

ROMÂNIA
STRATEGIA NAȚIONALĂ
ȘI PLANUL NAȚIONAL DE ACȚIUNE
FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA
2020 – 2023



- ❖ **Ministerul Apărării Naționale**
 - ❖ **Ministerul Afacerilor Externe**
 - ❖ **Ministerul Afacerilor Interne**
 - ❖ **Serviciul Român de Informații**
 - ❖ **Serviciul de Telecomunicații Speciale**
 - ❖ **Serviciul de Protecție și Pază**
 - ❖ **Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați**
 - ❖ **Administrația Națională a Penitenciarelor**
 - ❖ **Școala Națională de Studii Politice și Administrative**
 - ❖ **Consiliul de Mediere**
 - ❖ **Asociația FRONT**
-

Descriere foto coperta exterioară – de sus în jos:

- ❖ **MApN - Brigada 30 Gardă „Mihai Viteazul” -  Laurențiu Turoi**
- ❖ **MAE - Misiune Specială OSCE - monitorizare în Ucraina -  Arhivă personală**
- ❖ **MAI - Misiunea RSM Afganistan -  Arhivă personală**

*Tehnoredactare computerizată: **Mădălina Danciu***

*Corectură: **Constanța OPREA***

*Operațiile tehnice, editoriale și tiparul
au fost executate la Centrul tehnic-editorial al armatei
sub c-da nr. 2478/2020*

BUCUREȘTI – 2020



ROMÂNIA
STRATEGIA NAȚIONALĂ
ȘI PLANUL NAȚIONAL DE ACȚIUNE
PRIVIND IMPLEMENTAREA
REZOLUȚIEI 1.325 (2000)
A CONSILIULUI DE SECURITATE
AL ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE
FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA
PENTRU PERIOADA 2020 - 2023



CUPRINS

- 2 ABREVIERI
- 3 CAPITOLUL I – Introducere
- 7 CAPITOLUL II – Situația actuală
- 14 CAPITOLUL III – Scopul planului național de acțiune
- 14 CAPITOLUL IV – Obiective și măsuri
- 21 CAPITOLUL V – Monitorizare și evaluare

ABREVIERI

<i>MApN</i>	- Ministerul Apărării Naționale
<i>MAE</i>	- Ministerul Afacerilor Externe
<i>MAI</i>	- Ministerul Afacerilor Interne
<i>SRI</i>	- Serviciul Român de Informații
<i>STS</i>	- Serviciul de Telecomunicații Speciale
<i>SPP</i>	- Serviciul de Protecție și Pază
<i>ANES</i>	- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
<i>ANP</i>	- Administrația Națională a Penitenciarelor
<i>PFN</i>	- Punct focal național
<i>PNA</i>	- Planul național de acțiune
<i>FPS</i>	- Femeile, pacea și securitatea
<i>NATO</i>	- Organizația Tratatului Atlanticului de Nord
<i>UE</i>	- Uniunea Europeană
<i>OSCE</i>	- Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
<i>ONU</i>	- Organizația Națiunilor Unite
<i>CS</i>	- Consiliul de Securitate
<i>RCSONU</i>	- Rezoluția/Rezoluțiile Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite
<i>BMPG</i>	- Biroul managementul problematicei de gen



Laurențiu Turoi

Ministerul Apărării Naționale – Ceremonie de absolvire –

CAPITOLUL I

Introducere

Rezoluția 1.325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, adoptată la 31 octombrie 2000, denumită în continuare **RCSONU 1.325 (2000)**, afirmă rolul important al femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, în negocierile de pace, consolidarea păcii, menținerea păcii, răspunsul umanitar și reconstrucția postconflict și subliniază importanța participării și implicării depline a femeilor în toate eforturile de asigurare și promovare a păcii și securității.

În conținutul RCSONU 1.325 (2000) este exprimată îngrijorarea pentru civili, în special pentru femei și copii, care reprezintă majoritatea celor afectați de conflictele armate, și se reafirmă importanța rolului femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, în procesul de construire a păcii.

Totodată, RCSONU 1.325 (2000) expune necesitatea participării egale și implicării depline a femeilor, în toate eforturile pentru menținerea și promovarea păcii și securității, precum și nevoia de creștere a rolului acestora în procesul de luare a deciziei cu privire la prevenirea și soluționarea conflictelor. Analiza nivelului de violență împotriva femeilor poate constitui un element de prognozare a potențialului de conflict dintr-o țară. Prin urmare, dacă datele privind drepturile și violența sunt introduse în raportul de avertizare timpurie, această acțiune poate conduce la o mai bună predictibilitate privind manifestări ale violenței de gen și ale altor atrocități.

