GUVERNUL REPUBLICII MOLDOVA

H O T Ă R Î R E nr._____

din _____

Chișinău

Cu privire la aprobarea Programului naţional de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acţiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia

---

În temeiul art. 6 lit. c) și h) din Legea cu privire la Guvern nr.136 din 7 iulie 2017 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2017, nr.252, art.412), Guvernul HOTĂRĂŞTE:

1. Se aprobă:

1) Programul naţional de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021, conform anexei nr.1;

2) Planul de acţiuni cu privire la punerea în aplicare a Programului naţional de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021, conform anexei nr. 2.

2. Se desemnează responsabili de generalizarea rezultatelor acțiunilor prevăzute în Planul nominalizat după cum urmează:

1) Ministerul Apărării – pentru obiectivele 1, 5, 6 și 7;

2) Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale – pentru obiectivele 2 și 3;

3) Ministerul Afacerilor Interne – pentru obiectivele 4 și 8.

3. Ministerele și alte autorități administrative centrale, conform competențelor atribuite:

1) vor asigura întreprinderea măsurilor necesare în vederea realizării integrale şi în termenele stabilite a acțiunilor incluse în Planul menţionat;

2) vor prezenta anual, pînă la data de 5 ianuarie, responsabililor de generalizarea rezultatelor acțiunilor prevăzute în Planul numit informațiile necesare pentru întocmirea rapoartelor privind gradul de implementare a acțiunilor.

4. Ministerele indicate la pct. 2 vor prezenta Biroului politici de reintegrare al Cancelariei de Stat anual, pînă la data de 20 ianuarie, rapoarte privind gradul de implementare a acțiunilor, de a căror generalizare sînt responsabile.

5. Biroul politici de reintegrare al Cancelariei de Stat va informa Guvernul anual, pînă la data de 10 februarie, despre realizarea Planului sus-numit.

6. Cheltuielile pentru implementarea Planului nominalizat se vor efectua din contul și în limita alocațiilor aprobate anual în bugetele autorităților/instituțiilor responsabile și din alte surse neinterzise de lege.

7. Controlul asupra executării prezentei hotărîri se pune în sarcina viceprim-ministrului responsabil de realizarea politicilor de reintegrare a țării.

Prim-ministru **PAVEL FILIP**

Contrasemnează:

Ministrul afacerilor interne Alexandru Jizdan

Ministrul apărării Eugeniu Sturza

Ministrul sănătății,
muncii și protecţiei sociale Svetlana Cebotari

Anexa nr.1
la Hotărîrea Guvernului nr.
din 2018

PROGRAMUL NAȚIONAL
de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021

Capitolul I
Situația actuală și identificarea problemei

1. Rezoluția 1325 privind femeile, pacea şi securitatea adoptată unanim de Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite la 31 octombrie 2000 (în continuare – *Rezoluția 1325*) este primul document internațional care evidențiază impactul conflictelor asupra femeilor și fetelor, recunoscînd rolul important al acestora în instaurarea păcii și asigurarea securității. Rezoluția are caracter obligatoriu pentru toate statele membre ale ONU, fără necesitatea de a fi ratificată suplimentar.

2. Rezoluția 1325 solicită tuturor actorilor să protejeze drepturile femeilor, să prevină violența asupra femeilor și fetelor, să țină seama de nevoile și prioritățile acestora și să implice femeile în procesele de prevenire a conflictelor, de reglementare a conflictelor, precum și de reconstrucție postconflict. Rezoluția 1325 prevede extinderea rolului și contribuției femeilor, în special în rîndul observatorilor militari, al poliției civile și al personalului pentru drepturile omului și personalului umanitar, precum și încorporarea perspectivei de gen în operațiunile de pace.

3. Pentru prima dată, la nivel de politici, Republica Moldova și-a asumat angajamentul implementării Rezoluției 1325 în cadrul Planului Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2014-2016, unde şi-a asumat responsabilitatea de a întreprinde acțiuni în vederea implementării Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU. Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova – NATO pentru anii 2017-2019, aprobat prin Hotărîrea Guvernului nr. 736 din 13 septembrie 2017, asigură continuitatea acestui angajament și stabilește acțiunea care se referă la Cooperarea în domeniul implementării Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU „Femeile, pacea şi securitatea”. În Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017 – 2021, aprobată prin Hotărîrea Guvernului nr.259 din 27 aprilie 2017, unul dintre obiectivele generale este promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.

4. Cele menţionate mai sus constituie premise importante ce determină necesitatea adoptării unui Program național de implementare a Rezoluției 1325.

5. Un fundament pentru elaborarea unui Program național de implementare a Rezoluției 1325 (în continuare – Program național) şi a unui plan de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia în Republica Moldova a fost desfășurarea autoevaluării interinstituționale pe dimensiunea de gen în sectorul de securitate şi apărare națională în perioada anilor 2015-2016, realizată cu suportul UN Women în Moldova, OSCE și al Institutului pentru Securitate Incluzivă (ISI), Washington DC, SUA. La 6 octombrie 2016 a fost lansat proiectul Planului Național al Republicii Moldova de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind rolul femeilor în asigurarea păcii și securității, implementat de către Ministerul Apărării al Republicii Moldova în colaborare cu Institutul pentru Securitate Incluzivă și Centrul de Informare și Documentare privind NATO din Republica Moldova (CID NATO) prin intermediul Programului Știință pentru Pace și Securitate al NATO (SPS). Obiectivul principal al proiectului a fost să asiste Guvernul Republicii Moldova, precum și reprezentanții societății civile la crearea unei strategii naționale interinstituționale de implementare a Rezoluției 1325.

