gender-Centru. Chișinău, 2016, p. 7

⁶⁴ <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=344005&lang=1>

⁶⁵ Bodrug-Lungu V., Triboi I., Ganea E. Raport de evaluare a implementării Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015. Misiunea OSCE în Moldova, Gender-Centru. Chișinău, 2016, p. 15

⁶⁶ <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=340066>

grației și azilului cu procesele de planificare a diferitelor acțiuni strategice din Republica Moldova. Strategia nu este un act specific care reglementează domeniul egalității și nediscriminării, cu toate acestea, marea majoritate a prevederilor au scopul de a asigura drepturile și libertățile străinilor migranți și altor persoane, pe diferite dimensiuni, inclusiv în ceea ce privește egalitatea.

❖ La etapa actuală, un nou document a fost aprobat: **Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021** are drept scop abilitarea femeilor și realizarea de facto a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova. Obiectivele principale ale strategiei sunt asigurarea abordării complexe a egalității între femei și bărbați prin participarea femeilor la luarea deciziilor, fortificarea mecanismului instituțional de asigurare a egalității de gen, combaterea stereotipurilor în societate și promovarea comunicării non-violente și asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.⁶⁷

Referindu-ne la sectorul de securitate și apărare, în cadrul Strategiei, cum s-a mai menționat, este stipulat un obiectiv separat: *Obiectiv general 4. Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare* (Obiectiv specific 4.1: *Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere cât și execuție în domeniul de securitate și apărare*; Obiectiv specific 4.2: *Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare*). Experții, constatând existența unui cadru legal comprehensiv în domeniul egalității de gen în Republica Moldova, menționează lacune în implementarea și finanțarea acestuia.⁶⁸



Proiecte internaționale de promovare a egalității de gen în Republica Moldova

Cadrul instituțional existent în Republica Moldova privind egalitatea de gen.

Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (2006) prevede autoritățile (și competențele lor) care formează cadrul instituțional în componența mecanismului național de prevenire și eliminare a tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex și implementarea în societate a conceptului egalității genurilor umane, în toate sferele vieții publice și private. Aceste autorități sunt: Parlamentul, Guvernul, Comisia guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei (organ specializat), ministerele și alte autorități centrale de specialitate (unitățile gender), autoritățile administrației publice locale (unitățile gender).

⁶⁷ Proiectul hotărârii Guvernului „Cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a planului de acțiuni al acesteia”. <http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=3562>

⁶⁸ Bodrug-Lungu V., Triboi I., Ganea E. Raport de evaluare a implementării Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015, p. 16.

De asemenea, articolul 22 al Legii determină condițiile pentru dezvoltarea statisticii de gen. Astfel, se stabilește că Biroul Național de Statistică va colecta, prelucra și generaliza informațiile statistice defalcate pe sex. Concomitent, autoritățile administrației publice centrale și locale, partidele, alte organizații social-politice, persoanele juridice și persoanele fizice, care desfășoară activitate de întreprinzător, vor prezenta Biroului Național de Statistică informațiile necesare repartizate pe sexe.

Guvernului i s-au atribuit competențe, care vizează inițierea unor procese ce țin de abordarea integratoare a egalității de gen, și anume:

- asigură integrarea în politici, strategii, programe, acte normative și investiții financiare a principiului egalității între femei și bărbați;
- aprobă planurile și programele naționale privind egalitatea între femei și bărbați, monitorizează realizarea lor;
- prezintă periodic Parlamentului rapoarte asupra situației și activității în domeniu, conform legislației.

Adoptarea acestei legi, precum și a Planului Național „Promovarea egalității genurilor umane în societate pentru perioada 2006-2009” au condus la intensificarea activităților legate de crearea cadrului legal și instituțional de promovarea egalității de gen, fiind susținute de o serie de publicații specifice cu dezagregarea datelor pe sexe ale Biroului Național de Statistică.⁶⁹

De asemenea, *Legea nr. 5* atribuie Avocatului Poporului garantarea și respectarea egalității între femei și bărbați ca parte integrantă a drepturilor și libertăților constituționale ale omului, iar Biroului Național de Statistică să colecteze, prelucreze și generalizeze informațiile statistice dezagregate pe sexe.

Întru executarea prevederilor *Legii nr. 5* a fost instituită Comisia Guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, care activează în baza Regulamentului aprobat prin Hotărâre de Guvern. În cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei activează Direcția pentru politici de prevenire a violenței și asigurare a egalității de gen. Într-un șir de organe centrale de specialitate au fost create unități gender.

În perioada anilor 1998 – 2000, în Parlamentul Republicii Moldova a funcționat *Subcomisia Oportunități Egale din cadrul Comisiei Drepturilor Omului*, care parțial monitoriza situația femeii în societate, iar în perioada mai 1999 – ianuarie 2001 au luat amploare activitățile *Comisiei pentru problemele femeii și ale familiei pe lângă Președintele Republicii Moldova*, care avea drept scop elaborarea bazelor strategice și organizaționale, a instrumentelor politicii statului privind asigurarea drepturilor și oportunităților egale pentru bărbați și femei.