În vederea atingerii obiectivelor propuse, RCSONU 1.325 (2000) se raportează la patru piloni:

1. Participare - constă în asigurarea creșterii participării femeilor în procesul decizional la toate nivelurile, pe plan național, regional și în cadrul instituțiilor internaționale și al mecanismelor pentru prevenirea și soluționarea conflictelor, în negocieri de pace, precum și în operațiunile ONU de menținere a păcii.



Ministerul Afacerilor Externe – Seminarul OSCE –
Codul de conduită al aspectelor politico-militare ale securității, București 2018-

 Arhiva personală

2. Prevenire - presupune luarea de măsuri speciale pentru prevenirea conflictelor și a tuturor formelor de violență împotriva femeilor și fetelor în timpul și după conflict, respectiv prevenirea violenței sexuale și violenței bazate pe criterii de gen, practicilor discriminatorii, abuzului și exploatării. Există o convergență insuficient cercetată, dar reală, între situația femeilor și starea de conflict într-o anumită zonă, întrucât în societățile dominate de bărbați și de structuri militare nu sunt protejate drepturile și libertățile fundamentale ale acestora și nici nu se acordă spațiu corespunzător pentru promovarea femeilor și fetelor în toate sferile vieții publice și private și în toate nivelurile de decizie și conducere.

3. Protecție - se referă la atenția specială acordată protejării femeilor și fetelor de violența sexuală sau bazată pe criterii de gen, inclusiv în situații de urgență sau umanitare, cum ar fi taberele de refugiați.

4. Ajutorare și refacere - include adoptarea unor măsuri de ajutorare și refacere pentru abordarea crizelor dintr-o perspectivă de gen, inclusiv prin respectarea naturii civile și umanitare a taberelor de refugiați, prin luarea în considerare a nevoilor fetelor și femeilor încă din faza de proiectare a taberelor și amenajărilor pentru refugiați.

Din anul 2000 și până în prezent, CS a mai adoptat opt rezoluții pe tema FPS, ceea ce face ca în prezent să se considere că, la nivelul ONU există deja o agendă a acestei teme. Menționăm în acest sens următoarele rezoluții:

- 1.820/2008, care abordează tema violenței sexuale în conflicte ca element al tacticii de război;

- 1.888/2009, care subliniază creșterea rolului misiunilor ONU de menținere a păcii

în protecția femeilor și copiilor în situații de conflict;

- 1.889/2009, prin care se solicită secretarului general al ONU să propună un set de indicatori privind aplicarea prevederilor Rezoluției 1.325 (2000);



Ministerul Afacerilor Interne - Operațiunea Comună Frontex – POSEIDON 2017 – Grecia



Națiunea gazdă

- 1.960/2010, care oferă un sistem de urmărire a responsabilității pentru oprirea violențelor sexuale în conflict. Prin rezoluție se solicită pregătirea unor liste ale autorilor care comit sau sunt responsabili pentru astfel de violențe;
- 2.106/2013, care cere ca - pe lângă ONU și CS - statele membre să se implice în aplicarea prevederilor rezoluțiilor CS privind femeile, pacea și securitatea;
- 2.122/2013, care stabilește noi măsuri pentru a întări participarea femeilor la soluționarea conflictelor la nivelul ONU, al statelor membre și al organizațiilor regionale și cere ridicarea obstacolelor din calea acestei participări;
- 2.242/2015, care identifică noile teme apărute cu impact asupra acestui domeniu: schimbările climatice, extremismul violent, numărul crescând al refugiaților și persoanelor deplasate intern;
- 2.467/2019, care pune accentul pe eliminarea violenței sexuale în conflict, stabilind noi măsuri pentru sistemul ONU și statele membre pentru eliminarea acesteia, pentru urmărirea situațiilor care apar și pentru identificarea măsurilor de sprijin pentru victimele acestor situații. Rezoluția aduce în atenție recunoașterea copiilor născuți în urma unor violuri, pornind de la abordarea centrată pe supraviețuitori.

RCSONU din domeniul FPS recunosc, în egală măsură, că băieții și bărbații pot fi și sunt, de asemenea, victime ale violenței sexuale și de gen, precum: tortura și neraportarea acesteia, stigmatizarea și discriminarea, propagarea mesajelor false legate de homosexualitate, infertilitate, împiedicarea accesului la serviciile de sănătate etc.

Violența sexuală este o problemă în conflictele armate și a devenit parte a setului de instrumente strategice folosite în special de terorismul extremist. Din ce în ce mai mult, în situații de conflict, bărbații, femeile, băieții și fetele sunt supuși aceluiași risc, indiferent de vârstă, iar în cele mai multe cazuri victimele atrocităților nu raportează aceste situații fiindcă se simt dezonorate.