6. În același timp, începînd cu anul 2015 au avut loc o serie de dialoguri, mese rotunde și întîlniri pentru a spori nivelul de informare a reprezentanților autorităților publice și a societății civile cu referire la prevederile Rezoluției 1325. Aceste evenimente la care au participat funcționari publici, femei deputate, membre ale Platformei comune de dialog din Parlamentul Republicii Moldova, activiști și activiste în domeniul egalității de gen, experți naționali și internaționali ş.a. au creat un cadru oportun pentru inițierea elaborării unui prezentului Program național.

7. Analiza procesului de participare a femeilor în sectorul de securitate și apărare a reliefat două probleme semnificative: 1) rata mică de reprezentare a femeilor în acest sector și 2) faptul că sectorul nu este suficient de incluziv.

8. Astfel, se identifică 8 bariere care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare (descrise mai jos).

a) Bariera 1. În cadrul sectorului (dar şi în afara acestuia) persistă stereotipuri de gen despre participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare

9. Domeniile securității și asigurării ordinii publice sînt percepute ca fiind masculinizate. Aproximativ 20% dintre cetățeni consideră că funcțiile din sectorul de securitate sînt mai potrivite pentru bărbați. În cazul armatei, ponderea celor care consideră că armata este un sector doar pentru bărbați este mai mare

comparativ cu ponderea celor care optează pentru reprezentarea egală a femeilor și bărbaților.

10. Ocuparea unei funcţii în Poliţie este percepută ca fiind cea mai periculoasă și, totodată, majoritatea consideră că este potrivită atît bărbaților, cît și femeilor. Gradul perceput al nivelului de pericol al funcțiilor din Armata Națională este considerat mai mic și, în același timp,aceste funcții sînt percepute ca fiind mai puțin potrivite pentru o reprezentare echitabilă a femeilor.

11. În medie, cetățenii consideră că încadrarea mai multor femei în sectorul de securitate și apărare va aduce o valoare adăugată acestuia, va spori încrederea populației și va îmbunătăți procesul de lucru. Cele mai evidente beneficii sînt legate de combaterea corupției și menținerea ordinii publice.

b) Bariera 2. Sectorul de securitate şi apărare nu permite bărbaţilor şi femeilor să îmbine viaţa profesională cu cea de familie

12. Cea mai importantă barieră care determină subreprezentarea femeilor în sectorul de securitate și apărare este povara responsabilităților casnice. În ordine secundară în lista barierelor care determină subreprezentarea femeilor sînt factorii legați de neîncrederea în sine a femeilor, barierele psihologice, dar și faptul că sectorul este dominat de bărbați și ar fi neprietenos și deschis femeilor.

13. Lipsesc politici specifice care să sprijine echilibrul între viața profesională și viața personalului militar.

c) Bariera 3. Sectorul de securitate și apărare nu are capacitatea deplină de a preveni şi combate discriminarea, hărțuirea și violența bazată pe gen

14. Mecanismele interne de prevenire și combatere a hărțuirii, discriminării și violenței din cadrul sectorului de securitate și apărare trebuie eficientizate. La momentul actual nu există strategii comprehensive pentru a preveni hărțuirea sexuală și abuzul sexual în cadrul Armatei Naționale și a altor instituții din cadrul sectorului de securitate și apărare. Cu toate acestea, există programe legate de prevenirea hărțuirii sexuale. Pregătirea este inclusă în programul anual de pregătire a armatei.

15. În plus, personalul Forțelor Armate care se pregătește pentru participarea la misiuni este instruit să adopte un comportament specific în raport cu femeile. Aceasta presupune un set de reguli și cerințe care trebuie respectate pentru a evita acuzațiile de hărțuire sexuală. Deși nu există un personal anumit care să se ocupe de investigarea situațiilor de hărțuire sexuală, există proceduri formale pentru victime de a raporta hărțuirea.

16. Sporirea numărului de femei în sectorul de securitate și apărare fără a asigura proceduri interne de prevenire și combatere a discriminării și hărțuirii implică riscuri semnificative. Existența stereotipurilor de gen și specificul structurilor de forță mai mult sau mai puțin fiind cu caracter închis determină pregătirea psihologică a acestora în ceea ce privește acceptarea femeilor în sector, fapt ce va diminua riscurile apariției unor situații de discriminare și hîrțuire sexuală.

d) Bariera 4. Sectorul de securitate și apărare nu dispune de un sistem incluziv şi proactiv de management al resurselor umane

17. Cu excepția Ministerului Afacerilor Interne, un efort proactiv de a angaja femei în sectorul de securitate și apărare practic lipsește.

18. În mare parte, principalele motive pentru care femeile tind să părăsească Forțele Armate și alte instituții din sectorul de securitate și apărare sînt dificultățile în ceea ce privește echilibrarea vieții profesionale și de familie, pensionarea și mărimea salariului sau starea de sănătate.

e) Bariera 5. Sectorul de securitate și apărare nu aplică ajustarea rezonabilă şi măsurile temporare speciale pentru a permite o reprezentare mai largă a femeilor

19. Cerințele de pregătire fizică nu sînt în total justificate. Cerințele față de pregătirea fizică sînt diferite pentru bărbați și femei în cadrul pregătirii militare.