⁶⁹ A se vedea: www.statistica.md

În cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei, în Departamentul oportunități egale și politici familiale, prin Hotărârea Guvernului, în 2001 a fost constituită unitatea gender, iar în cadrul unor ministere de resort au fost implementate așa-numitele focare gender, care ulterior s-au creat și în fiecare subdiviziune a Ministerului Muncii, Protecției Sociale și a Familiei.

În cadrul MMPS subdiviziunea Direcția Politici de asigurare a egalității între femei și bărbați este în proces de transformare (resurse umane: 4 angajați).

Conform Legii nr.121 a fost creat Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, care are și competența de soluționare a cazurilor de discriminare în bază de gen.⁷⁰



Inițiative instituționale

Lacunele existente privind mecanismul instituțional în domeniul asigurării egalității de gen sunt evidențiate în Raportul de evaluare a implementării Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015⁷¹, dar și în **Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021**: a) lipsa de resurse umane și financiare a mecanismului instituțional național curent; b) lipsa programelor de instruire a unităților gender de la nivel local și a Grupurilor de coordonare în domeniul gender din cadrul Ministerelor și altor autorități administrative centrale, precum și a membrilor Comisiei guvernamentale pentru egalitate între femei și bărbați; de asemenea se constată lipsa unui mecanism de evaluare a proiectelor de lege prin prisma dimensiunii de gen, ceea ce face dificilă sau imposibilă realizarea monitorizării implementării legislației în domeniu, a experților de gen/unităților gender în departamentele Parlamentului Republicii Moldova.

Aceste probleme determină necesitatea fortificării mecanismului instituțional, care va permite consolidarea coordonării activității în domeniul de referință, inclusiv a rețelelor de parteneriate naționale și a cooperării regionale, europene și internaționale pe domeniul asigurării egalității de gen (fortificarea colaborării cu *Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității*, Inspectoratul de Stat al Muncii, societatea civilă, grupurile vulnerabile, partenerii de dezvoltare, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova, Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova, Grupuri regionale de lucru, etc.).⁷²

⁷⁰ <http://www.egalitate.md/index.php?l=ro>

⁷¹ Bodrug-Lungu V., Triboi I., Ganea E. Raport de evaluare a implementării Programului național de asigurare a egalității de gen pe anii 2010-2015. Misiunea OSCE în Moldova, Gender-Centru. Chișinău, 2016.

⁷² Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_3562_Anexa-nr-1.pdf

După cum a fost menționat, *Legea nr. 71* prevede dezvoltarea mecanismului instituțional în domeniul egalității de gen. Vor fi constituite grupuri coordonatoare în domeniul egalității de gen în cadrul subdiviziunilor cu competențe de elaborare, promovare și monitorizare a politicilor în sfera de activitate a autorităților publice centrale. Grupurile respective vor examina cazurile de discriminare din instituții și vor înainta conducătorilor propuneri de înlăturare a acestora.

3.3. Politici din sectorul de apărare

- **Legea cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei, nr. 1245-XV din 18 iulie 2002**⁷³ – stabilește, în conformitate cu art. 3, că Femeile sînt luate în evidența militară numai în cazul trecerii lor în rezervă după îndeplinirea serviciului militar prin contract și excluse din evidența militară la atingerea vîrstei-limită de aflare în rezervă sau în alte cazuri prevăzute de legislație.

Legea stabilește că serviciul militar este o formă specială a serviciului public ce rezidă în îndeplinirea de către cetățeni a datoriei constituționale privind pregătirea pentru apărare și apărarea Patriei exclusiv în cadrul Forțelor Armate ale Republicii Moldova. În temeiul aceluiași articol, se stabilește că femeile cu pregătire specială necesară pot îndeplini serviciul militar prin contract. Articolul stabilește obligativitatea serviciului militar pentru toți bărbații, cetățeni ai Republicii Moldova și enumeră formele serviciului militar.

- **Legea cu privire la statutul militarilor, nr. 162-XVI din 22.07.2005**⁷⁴ stabilește statutul juridic al militarilor și modul de îndeplinire a serviciului militar. Prevederile legii se extind asupra militarilor și membrilor familiilor lor, precum și asupra cetățenilor care au fost trecuți în rezervă (retragere).

În conformitate cu art. 4 al Legii, Statutul militarului se bazează pe următoarele principii: a) legalitate; b) egalitatea militarilor, indiferent de gradul și funcția militară, în fața legii și a autorităților publice; c) asigurarea protecției juridice și sociale a militarilor și a membrilor familiilor lor.

În conformitate cu art. 7 al Legii, femeile încadrate în serviciul militar prin contract sînt egale în drepturi și obligații cu bărbații în condițiile Legii și a altor acte normative. Același articol stabilește că 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.