Lista indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen cuprinde un spectru larg de manifestări, precum: educația femeilor, vulnerabilitatea față de fenomenul violenței de gen, răpirea frecvente, trafic de ființe umane pentru prestarea de servicii sexuale, violența în familie și asumarea întreținerii familiilor monoparentale. Indicatorii pot fi clasificați în patru categorii: **demografici, care țin de drepturile omului și securitate, de zona politică și instituțională, de sfera economică și socială.**

Un sistem de avertizare timpurie care să aibă în vedere dimensiunea de gen poate facilita atât luarea unor măsuri adecvate pentru prevenirea abuzurilor împotriva femeilor în timpul conflictului și după, cât și pentru protejarea și implicarea acestora, dat fiind că, într-un conflict, capacitățile femeilor de empatie și relaționare la nivelul comunității ar putea conduce la o abordare eficientă a alianțelor interetnice, în vederea prevenirii și soluționării conflictelor.

Deși nu se înscriu în arhitectura RCSONU 1.325 (2000), este important să menționăm cele două rezoluții adiționale privind exploatarea sexuală și abuzul în operațiile de menținere a păcii (RCSONU 2.272/2016) și, respectiv, traficul de ființe umane și impactul produs de acesta (RCSONU 2.331/2016).

Implementarea Agendei FPS la nivelul NATO s-a realizat prin Directiva BI-SC 40-1 - *Integrarea RCSONU 1.325 și perspectiva de gen în structura de comandă NATO*, inclusiv măsurile de protecție din timpul conflictelor armate.

Planul de acțiune al NATO vizează integrarea perspectivei de gen, atât intern, în rândul forțelor NATO, cât și extern, în cadrul operațiilor și misiunilor desfășurate sub egida acestei alianțe. Documentul subliniază importanța integrării perspectivei de gen ca instrument, care trebuie folosit la toate nivelurile operaționale, planificare, conducere și evaluare, pentru obținerea unei eficacități operaționale ridicate și a unei conștientizări reale a situației.

Uniunea Europeană promovează pacea și securitatea în interiorul și dincolo de frontierele sale. Aceasta este consacrată în Tratatul privind Uniunea Europeană și reflectată în Strategia globală pentru politica externă și de securitate a Uniunii Europene.

Agenda FPS constituie un instrument pentru gestionarea aspectelor legate atât de egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cât și de conflict, violență și securitate. Viziunea de ansamblu a Agendei FPS globale vizează atingerea egalității de gen, păcii și securității.

În decembrie 2018, Consiliul pentru Afaceri Externe al UE a adoptat Concluziile privind FPS și Abordarea strategică a UE în domeniul FPS, care urmăresc să reafirme implementarea holistică a Agendei FPS și Strategiei ONU privind egalitatea de gen, pacea și securitatea.

Această abordare strategică a UE cu privire la domeniul FPS oferă o bază solidă pentru realizarea egalității de șanse și de tratament dintre femei și bărbați - valoare fundamentală a UE - prin angajarea, responsabilizarea, protecția și sprijinul femeilor și fetelor pentru realizarea păcii și securității.

De asemenea, se subliniază importanța femeii în leadership în contextul politicilor și programelor referitoare la susținerea păcii și securității.

Abordarea organizațională pornește de la identificarea anumitor roluri sociale îndeplinite de femei și bărbați, diferențiate în fiecare dintre comunitățile din care fac parte, aspect de care trebuie să se țină seama în configurarea relației conflict- restabilirea păcii.

Strategia UE este armonizată și cu prevederile dreptului internațional umanitar, cu accent pe respectarea interdicției exercitării oricărei forme de violență sexuală în contextul intervențiilor de asistență umanitară, precum și pe dezvoltarea de programe care să răspundă nevoilor victimelor în aceste situații.

CAPITOLUL II

Situația actuală

◆ *La nivel național*

La data de 4.09.1980, România a semnat Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, încheiată la New York la 19 decembrie 1979, și a ratificat-o prin Decretul Consiliului de Stat nr. 342/1981, stabilindu-se astfel drepturile sociale, economice și politice ale femeilor, constituindu-se un prim pas în promovarea efectivă a egalității de șanse între femei și bărbați, în toate domeniile de activitate.

Pe acest fond, în perioada 2002 - 2018 au fost adoptate patru acte normative referitoare la egalitatea de gen și combaterea tuturor formelor de discriminare. Acestea sunt:

- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, în toate sferile vieții publice din România;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.273/2000 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 365/2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021.

◆ *La nivelul sistemului național de apărare, ordine publică și siguranță națională*

Ca membru activ în misiunile NATO, UE, ONU și OSCE, România cunoaște și integrează considerentele de gen în toate aspectele legate de activitatea de securitate și stabilitate națională. Alocarea a 2% din produsul intern brut pentru apărare și susținerea creșterii reprezentării femeilor la toate nivelurile decizionale, atât naționale, cât și regionale sau la nivelul instituțiilor internaționale, în consultările cu grupurile de femei la nivel local sau internațional, fac parte din setul de acțiuni/măsurii pentru implementarea Agendei FPS.