20. Infrastructura fizică nu este ajustată nevoilor femeilor din sistem. Echipamentul din dotare este la fel pentru femei și bărbați. Majoritatea încăperilor destinate muncii, studiilor și recuperării nu sînt adaptate nevoilor specifice ale bărbaților și a femeilor.

f) Bariera 6. Sectorul de securitate și apărare nu este suficient de transparent şi deschis faţă de participarea societăţii civile, organizaților de femei şi a cetățenilor

21. Nivelul de transparență a procesului decizional este funcțional, dar participarea părților interesate din exterior poate fi amplificată.

22. Cooperarea cu societatea civilă și prezența în comunitate a sectorului de securitate în general este redusă.

23. Colaborarea cu organizațiile societății civile preocupate de egalitatea de gen poate fi extinsă.

g) Bariera 7. Politicile sectorului de securitate și apărare sînt insensibile la dimensiunea egalității de gen

24. Nevoile de securitate ale femeilor și bărbaților diferă și au priorități diferite în contextul unor amenințări specifice de securitate. Există tendința ca femeile să fie mai puternic afectate de distrugerea structurilor de asistență socială și a sistemelor de sprijin. Lipsa accesului la resurse în timp de pace tinde să agraveze situaţia în timp de criză sau conflict.

25. Politicile relevante sectorului de securitate și apărare trebuie evaluate și din perspectiva impactului asupra egalității de gen. Această perspectivă este abordată într-un mod îngust sub aspectul reprezentării femeilor și nu abordează inegalitățile și nevoile specifice ale bărbaților și femeilor în domeniul securității.

26. Cadrul legislativ național oferă tuturor cetățenilor șanse egale, indiferent de sex, însă există obstacole structurale implicite sau atitudini publice care împiedică participarea egală a bărbaților și femeilor în sectorul de securitate și apărare. De exemplu, promovarea femeilor la anumite poziții necesită deplasare de lungă durată pentru instruiri. Pentru unele femei, rolul cărora este de întreținător al copiilor, deplasările lungi nu sînt posibile. Deși promovarea poate fi deschisă pentru bărbații și femeile care au participat la instruiri, aceasta poate constitui o provocare pentru femei.

h) Bariera 8. Politici limitate privind asigurarea participării egale în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii

27. Se atestă absența femeilor din cadrul negocierilor de pace și procesul de consolidare a păcii. În mare parte, accesul limitat al femeilor la procesele de pace și negocieri, precum și la procesul decizional, este determinat de faptul că nu există o abordare care ar asigura conexiunea dintre *prezență* și *influență*.

28. Participarea femeilor în cadrul misiunilor și operațiunilor de menținere a păcii trebuie încurajată. Studiile arată că, dacă cel puțin 30% din forțele misiunii de menținere a păcii sînt femei, atunci femeile locale sînt mai predispuse să se alăture comitetelor de pace (Henry F. Carey. *Women and peace and security: The politics of implementing gender sensitivity norms in peacekeeping*. In: International Peacekeeping, vol. 8, 2001, p. 53), dar contribuie și la creșterea credibilității forțelor de menținere a păcii, raportarea mai mare a crimelor de gen și reducerea incidentelor de exploatare sexuală și abuzuri din partea pacificatorilor.

Capitolul II

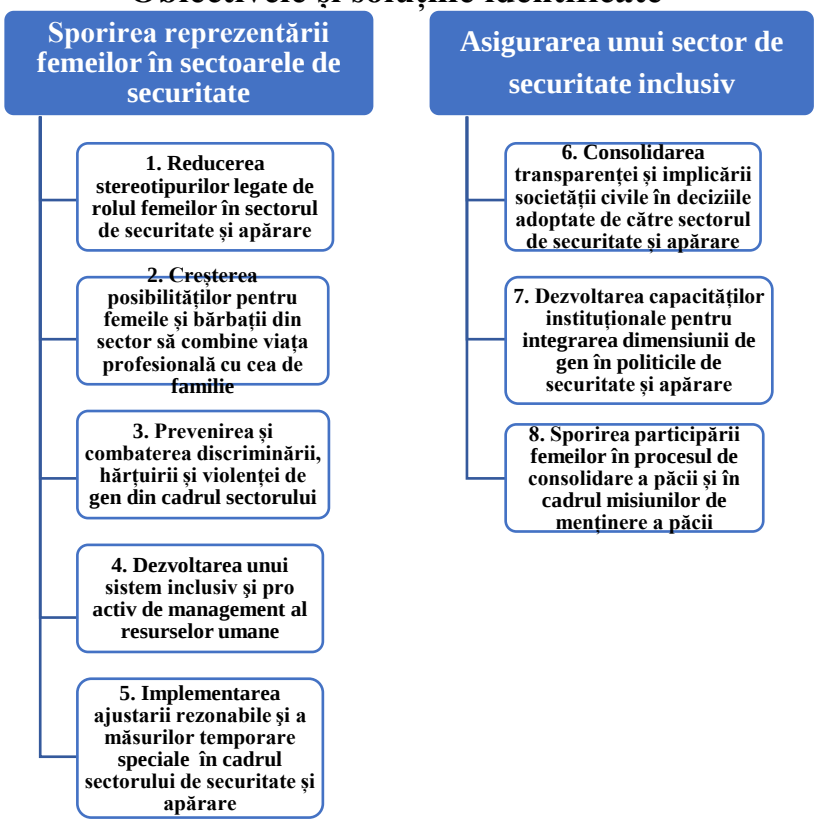
Obiective și rezultate scontate

29. Ca urmare a unei analize multidimensionale a barierelor care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare, se identifică mai multe soluții care vor spori promovarea femeilor și creșterea

egalității de gen în sectorul de securitate. Aceste soluții au fost grupate conform celor 8 bariere identificate și sînt abordate prin prisma a 8 soluții/obiective în Planul de acţiuni cu privire la punerea în aplicare a Programului naţional de implementare a Rezoluției 1325.