⁷³ <http://lex.justice.md/md/312749/>

⁷⁴ http://lex.justice.md/document_rom.php?id=7F265895:857C7FF0

- **Hotărîrea Guvernului pentru aprobarea regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate** nr. 941 din 17.08.2006.⁷⁵ Regulamentul stabilește că Gradul militar primar al corpului de ofițeri se acordă: femeilor cu pregătire specială necesară, absolvente cu diplomă de licență ale unei instituții de învățământ superior universitar, care corespund cerințelor de încadrare în structura militară.

Reglementări cu privire la concedii

Femeilor care îndeplinesc serviciul militar prin contract, inclusiv soției militarului prin contract care se află la întreținerea acestuia, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 2 și mai mulți feți – 112 zile calendaristice) și concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut de legislația în vigoare.

- **Regulamentul Serviciului Interior al Forțelor Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Decretul Președintelui Republicii Moldova**, nr. 2327-IV din 3 septembrie 2009.⁷⁶

Obiectul de reglementare

Regulamentul stabilește că militarii trebuie să fie politicoși față de populația civilă, să manifeste o deosebită atenție față de persoanele în etate, femei și copii, să contribuie la apărarea onoarei și demnității cetățenilor, precum și să le acorde ajutor în caz de accidente, incendii sau calamități.

Reglementări cu privire la femei și fete se referă la ținută

Conform Anexei nr. 9 la Regulamentul serviciul interior al Forțelor Armate ale Republicii Moldova cu privire la modul de desfășurare a chestionării militarilor, chestionarea se efectuează separat, pe categorii de militari: soldați, sergenți, subofițeri, ofițeri, militari-femei.

Anexa nr. 14 la Regulamentul serviciul interior al Forțelor Armate ale Republicii Moldova, cu privire la regulile de instalare a taberei unității (subunității) stabilește că militarii-femei se instalează în corturi sau în încăperi separate.

⁷⁵ http://lex.justice.md/document_rom.php?id=C7F5BA81:2B0BC71B

⁷⁶ <http://lex.justice.md/md/332284/>

ÎNTREBĂRI DE AUTOEVALUARE

1. Putem spune că în Republica Moldova există un cadru politico-juridic de promovare și asigurare a egalității de gen? Argumentați răspunsul.
2. Ce instituții sunt responsabile de asigurarea egalității de gen în Republica Moldova?
3. Există instrumente de asigurare a egalității de gen în Sectorul de Securitate și Apărare?
4. Care este rolul organizațiilor nonguvernamentale în promovarea egalității de gen în Sectorul de Securitate și Apărare?
5. Reieșind din cunoștințele teoretice obținute în cadrul Modulului I, a-ți putea evalua dacă este necesar de ajustat cadrul de politici al Ministerului Apărării pentru asigurarea eficientă a egalității de gen?

BIBLIOGRAFIA

1. Constituția Republicii Moldova din 29.07.1994, aprobată de Parlamentul Republicii Moldova. http://lex.justice.md/document_rom.php?id=44B9F30E:7AC17731
2. Hotărârea Guvernului nr. 941 din 17.08.2006 pentru aprobarea regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate. http://lex.justice.md/document_rom.php?id=C7F5BA81:2B0BC71B
3. Legea nr. 1245-XV din 18 iulie 2002 cu privire la pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei. <http://lex.justice.md/md/312749/>
4. Legea nr. 162-XVI din 22.07.2005 cu privire la statutul militarilor http://lex.justice.md/document_rom.php?id=7F265895:857C7FF0
5. Legea nr. 5 din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=315674&lang=1>
6. Moldova face un pas istoric în promovarea egalității de gen în politică. <https://revista.un.md/moldova-face-un-pas-istoric-%C3%AEn-promovarea-egalit%C4%83%C8%9Bii-de-gen-%C3%AEn-politic%C4%83-3b1c7acc65ec#.2jkiil2kk>
7. Programul Național de Asigurare a Egalității de Gen pe anii 2010-2015. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=333441&lang=1>
8. Proiectul Hotărârii Guvernului cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni al acesteia. <http://particip.gov.md/proiectview.php?l=ro&idd=3562>
9. Proiectul Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 http://particip.gov.md/public/documente/139/ro_3562_Anexa-nr-1.pdf
10. Regulamentul Serviciului Interior al Forțelor Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 2327-IV din 3 septembrie 2009. <http://lex.justice.md/md/332284/>

11. Strategia națională de descentralizare și Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei naționale de descentralizare pentru anii 2012–2015. <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=344005&lang=1>
12. Strategia națională în domeniul migrației și azilului (2011-2020). <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=340066>
13. Vieru V. Raport legislativ - Analiza standardelor internaționale și cadrului legislativ național în domeniul egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.