30. Această abordare va facilita elaborarea planurilor de acțiuni ministeriale în funcție de necesitățile și capacitățile instituționale privind asigurarea integrării dimensiunii de gen, atît din perspectiva internă a sectorului – *sporirea reprezentării femeilor*, cît și externă – *asigurarea unui sector de securitate și apărare incluziv*. Aceste două perspective și reprezintă obiectivele de bază ale Planului de acțiuni. Realizarea acestor obiective va contribui și la creșterea cooperării interministeriale, cu organizații neguvernamentale și societatea civilă, asigurîndu-se, astfel, vizibilitatea acțiunilor realizate de instituțiile respective pentru implementarea Rezoluției 1325.

Obiectivele și soluțiile identificate



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

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

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

34. OBIECTIVUL 4. ***Dezvoltarea unui sistem incluziv și pro activ de management al resurselor umane*** va asigura funcționarea instituțiilor din sectorul de securitate și apărare ținînd cont de principiile non-discriminării și egalității de gen, astfel contribuind la menținerea femeilor în sectorul de securitate și apărare. Una din finalitățile prezentului Program urmărește de a consolida transparența și integritatea sistemului de promovare în funcții.

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

36. OBIECTIVUL 6. ***Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate de către sistemul de securitate*** va facilita comunicarea între instituții și societatea civilă pe subiecte de gen în sectorul de securitate și apărare. De asemenea, Programul respectiv reprezintă o premisă viabilă de creare a unei platforme de consultanță cu societatea civilă pentru instituții, precum și de creare a parteneriatelor cu organizațiile din domeniul drepturilor femeii. În cazul anumitor instituții, principiul de transparență va fi aplicat în limitele prevederilor legislative.

37. OBIECTIVUL 7. ***Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate și apărare*** are obiectiv principal să sensibilizeze politicile din sector la dimensiunea egalității de gen ținînd cont de nevoile diferite ale femeilor și bărbaților în domeniul securității și apărării. Programul va asigura stabilirea unei procedurii interne cu privire la

asigurarea integrării dimensiunii egalității de gen în politicile de securitate și apărare și examinarea necesităților în desemnarea unităților de gen din cadrul instituțiilor din sectorul de securitate și apărare.

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

Capitolul III
Implementarea, procedurile de raportare, monitorizare și evaluare

39. Prezentul Program urmează a fi implementat de autoritățile și instituțiile din cadrul sectorului de securitate și apărare al Republicii Moldova menționate în tabelul de mai jos. Instituțiile respective sînt responsabile să integreze prevederile Planului de acțiuni în planurile de acțiuni anuale, să monitorizeze și să raporteze periodic cu privire la progresul și dificultățile de implementare și vor desemna o persoană responsabilă de coordonare a acestui proces. Pentru instituțiile care nu se află în subordonarea Guvernului, prezentul Program este oferit în calitate de recomandare, iar implementarea acestuia va fi realizată în coordonare cu instituțiile vizate.

Instituțiile de securitate, apărare și ordine publică și subdiviziunile acestora (*)	**Instituții din domeniul justiției**	**Instituții de coordonare a politicilor și cu funcție de negociere a conflictelor**
• Ministerul Apărării *Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” • Armata Națională • Ministerul Afacerilor Interne *Inspectoratul General al Poliției *Inspectoratul General al Poliției de Frontieră *Departamentul Trupelor de carabinieri *Inspectoratul General pentru Situații de Urgență *Biroul Migrație și Azil *Academia „Ștefan cel Mare”	• Ministerul Justiției • Centrul Național Anticorupție	• Cancelaria de Stat prin intermediul Biroului politici de reintegrare ca parte integrată • Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene

*Colegiul Național al Poliției de Frontieră • Serviciul Vamal • Serviciul de Protecție şi Pază de Stat • Serviciul de Informații și Securitate		

40. Sectorul de securitate și apărare nu se referă numai la structurile de ordine publică și cu caracter militar, dar implică instituții responsabile atît de anumite domenii ale sectorului de securitate și apărare, cît și de politicile de securitate națională (Biroul politici de reintegrare, Serviciul Vamal, Serviciul de Informații și Securitate, Consiliul Suprem de Securitate, Ministerul Justiției, Cancelaria de Stat și nu în ultimul rînd un partener-cheie este Ministerul Sănătăți, Muncii și Protecției Sociale), precum și cele ce asigură colaborarea internațională pe dimensiunea de securitate și apărare, cum ar fi Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene. Un rol aparte în acest context prezintă conștientizarea de către structurile de forță a necesității colaborării pe dimensiunea de gen cu societatea civilă și mediul academic, astfel asigurînd promovarea imaginii pozitive a instituțiilor din sector în societate.

41. Din perspectiva guvernamentală, Biroul politici de reintegrare ca parte integrată a Cancelariei de Stat este instituția responsabilă de coordonarea implementării comprehensive a Programului și Planului de acțiuni.

42. În scopul asigurării unui proces incluziv și transparent de implementare a Programului și Planului de acțiuni, Biroul politici de reintegrare va crea un Grup al Partenerilor de Implementare. Instituțiile cu rol de coordonator vor invita organizații ale societății civile și parteneri de dezvoltare pentru a identifica cele mai eficiente metode de coordonare a efortului și programelor care au drept scop promovarea femeilor și egalității de gen în domeniul securității și apărării. Toate părțile interesate vor fi încurajate să identifice obiectivele din cadrul Planului national de acțiuni, precum și instituțiile publice cu care vor colabora în procesul de implementare.

43. Monitorizarea și evaluarea anuală se va realiza în baza rezultatelor anticipate descrise în Planul de acțiuni. Fiecare instituție vizată va elabora *Raportul anual* în baza planului în care va descrie modul în care rezultatele preconizate descrise în planul anual de acțiuni au fost realizate. Rapoartele anuale de progrese vor fi elaborate și expediate instituțiilor cu rol de generalizare pînă la 5 ianuarie. Instituțiile cu rol de generalizare vor sistematiza informațiile conform obiectivelor ce le se revin și pînă la 20 ianuarie le vor prezenta Biroului politici de reintegrare. Biroul politici de reintegrare va elabora raportul anual de sinteză pînă la 10 februarie. Acesta va fi prezentat Guvernului și dezbătut în

cadrul reuniunii anuale a partenerilor de implementare cu participarea organizațiilor societății civile și partenerilor de dezvoltare.

44. Procedurile de raportare, monitorizare și evaluare a nivelului de realizare a Planului de acțiuni nu vor implica gestionarea informațiilor atribuite la secret de stat.

45. Evaluarea intermediară a Planului național de acțiuni va viza progresele realizate la nivelul fiecărui obiectiv. Fiecare obiectiv are un indicator reprezentativ care va releva impactul implementării inițiativelor/activităților conform tabelului de mai jos.

Nr. crt.	Obiective	Indicatorul	Referință 2016	Țintă 2019	Țintă 2021	Sursa de informare
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1.	Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare	% respondenți care consideră activitatea în sectorul de securitate și apărare ca fiind una potrivită pentru ambele genuri în egală măsură	61,1	+15%	+10%	Sondaj public național reprezentativ
2.	Creșterea posibilităților pentru femei și bărbați din sectorul de securitate și apărare să combine viața profesională cu cea de familie	Raportul dintre femei/bărbați din sistemul de securitate și apărare care sînt temporar inactivi pe motiv de maternitate/paternitate		+0,1	+0,1	Calculat în baza datelor oferite de departamentul resurselor umane
3.	Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței de gen din cadrul sectorului	% de colaboratori din sistemul de securitate care consideră că instituția în care activează previne și abordează cazurile de discriminare, hărțuire și violență într-un		+15%	+15%	Sondaj intern reprezentativ în cadrul colaboratorilor din sectorul de securitate și apărare

1	2	3	4	5	6	7
		mod eficient				
4.	Dezvoltarea unui sistem incluziv şi proactiv de management al resurselor umane	Sistemul de recrutare este apreciat ca fiind incluziv în baza celor mai bune practici		Sistem parțial inclusiv	Sistem în mare parte incluziv	Apreciere a experților în baza analizei independente
5.	Implementarea ajustării rezonabile şi a măsurilor temporare speciale în cadrul sectorului de securitate și apărare	% din planul de ajustare rezonabilă implementate		30%	60%	Calculat în baza rapoartelor instituționale
6.	Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate de către sistemul de securitate și apărare	% creștere a propunerilor parvenite din partea cetățenilor și ONG/urilor		+15%	+15%	Rapoartele anuale de transparență decizională
7.	Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate şi apărare	% politicile publice de securitate integrează dimensiunea egalității de gen		60%	100%	Evaluarea independentă a experților
8.	Încurajarea participării	% de femei în rîndul mediatorilor,				Calculat în baza datelor

1	2	3	4	5	6	7
	femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii	negociatorilor, experți tehnici în negocierile de pace formale și misiuni de menținere a păcii				oferite de departamentul resurselor umane

46. Evaluarea de impact a acțiunilor din cadrul obiectivelor va viza gradul de implementare a celor două obiective de bază.

Nr. crt.	Obiective de bază	Indicatorul	Referință 2016	Țintă 2021	Sursa de informare
1.	Gradul de reprezentare a femeilor în sectorul de securitate și apărare a crescut semnificativ	Creșterea procentuală de reprezentare a femeilor în toate structurile de securitate și apărare, inclusiv în poziții de conducere		**+15%**	Calculat în baza datelor oferite de departamentul resurselor umane
2.	Sectorul de securitate este unul inclusiv și ține cont de nevoile specifice de securitate a femeilor și bărbaților	Valoarea indexului insecurității în rîndul bărbaților și femeilor este în scădere și devine mai egală	**35,7** (femei) **23,9** (bărbați)	**20** (femei) **15** (bărbați)	Sondaj de opinie reprezentativ la nivel național

Anexa nr.2
la Hotărîrea Guvernului nr.
din 2018

PLANUL NAȚIONAL DE ACȚIUNI
cu privire la punerea în aplicare a Programului naţional de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021