MATERIALE DISTRIBUTIVE

MATERIAL DISTRIBUTIV: PROIECTE INTERNAȚIONALE DE PROMOVARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN REPUBLICA MOLDOVA

1. Proiectul UNIFEM „Promovarea drepturilor și oportunităților egale în Moldova prin susținerea legislației în egalitatea de gen și fortificarea mecanismului de implementare a acesteia” lansat în mai 2003.
2. Programul UNIFEM în Moldova „Promovarea egalității de gen în politicile și programele naționale de dezvoltare, 2006-2009”, implementat cu suportul financiar al Agenției Suedeze de Cooperare Internațională pentru Dezvoltare (SIDA) și Agenția de Cooperare Austriacă pentru Dezvoltare (ADC).
3. Proiectul Revizuirea Cheltuielilor Publice 2 – Perspectiva de gen în educație și pe piața forței de muncă – Etapa inițială și de implementare 2007-2008, implementat cu suportul financiar al Agenției Suedeze de Cooperare Internațională pentru Dezvoltare (SIDA).
4. Programul ONU „Femeile în politică”, 2014-2016, implementat de către Organizația Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) și Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), în parteneriat cu Fundația Est-Europeană și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, cu susținerea financiară a Guvernului Suediei.
5. Programul regional UN Women pentru promovarea politicilor sensibile la dimensiunea de gen, faza II, 2013-2016, implementat în Moldova cu suportul financiar al Agenției Austriece pentru Dezvoltare.

MATERIAL DISTRIBUTIV: INIȚIATIVE INSTITUȚIONALE

La nivel național, sistemul de stat de susținere și promovare a femeii, după Conferința de la Beijing, a evaluat în felul următor:

- Comisia pentru problemele femeii și familiei pe lângă Președintele Republicii Moldova, instituită în mai 1999, dar care a activat numai până în ianuarie 2001;

- Subcomisia pentru oportunități egale în cadrul Comisiei parlamentare pentru drepturile omului, culte, minorități naționale și comunități externe, înființată în 1998, a activat până în decembrie 2000;
- Comisia pentru problemele femeii pe lângă Guvern, și-a început activitatea în februarie 1999;
- Structuri funcționale în cadrul Ministerului Muncii și Protecției Sociale: Direcția asigurări sociale, pensii și protecția familiei, 1994-1998; Direcția protecția familiei, 1998-1999; Direcția politici familiale și oportunități egale, 1999-2001; Departamentul oportunități egale și politici familiale, 2001-prezent;
- Focare gender din cadrul tuturor ministerelor și departamentelor, 1999;
- Comisii locale pentru problemele femeii;
- Specialiști în problemele șanselor egale în teritoriu, 2001-2003.

Republica Moldova dispune de un mecanism instituțional bine definit prin Legea asigurării egalității de șanse între femei și bărbați (2006), cu specificarea autorităților competente și a atribuțiilor lor:

- Comisia Guvernamentală pentru egalitate între femei și bărbați, care coordonează activitatea autorităților APC și APL în problemele egalității între femei și bărbați;
- Direcția Politici de asigurare a egalității de gen și prevenirea violenței, MMPSF, care elaborează și promovează politicile în domeniul egalității de gen, asigură lucrările de secretariat ale Comisiei;
- Unitățile gender din ministere și alte autorități publice centrale, care monitorizează respectarea legislației în domeniu în cadrul APC;
- Clubul Femeilor din Parlament, 2005-prezent (funcționarea fiind neuniformă, cu perioade de stagnare). În anul 2010 a fost creat, prin ordonatele ministerelor de resort, Grupul coordonator în domeniul egalității de gen în cadrul Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Ministerului Finanțelor, Ministerului Economiei, iar în 2011 – al Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării, Ministerului Justiției.
- Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, care și-a început activitatea în 2013, în baza Legii nr. 121-2012 cu privire la asigurarea egalității, intrată în vigoare la 1 ianuarie 2013;

Organizațiile internaționale care se ocupă de problemele de gen

Organisme ale *Organizației Națiunilor Unite*:

- Divizia pentru Afirmarea Femeilor (DAW), care coordonează activitatea de integrare a egalității de gen atât în structurile sistemului ONU, cât și în afara

lui. Obiectivul este de a asigura participarea femeilor ca parteneri egali cu bărbații la procesul de dezvoltare durabilă, de pace și securitate, de bună guvernare și promovare a drepturilor omului;

- Comisia pentru Statutul Femeii (CSW) din cadrul Consiliului Economic și Social. A elaborat recomandări pentru Consiliul în ceea ce privește problemele urgente în domeniul drepturilor femeii ce necesită o atenție imediată;
- Institutul de Studii, Cercetare și Formare pentru Afirmarea Femeii (INSTRAW) sprijină colaborarea internațională în cercetarea, colectarea și diseminarea informațiilor referitoare la situația femeii în lume, stimulează promovarea și participarea femeilor la procesul de decizie;
- Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (UNDP), care susține și facilitează prin Programul Gen și Dezvoltare (GIDP) politicile privind egalitatea de gen și promovează afirmarea femeilor;
- Fondul Națiunilor Unite pentru Populație (UNFPA) promovează drepturile sexual-reproductive, egalitatea de gen, responsabilitatea bărbaților, autonomia și afirmarea femeilor în lume;
- Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UNIFEM/UN Women);
- Fondul Națiunilor Unite pentru Copii (UNICEF);
- Organizația Internațională a Muncii (ILO).⁷⁷

Organisme europene – Uniunea Europeană (UE), structura Egalitatea între Femei și Bărbați din cadrul Comisiei Europene, Departamentul General pentru Muncă și Probleme Sociale; – Consiliul Europei (CE), Comitetul Director pentru Egalitatea între Bărbați și Femei (CDEG) din cadrul Direcției Generale pentru Drepturile Omului.