Nr. crt.	Acţiuni	Termen de realizare	Instituții responsabile	Costuri estimate și sursa de finanțare	Indicatori de progres
1	2	3	4	5	6
Obiectivul 1. Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate					
1.1.	Introducerea în fiecare instituție relevantă din sectorul de securitate a procedurilor instituționale pentru realizarea cercetărilor interne periodice cu privire la percepția egalității de gen	2018	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată a aprobat procedura de realizare a cercetărilor interne cu privire la percepțiile față de egalitatea de gen
		2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au realizat cel puțin o cercetare internă cu privire la percepțiile față de egalitatea de gen

1	2	3	4	5	6
1.2	Desfășurarea unei campanii de comunicare pentru sporirea vizibilității femeilor din sectorul de securitate	2019-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul instituțiilor penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Anual, cel puțin 10 000 de persoane din grupul țintă au fost abordați direct prin intermediul campaniei de comunicare
1.3	Introducerea obligatorie în toate instituțiile sectorului de securitate a instruirilor periodice cu privire la egalitatea de gen;	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au introdus prevederi care fac obligatorie instruirea minimă în domeniul egalității de gen.
		2019-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toți colaboratorii care au beneficiat de instruirea minimă de bază au participat și la instruiri cu privire la egalitatea de gen
1.4	Modificarea/introducerea codului de conduită din perspectiva egalității de gen	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au modificat/aprobat codul de conduită internă cu prevederi menite să promoveze

1	2	3	4	5	6
					egalitatea de gen
Obiectivul 2. Creșterea posibilităților pentru femei din sector să combine viața profesională cu cea de familie					
2.1	Identificarea și introducerea opțiunilor de ore flexibile pentru femei și bărbați părinți din cadrul sectorului de securitate și apărare	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au introdus opțiunea orelor flexibile pentru femeile și bărbații părinți
		2020 - 2021	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Anual cel puțin 20% din femeile și bărbații părinți beneficiază de opțiunea orelor flexibile
2.2	Introducerea stimulentelor/programelor de încurajare a bărbaților din sectorul de securitate și apărare să se implice mai mult în educația copiilor	2020	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au aprobat și implementat programe de încurajare a bărbaților din sectorul de securitate și apărare să se implice mai mult în educația copiilor
2.3	Instituirea facilității de sporire a accesului la servicii de educație antipreșcolară pentru angajații (militari ,	2021	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au elaborat și aprobat proiecte de sporire a

1	2	3	4	5	6
	polițiști și statut special) din sectorul de securitate și apărare				accesului la servicii de educație antipreșcolară pentru femeile din sectorul de securitate și apărare
Obiectivul 3. Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței de gen din cadrul sectorului					
3.1	Elaborarea procedurilor interne cu privire la prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate	2018	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au aprobat proceduri interne cu privire la prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii și violenței în bază de gen în baza celor mai bune practici existente
3.2	Desemnarea unităților cu mandat în examinarea și abordarea cazurilor de discriminare, hărțuire și violență în bază de gen	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au desemnat persoană responsabilă de examinarea cazurilor de discriminare, hărțuire și violență

1	2	3	4	5	6
3.3	Implementarea unui program de instruire în domeniul prevenirii discriminării, hărțuirii și violenței de gen pentru cei responsabili	2019 - 2021	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	100% persoane desemnate cu mandat de examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire și violență au participat la programul de instruire 100% persoanele responsabile de managementul de resurse umane din instituțiile vizate au participat la programul de instruire
3.4	Dezvoltarea unui mecanism intern de raportare a cazurilor de hărțuire și violență de gen	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au instituționalizat mecanism intern de raportare a cazurilor de hărțuire și violență în baza celor mai bune

1	2	3	4	5	6
					practici
3.5	Realizarea și dezbaterea anuală a rapoartelor instituționale de progres în domeniul prevenirii și combaterii violenței de gen, discriminării și hărțuirii sexuale	2019-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Afacerilor Interne, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată prezintă și dezbate public raportul cu privire la progresul instituțional cu privire la prevenirea și reducerea discriminării, hărțuirii și violenței
Obiectivul 4. Dezvoltarea unui sector de securitate și apărare inclusiv și pro activ de management al resurselor umane					
4.1	Organizarea anuală a campaniilor de recrutare a femeilor în sectorul de securitate și apărare	2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată a elaborat și instituționalizat propriul concept de recrutare a femeilor ținînd cont de nivelul de subreprezentare a acestora
		2019-2020	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată a demarat acțiuni de recrutare care vizează cel puțin 10% din efectivul

1	2	3	4	5	6
					său[1]
4.2	Ajustarea procedurilor de recrutare din perspectiva non discriminării și egalității de gen	2018	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au ajustat procedurile de recrutare din perspectiva non discriminării și egalității de gen în baza celor mai bune practici existente
4.3	Instruirea specialiștilor în resurse umane din sectorul de securitate și apărare în domeniul non discriminării și egalității de gen	2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată a elaborat și aprobat programul de instruire pentru tematica resurselor umane din perspectiva non discriminatorie și a egalității de gen pentru sectorul de securitate

[1] Acest lucru presupune că fiecare instituție va promova în modul cel mai direct oportunitățile de angajare în cadrul instituție pentru un număr care este egal cu cel puțin 10% din efectivul acesteia.