⁷⁷ NOTĂ: coordonează politicile, strategiile, programele și activitățile privind drepturile și condițiile de muncă ale femeilor angajate.

REPERE TERMINOLOGICE ALE DIMENSIUNII DE GEN

În multe situații, o înțelegere deplină a egalității de gen este împiedicată de faptul că conceptele și termenii utilizați în legătură cu această abordare nu sunt cunoscuți atât publicului larg, cât și factorilor de decizie. Mai mult decât atât, multe dintre aceste condiții nu pot fi traduse cu ușurință în limbile locale. Mulți practicieni consideră, prin urmare, utilă adaptarea acestor termeni folosind traduceri mai potrivite pentru propria lor limbă. Rețineți: nu termenul în sine este cel mai important, ci ideea pe care o nuanțează acesta. Dezbaterile în jurul problemelor de limbaj pot fi o modalitate excelentă de a asigura o înțelegere profundă a ideilor din spatele cuvintelor.⁷⁸

Abilitarea femeilor (*Women's Empowerment*): Un proces de „jos în sus” de transformare a relațiilor de gen și de putere, cu ajutorul persoanelor sau grupurilor de persoane care sensibilizează populația asupra subordonării femeilor și dezvoltarea capacităților lor de a contesta această subordonare.⁷⁹

Abordarea integratoare a egalității de gen (*Gender mainstreaming*) – procesul de identificare și integrare a nevoilor și intereselor femeilor și bărbaților în fiecare program, politică, strategie, activități administrative sau financiare.⁸⁰

Acțiune afirmativă/pozitivă (*Affirmative Action*): Este o politică practică pentru a crește diversitatea unei organizații, prin intermediul inițiativelor legate de resurse umane, cum ar fi cote pentru angajarea femeilor, persoanelor de culoare și a persoanelor cu dizabilități.⁸¹

Analiza de gen (*Gender Analysis*) – se referă la studiul diferențelor dintre femei și bărbați în asumarea rolurilor de gen referitor la: condiții, nevoi, rata participării, acces la resurse și dezvoltare, luarea deciziilor etc. *Analiza de gen* interpretează date și informații din perspectiva de gen într-un anumit context și urmărește să *identifice diferențele* care există între rolurile de gen, activitățile, interesele și oportunitățile pe care le au femeile și bărbații.

Analiza impactului de gen (*Gender impact assessment*) – examinarea propunerilor de politici/strategii pentru a vedea dacă vor afecta femeile și bărbații în mod diferit, în scopul de a le adapta pentru a neutraliza efectele discriminatorii și a promova egalitatea de gen. Este unul din instrumentele folosite în metoda *gender proofing* - analiza unei propuneri de strategie pentru a asigura faptul că s-au evitat potențialele efecte discriminatorii pentru unul dintre genuri și că se

⁷⁸ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 139. <http://www.undp.org/europeandcis>

⁷⁹ Rezoluția Adunării Generale ONU 48/104 (1993). <http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r104.htm>

⁸⁰ Introducere în gender și schimbările climei. <http://adapt.clima.md/pageview.php?l=ro&idc=311>

⁸¹ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 139.

promovează egalitatea de gen. *Analiza impactului de gen* prin care se asigură faptul că toate politicile și practicile din cadrul unei organizații au efecte benefice asupra bărbaților și femeilor în egală măsură.

Auditul de gen (*Gender audit*). *Auditul* reprezintă examinarea profesională a unor informații cu scopul de a exprima o opinie responsabilă și independentă în raport cu un anumit standard. *Auditul de gen* presupune o analiză, de regulă riguroasă, a situației din cadrul unei instituții în ceea ce privește aspectele operaționale și cultura sa instituțională prin prisma egalității de gen. *Auditului de gen* este o metodă de evaluare care propune să identifice lacunele și provocările esențiale, să ofere recomandările de rigoare, astfel încât instituțiile evaluate să devină un organism mai sensibil la aspectele de gen.

Buget sensibil la gen (*Gender-sensitive budget*): – tehnologie socială nouă care: (•) presupune încadrarea în politica Guvernului a principiului evidențierii diferențiate a intereselor după criteriul sociosexual; (•) permite să țină cont, în cadrul politicii sociale, de interesele femeilor și bărbaților, de a prevedea posibilele consecințe sociale de la luarea unor decizii economice; (•) presupune includerea dimensiunii de gen în procesul bugetar; (•) asigură ca necesitățile și interesele indivizilor din diverse grupuri sociale (sex, vârstă, rasă, etnie, locație) să fie abordate în cadrul politicilor de cheltuieli și venituri. **Bugetul sensibil la gen nu reprezintă** bugete separate pentru femei sau bărbați (mai degrabă, sunt niște bugete care implică izul conștientizării aspectului de gen în politicile, planurile, programele și bugetele tuturor agențiilor guvernamentale).⁸²

Dezagregare pe sex (*Disaggregation by sex*): aceasta se referă la date sau statistici care sunt colectate și prezentate pe sex pentru a prezenta rezultatele respective pentru femei și bărbați în mod separat. Uneori, termenul dezagregare pe gen este folosit cu referire la datele dezagregate în funcție de sex.⁸³

Discriminare (*Discrimination*) se referă la orice deosebire, excludere, restricție ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de lege sau pe criterii presupuse.⁸⁴

Discriminarea în bază de sex/gen (*Discrimination based on gender (or) sex*) – o tratare injustă sau o diferențiere arbitrară bazată pe sexul / genul unei persoane.

Echilibru de gen (*Gender balance*) – participarea unui număr egal de femei și bărbați într-o activitate sau organizație. De exemplu, reprezentarea în comisii sau în structurile de luare a deciziei.

⁸² Bugetare sensibilă la gen. Manual. ASEM, 2016, pp. 226-227.

⁸³ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 140.

⁸⁴ Legea Nr. 121 din 25.05.2012 cu privire la asigurarea egalității, Parlamentul Republicii Moldova.

Echitate de gen (*Gender equity*) – corectitudinea tratamentului în funcție de gen, care poate fi un tratament egal sau un tratament diferit, dar considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, obligațiile și oportunitățile. Echitatea de gen constituie un instrument, iar egalitatea de gen – un scop/ obiectiv.⁸⁵

Egalitatea de gen (*Gender Equality*) – presupune că toate ființele umane, bărbați și femei, sunt libere să-și dezvolte abilitățile personale și să facă alegeri fără a fi limitate de stereotipuri, roluri rigide de gen și prejudecăți. Egalitatea de gen semnifică faptul că diferite comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și ale bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal, ceea ce nu înseamnă că femeile și bărbații sunt obligați să devină similari. Egalitatea vizează drepturile, responsabilitățile și oportunitățile care nu trebuie să depindă de faptul dacă persoana s-a născut de sex masculin sau feminin.

Feminism (*Feminism*), în contextul *luării de atitudine*, a fi aderent(ă) a feminismului înseamnă a fi implicat/ă în mișcarea socială menită să promoveze drepturile femeilor, să pună capăt **sexismului**, *discriminării față de femei*.⁸⁶

Gen (*Gender*) se referă la relațiile existente între femei și bărbați (de subordonare sau bazate pe parteneriat și respect reciproc), la rolurile pe care le pot realiza în viața privată și cea publică, la oportunități, responsabilități și bariere dintr-un context social concret, determinat de diverși factori: religie, cultură, etnie, clasă socială, vârstă, perioadă istorică.⁸⁷

Hărțuire sexuală (*Sexual harassment*) – orice formă de comportament fizic, verbal sau nonverbal, de natură sexuală, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare sau insultătoare. Comportament nedorit bazat pe afectarea demnității femeii/bărbatului la locul de muncă, de către colegi și superiori.⁸⁸

Identitatea de gen (*Gender identity*) este un proces complex și continuu de interacțiune între sine și ceilalți, ce permite ființelor umane să constate asemănările și deosebirile dintre ele, să interiorizeze psihologic trăsături feminine/masculine și, implicit, rolurile sociale pe care le dețin și așteptările asociate femeilor/bărbaților. Identitatea de gen interacționează cu celelalte identități: etnică, religioasă, politică etc.⁸⁹

⁸⁵ Auditul de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova: spre dezvoltarea unei instituții mai sensibile la dimensiunea de gen. Chișinău: UNDP, 2015, p. 11.

⁸⁶ Glosar de termeni relevanți pentru studiile de gen. https://fia.pimienta.org/weblog/?page_id=617#ref

⁸⁷ Handrabura L., Goraș-Postică V. Educație pentru echitate de gen și șanse egale: Auxiliar didactic pentru profesori și elevi. Ed. a 2-a, rev. Chișinău: Centrul Educațional „Pro Didactica”, 2016, p. 33.

⁸⁸ Art. 2 al Legii Nr. 5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați din 09.02.2006.

⁸⁹ Handrabura L., Goraș-Postică V. Op. cit., p. 42. 89

Împuternicire ori Abilitare (*Empowerment*) – procesul de obținere a controlului asupra propriei persoane, asupra ideologiei și resurselor care determină puterea.