1	2	3	4	5	6
		2019 – 2021	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	În fiecare instituție vizată cel puțin 50% din specialiștii de resurse umane au participat la programul de instruire
4.4	Revizuirea și ajustarea procedurilor de promovare în funcții conform celor mai bune practici în ceea ce privește transparența și integritatea procesului	2018 – 2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Analiză realizată a procedurilor de promovare în funcție în baza celor mai bune practici de transparență și integritate
		2020	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Centrul Național Anticorupție, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate au ajustat procedurile interne în baza recomandărilor din analiză
4.5	Îmbunătățirea sistemului de colectare a datelor cu privire la resursele umane din perspectiva egalității de gen	2018	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate datele existente cu privire la resursele umane din sistem sînt dezagregate din perspectiva de gen
Obiectivul 5. Implementarea ajustării rezonabile şi a măsurilor temporare speciale în cadrul sectorului de securitate și apărare					

1	2	3	4	5	6
5.1	Introducerea cotelor minime de reprezentare și a țintelor de recrutare acolo unde este fezabil	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Este realizat studiul de fezabilitate cu privire la oportunitatea de a introduce cotelor și țintelor minime de reprezentare în cadrul instituțiilor din sectorul de securitate
		2020	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Este adoptată decizia cu privire la implementarea recomandării studiului de fezabilitate
5.2	Ajustarea rezonabilă din perspectiva incluziunii dimensiunii egalității de gen a infrastructurii din cadrul sectorului de securitate și apărare	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Este realizat studiul cu privire la nevoile de ajustare rezonabilă pentru fiecare instituție vizată
		2020	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată aprobă planul intern de ajustare rezonabilă
5.3	Inițierea programelor interne de mentorat și	2019-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate,	În limitele alocațiilor	Anual cel puțin 200 de femei din

1	2	3	4	5	6
	lidersim dedicate femeilor din sectorul de securitate și apărare		Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	bugetare aprobate	sectorul de securitate și apărare de securitate și apărare participă în cadrul programelor de mentorat și liderism
5.4	Revizuirea și adaptarea rezonabilă a cerințelor fizice obligatorii din cadrul sectorului de securitate și apărare pentru de femei și bărbați	2020	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Este realizat studiul cu privire la oportunitate revizuirii cerințelor fizice în baza practicilor internaționale
		2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate instituțiile vizate ajustează cerințele fizice obligatorii în baza concluziilor studiului și a celor mai bune practici existente
Obiectivul 6. Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate de către sectorului de securitate și apărare					
6.1	Crearea grupurilor de experți/experte consultative din domeniul drepturilor omului și a egalității de gen în special	2018	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată creează/consolidează grupuri de experții/experte consultative

1	2	3	4	5	6
6.2	Instituirea unui proces de consultare pro activ, previzibil și permanent cu societatea civilă și cetățenii	2018-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată organizează cel puțin 5 dezbateri publice anuale din oficiu pentru consultarea proiectelor de decizii relevante
		2018-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Anual este discutat raportul de transparență decizională cu reprezentanții societății civile
6.3	Crearea parteneriatelor cu organizațiile din domeniul drepturilor omului și egalității de gen	2019-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată a realizat cel puțin o inițiativă comună cu o organizație din domeniul drepturilor omului și a egalității de gen
Obiectivul 7. Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate					
7.1	Revizuirea tuturor politicilor de securitate din perspectiva egalității de gen	2018	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Toate politicile din sectorul de securitate sînt analizate din perspectiva egalității de gen

1	2	3	4	5	6
		2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată ajustează politicile publice din perspectiva egalității de gen
7.2	Adoptarea procedurii interne cu privire la asigurarea integrării dimensiunii egalității de gen în politicile de securitate	2019	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată aprobă proceduri interne cu privire la integrarea dimensiunii de gen în elaborarea politicilor publice
7.3	Desemnarea unităților de gen din cadrul instituțiilor din sectorul de securitate	2018	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Fiecare instituție vizată desemnează unități de gen
7.4	Organizarea instruirilor și suportului direct pentru unitățile de gen din cadrul sectorul de securitate și apărare	2019-2021	Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul Vamal al Ministerului Finanțelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	100% din unitățile de gen desemnate participă în cadrul programului de instruire în domeniul integrării principiului egalității de gen în politicile publice
Obiectivul 8. Susținerea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii					

1	2	3	4	5	6
8.1	Educația continuă a publicului privind cultura păcii și promovarea activităților desfășurate de femei în procesul de pace și conflict	2018-2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Campanii media inițiate și materiale editate privind sensibilizarea publicului la problemele femeilor și fetelor în situație de pace și conflict
8.2	Introducerea subiectelor privind discriminarea în bază de gen și violența sexuală și în bază de gen (VSBG) în instruirea personalului pentru misiunile de menținere a păcii	2018	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Instituțiile vizate vor revedea Curriculum de studii și vor integra tematici privind discriminarea în bază de gen și VSBG în procesul de instruiri
		2019-2021	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Cursuri cu referire la Agenda Femeile, Pacea și Securitatea al CS ONU vor fi asigurate pentru personalul pre-detașare către misiuni
8.3	Stabilirea bazei de date a candidaților	2018-2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate,	În limitele alocațiilor	Crearea bazei de date a