Insensibilitate la gen (*Gender blind*) – ignorarea sau incapacitatea de a lua în considerare dimensiunea de gen (antonim al sintagmei *sensibil la gen* sau *neutru din punctul de vedere al genului*). Ignorarea diferitor roluri sociale determinate, precum și a responsabilităților și capacităților bărbaților și femeilor. Politicile insensibile la gen se bazează pe informațiile obținute din activitățile bărbaților și/sau presupun că cei afectați de politică au aceleași necesități și interese (masculine).⁹⁰

Limbajul nonsexist (*Nonsexist language*) – limbaj care, prin expresiile și conotațiile sale, asigură un tratament lingvistic egal, nediscriminatoriu, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.⁹¹

Neutru din punct de vedere al genului (*Gender neutral*) – care nu are impact diferit – pozitiv sau negativ – asupra relațiilor de gen sau a egalității de șanse între femei și bărbați.⁹²

Perspectiva de gen (*Gender Perspective*) se referă la atenția și considerația acordată diferențelor de gen, în orice activitate sau domeniu. Utilizarea *perspectivei de gen* presupune examinarea unei probleme, acordând o atenție deosebită posibilelor metode prin care bărbații și femeile sunt sau ar putea fi afectate.

Prejudecățile (*Prejudices*) sunt „o opinie sau un sentiment nedrept și nerezonabil, format fără îndeajuns de multă gândire sau cunoaștere”.⁹³ Acestea ne permit să judecăm oamenii fără a-i cunoaște personal sau cunoscându-i numai superficial, *limitându-ne opinia despre realitate*.

Relații de gen (*Gender relations*): relații sociale și de distribuție a puterii între bărbați și femei în sfera privată (personală) și publică.⁹⁴

Rolurile de gen (*Gender roles*) – atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită societate. Rolurile de

⁹⁰ Kabeer N. Gender mainstreaming in poverty eradication and the millennium development goals. A Handbook for Policy-makers and Other Stakeholders. Commonwealth Secretariat/IDRC/CIDA 2003.

⁹¹ Diferențe de gen. <http://www.cpe.ro/resurse/intrebari-frecvente>

⁹² Gender mainstreaming metode și instrumente ghid practic pentru abordarea integratoare a egalității de gen. Editura NEVA: CPE, 2004, p. 18.

⁹³ DINFO – Dincolo de prejudecăți. Obiectiv orizontal: Egalitate de șanse. www.vsdinfo.ro/uploads/.../concept_egalitate_de_sanse_vfinal.pdf

⁹⁴ Abordarea integratoare de gen în practică: un set de instrumente. Bratislava: UNDP, Ediția a 3-a, 2007, p. 143.

gen presupun un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.

Segregarea în bază de gen (*Gender segregation*) - politică de discriminare conștientă în separarea grupurilor de oameni pe criterii de gen și excluderea acestora din cadrul unor ocupații prestigioase sau bine plătite, anumitor instituții sau grup. Există două forme: *Segregarea verticală* descrie gruparea de bărbați în vârful ierarhiilor ocupaționale și a femeilor în partea de jos; *Segregarea orizontală* descrie faptul că, la același nivel ocupațional (adică în clasele ocupaționale sau chiar ocupații), bărbații și femeile au diferite sarcini de lucru. Gradul de segregare sexuală variază invers proporțional cu nivelul de agregare a datelor.⁹⁵

Segregarea în bază de sex (*Sex segregation*) – separarea fizică, culturală și legală a oamenilor în funcție de apartenența biologică, adică sex. *Segregarea în bază de sex* poate fi de mai multe tipuri. Cea mai cunoscută formă este cea obligatorie: separarea bărbaților și a femeilor în închisori, executarea serviciului militar, toalete, locuințe separate etc.⁹⁶ Aceste reguli obligatorii pot fi nuanțate, ca și în serviciul militar, în care sexul este deseori separat în legi cu privire la recrutare, în locuințe și în regulamente în care sexul poate participa la anumite roluri, cum ar fi infanteria de pe front. Segregarea sexuală obligatorie include, de asemenea, cazuri mai puțin evidente de separare, ca atunci când bărbații și femeile trebuie să aibă însoțitori de același sex pentru percheziții corporale.

Sensibilitate la gen (*Gender sensitive*) – recunoașterea diferențelor și inechităților existente între nevoile, rolurile, responsabilitățile și identitățile bărbaților și ale femeilor.⁹⁷

Sex (*Sex*) – caracteristici și diferențe biologice dintre bărbați și femei, care sunt universale și, de obicei, determinate la naștere. De exemplu, numai femeile pot da naștere; numai bărbații (cromozomul Y) pot determina sexul copilului lor.⁹⁸

Sexism (*Sexism*) – prejudiciu sau discriminare bazată pe sex; comportament, condiții sau atitudini care favorizează stereotipurile privind rolurile sociale bazate pe sex/gen.