1	2	3	4	5	6
	privind participarea la procesele de consolidare a păcii și misiuni de menținere a păcii		Serviciul de Protecție și Pază de Stat	bugetare aprobate	candidaților pentru procesele de consolidare a păcii și misiuni de menținere a păcii, cu dezagregarea obligatorie a datelor pe sex
		2020	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	O analiză de gen efectuată în cadrul instituțiile din sectorul de securitate și aplicarea rezultatelor acestei analize
8.4	Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor în negocierile de pace (formale și informale), mediere și în cadrul misiunilor de menținere a păcii	2018-2020	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Instituțiile vizate vor încuraja femeile eligibile să participe în procesele de consolidare a păcii și în misiunile de menținere a păcii
8.5	Stabilirea unui program de reintegrare și reabilitare a militarilor (bărbați și	2018	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Studii privind necesitatea unui program de reintegrare și reabilitare a

1	2	3	4	5	6
	femei) care au participat la misiunile de menținere a păcii				militarilor (bărbați și femei) care au participat la misiunile de menținere a păcii vor fi efectuate
		2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Program de reintegrare și reabilitare a militarilor (bărbați și femei) care au participat la misiunile de menținere a păcii va fi inițiat
8.6	Crearea cadrului de aplicare a politicii ONU de desemnare a unui consilier de gen/*gender adviser* la nivel operațional privind implementarea Rezoluției 1325 și altor rezoluții conexe	2018	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Instituțiile vizate vor identifica mecanismul instituțional privind desemnarea consilierului de gen
		2019	Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Apărării, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Serviciul de Informații și Securitate, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Departamentul Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Consilierul de gen care va facilita implementarea Rezoluției 1325 a CS ONU și altor rezoluții conexe ale Agendei Femeile, Pacea și

1	2	3	4	5	6
					Securitatea va fi selectat și desemnat

NOTA INFORMATIVĂ

la proiectul hotărîrii Guvernului
cu privire la aprobarea Programului naţional de implementare
a Rezoluţiei 1325 a Consiliului de Securitate al ONU
privind Femeile, Pacea şi Securitatea pentru anii 2018-2021
şi a Planului de acţiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia

Condiţiile ce au impus elaborarea proiectului

La 31 octombrie 2000, Consiliul de Securitate al Organizaţiei Naţiunilor Unite a adoptat unanim Rezoluţia 1325 privind Femeile, Pacea şi Securitatea. Aceasta a fost primul cadru internaţional care evidenţiază impactul conflictelor asupra femeilor şi fetelor, recunoscând rolul important al femeilor în instaurarea păcii şi asigurarea securităţii. Rezoluţia are caracter obligatoriu pentru toate statele membre ale ONU, fără necesitatea de a fi ratificată suplimentar.

Prin Dispoziţia Guvernului nr. 54 din 29.05.2017, a fost creat un grup de lucru care a avut drept scop elaborarea Planului naţional de acţiuni cu privire la implementarea Rezoluţiei 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind rolul femeilor în asigurarea păcii şi securităţii (în continuare Plan).

La 13 iunie 2017 are loc prima şedinţă a grupului de lucru. În cadrul şedinţei a fost stabilit ca fiecare instituţie să desemneze un membru supleant în grupul de lucru pentru a fi implicat în activităţile tehnice. Prin urmare, întru asigurarea elaborării Planului, în perioada iulie 2017 - februarie 2018 au avut loc o serie de şedinţe ale grupului de lucru la nivel tehnic.

Scopul propus

Scopul proiectului Programului naţional de implementare a Rezoluţiei 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea şi Securitatea pentru anii 2018-2021 şi al Planului de acţiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia este reflectat prin prisma a opt obiective specifice care vin să soluţioneze o serie de probleme cu care se confruntă femeile în sectorul de securitate şi apărare, după cum urmează:

1. Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate şi apărare;
2. Creşterea posibilităţilor pentru femeile şi bărbaţii din sector să combine viaţa profesională cu cea de familie;
3. Prevenirea şi combaterea discriminării, hărţuirii şi violenţei de gen din cadrul sectorului;
4. Dezvoltarea unui sistem inclusiv şi pro-activ de management al resurselor umane;
5. Implementarea ajustării rezonabile şi a măsurilor temporare speciale în cadrul sectorului de securitate şi apărare;
6. Consolidarea transparenţei şi implicării societăţii civile în deciziile adoptate în cadrul sectorului de securitate şi apărare;

7. Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate și apărare;
8. Sporirea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii.

Ministerele și alte autorități administrative centrale vor asigura, conform competențelor, întreprinderea măsurilor necesare în vederea realizării integrale și în termenele stabilite a acțiunilor incluse în Plan.

Principalele prevederi, evidențierea elementelor noi

Planul este instrumentul prin care se stabilesc acțiunile de implementare, rezultatele așteptate, perioada de implementare și indicatorii de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU. Astfel, Planul se axează pe opt obiective specifice, care vin întru rezolvarea a opt bariere identificate în cadrul grupului de lucru la nivel tehnic.

Fundamentarea economico-financiară a proiectului

Cheltuielile pentru implementarea Planului se vor efectua din contul și în limita alocațiilor aprobate anual în bugetele autorităților/instituțiilor responsabile și din alte surse neinterzise de lege.

În lumina celor expuse, considerăm oportună aprobarea proiectului de hotărîre a Guvernului „Cu privire la aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia", care va permite sporirea reprezentării, extinderea rolului și contribuției femeilor în cadrul sectorului de securitate și apărare.

Viceprim-ministru **Cristina LESNIC**