Socializarea de gen (*Gender socialization*) este o componentă a procesului general de socializare prin care se învață, se asimilează și se transmit normele de gen ale momentului și locului, încurajându-se sau descurajându-se anumite

⁹⁵ Gender segregation. <http://www.encyclopedia.com/social-sciences/dictionaries-thesauruses-pictures-and-press-releases/gender-segregation-employment>

⁹⁶ Sex segregation. https://en.wikipedia.org/wiki/Sex_segregation

⁹⁷ Analiza privind stereotipurile de gen în cadrul proiectului „Succesul la Feminin”. www.succesullafeminin.ro/wp-images/Studiu.pdf

⁹⁸ Auditul de gen în cadrul Parlamentului Republicii Moldova: spre dezvoltarea unei instituții mai sensibile la dimensiunea de gen. Chișinău: UNDP, 2015, p. 12.

comportamente și atitudini de gen, considerate potrivite din punct de vedere social și cultural.⁹⁹ Prin intermediul proceselor complexe de socializare și autosocializare de gen, indivizii își dobândesc (învață și își interiorizează) *identitatea de gen*. Socializatorii direcți (părinții) și indirecti (prietenii, literatura, televiziunea, limbajul, jucăriile, muzica etc.) produc socializarea diferențiată a fetelor/femeilor și a băieților/bărbaților prin mecanisme specifice (tratament diferențiat, identificare etc.).

Stereotipuri (*Stereotypes*) – percepții pe care oamenii le au despre cum este cineva sau ceva, în special despre ceva greșit. Cu alte cuvinte, *stereotipurile* sunt *idei preconcepute*, în timp ce *prejudecățile* sunt *sentimente iraționale* de frică și neplăcere.¹⁰⁰

Stereotipuri de gen (*Gender stereotypes*) – sisteme organizate de credințe și opinii consensuale în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Stereotipurile de gen ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie. Fac parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe. Indică caracteristicile și comportamentele care corespund „femeilor adevărate” sau „bărbaților adevărați”.¹⁰¹ Acest sistem de credințe se transmite mai ales prin așteptările societale, el incluzând totodată și atitudinile față de rolurile adecvate fiecărui sex, percepțiile cu privire la cei care violează aceste norme, precum și percepția de sine, ca persoană de un anumit gen.¹⁰²

Tokenism (*Tokenism*) este un termen englez care desemnează o politică și practică socială de a efectua gesturi simbolice spre incluziunea membrilor grupurilor minoritare în cadrul celui majoritar, de obicei, acesta este aplicat pentru a crea aparența unei incluziuni sociale și a unei diversități (rasiale, religioase, sexuale etc.), pentru a se devia posibilele acuzații de discriminare.¹⁰³ Exemplu tipic de tokenism este angajarea unei femei într-o profesie, de obicei, dominată de bărbați. Chiar și atunci când femeile ocupă funcții de conducere, poziții similare cu cele ale bărbaților în ceea ce privește puterea și oportunitatea, ele suferă de efectele negative ale tokenismului. Victimele tokenismului sunt de obicei tratate negativ și percepute ca fiind mai puțin competente în cadrul grupului. Prezența tokenismului este folosită de organizații/instituții pentru a nega afirmațiile privind existența inegalităților.¹⁰⁴

⁹⁹ Socializarea de gen. https://ro.wikipedia.org/wiki/Socializare_de_gen

¹⁰⁰ DINFO – Dincolo de prejudecăți. Obiectiv orizontal: Egalitate de șanse. www.vsdinfo.ro/uploads/.../concept_egalitate_de_sanse_vfinal.pdf

¹⁰¹ Bugetare sensibilă la gen. Manual. ASEM, 2016, p. 229.

¹⁰² Stereotip de gen. https://ro.wikipedia.org/wiki/Stereotip_de_gen

¹⁰³ Tokenism. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Tokenism>

¹⁰⁴ Psychology glossary. <https://www.alleydog.com/glossary/definition.php?term=Tokenism>

Violența domestică (*Domestic violence*) – orice formă de violență fizică, sexuală sau psihică, care supune unui risc siguranța întregii familii sau a unui membru și/sau folosirea forței fizice sau emoționale, inclusiv violența sexuală în familie, abuzul copilului, incest, abuzul sexual al soției sau orice abuz asupra unui membru al familiei.

Violență în bază de gen (*Gender-based violence*) – termen utilizat pentru a evidenția dimensiunile de gen ale anumitor forme de violență împotriva femeilor, fetelor, bărbaților și a băieților - în special anumite forme de violență sexuală comise cu scopul explicit de a consolida normele inechitabile de masculinitate și feminitate. Acest tip de violență se bazează pe construcțiile sociale despre ce înseamnă a fi bărbat și a exercita puterea masculină. Este utilizat de către bărbați (și în cazuri mai rare de femei) pentru a cauza daune nu numai femeilor, dar și altor bărbați.

Violența sexuală, violența în bază de gen, violența împotriva femeii (*Sexual and gender-based violence*) se referă la grave încălcări ale drepturilor umane fundamentale, care perpetuează stereotipii legate de rolurile de sex/sexuale și care diminuează demnitatea umană și independența individului, afectând dezvoltarea ființei umane. Reprezintă abuzul psihologic, fizic și sexual care proclamă poziția de inferioritate și subordonare a femeii și perpetuează puterea și controlul bărbaților. *Violența sexuală și în bază de gen* vizează atât individul, cât și grupul de indivizi și are un efect devastator asupra vieții victimelor, de cele mai multe ori femei și fete.