Guvernul României consideră că egalitatea de gen reprezintă un domeniu prioritar, motiv pentru care a inclus în modelul social propus prin Programul de guvernare primul program care cuprinde un capitol distinct alocat perspectivei de gen, denumit „Respect și demnitate pentru femei”.



Ministerul Apărării Naționale – Secretar de stat Simona Cojocaru



Valentin Ciobîrcă

Datorită conștientizării importanței RCSONU 1.325 (2000), dar mai ales activităților specifice desfășurate, în anul 2014 a fost elaborat Planul de implementare la nivelul Ministerului Apărării Naționale a Rezoluției Consiliului de Securitate ONU 1.325/2000 „Femeile, pacea și securitatea” și a rezoluțiilor conexe, precum și a documentelor complementare aprobate la nivelul diferitelor organizații internaționale, la care România este membră - 2014 - 2024.

MApN și-a asumat rolul de integrator al PNA și în acest scop, în anul 2018, a fost creat Biroul managementul problematicei de gen și a fost desemnat PFN pentru domeniul FPS, care asigură legătura cu organizațiile internaționale și coordonarea activităților instituțiilor naționale cu astfel de responsabilități.

În MApN există atât cadre militare, cât și personal civil femei, care ocupă funcții de execuție, dar și de conducere, la toate nivelurile ierarhice.



Ministerul Apărării Naționale – Forțele navale –



Laurențiu Turoi

Femeile pot ocupa oricare dintre funcțiile militare sau, după caz, civile, cu respectarea criteriilor de competență, în toate armele și specialitățile militare, neexistând restricții legislative.

Încadrarea cu personal feminin în luna iulie 2019 în sistemul național de apărare, ordine publică și siguranță națională este următoarea:

- În MApN procentajul personalului feminin (militar și civil) este de

23,69% și este repartizat astfel: ofițeri 2,53%, maiștri militari și subofițeri 2,66%, soldați gradăți profesioniști 1,27%, elevi și studenți 2%, personal civil contractual și funcționari publici 15,23%.

• În cadrul MAE, 47% din personalul diplomatic și consular al instituției îl reprezintă femeile, dintre care 27% ocupă funcții de șef de misiune diplomatică sau oficiu consular al României. De asemenea, 52% din persoanele care ocupă funcții de conducere în Administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe sunt femei.

• La nivelul MAI, personalul feminin este de aproximativ 17,40% din totalul încadrat în instituție.



Ministerul Afacerilor Externe – Misiune UE de Consiliere în Ucraina –



Arhivă personală



Ministerul Afacerilor Interne –
Ziua Națională a României



Compartimentul Informații
Relații Publice al Poliției Române



Serviciul Român de Informații – Brigada Antiteroristă –



Marius Bercaru

• Procentul de încadrare cu personal feminin în SRI este de 36,03%, în creștere cu 0,9% față de anul precedent.

- Cât privește procentul încadrării cu personal feminin la nivelul STS, din totalul personalului încadrat femeile ocupă un procent de 51,17%.

- Personalul feminin din ANP reprezintă 24,65% din totalul încadrat.



Serviciul de Telecomunicații Speciale – Ziua Porților Deschise



Administrația Națională a Penitenciarelor
– polițiști de penitenciare –
Compartimentul Comunicare și Mass-Media



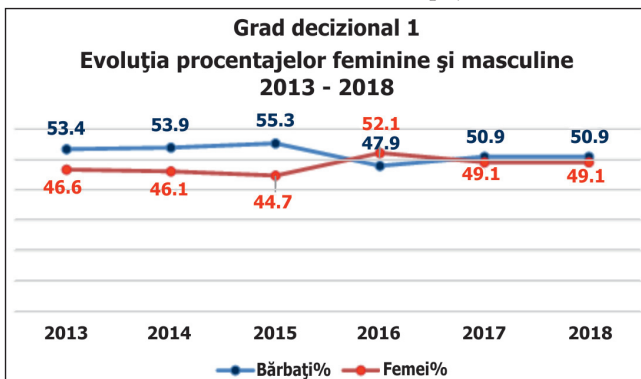
- Încadrarea cu personal feminin în SPP este de 15,2% din totalul personalului instituției.

Evoluția ocupării posturilor de către femei, respectiv bărbați (în perioada 2013-2018) este prezentată în tabelul de mai jos.

În ceea ce privește procentajele feminine, comparativ cu anul 2017, în anul 2018 acestea nu se modifică, rămânând la nivelul de 49,1%. Cu excepția anului 2016, procentajele feminine de la gradul decizional 1 nu depășesc 50%, dar în

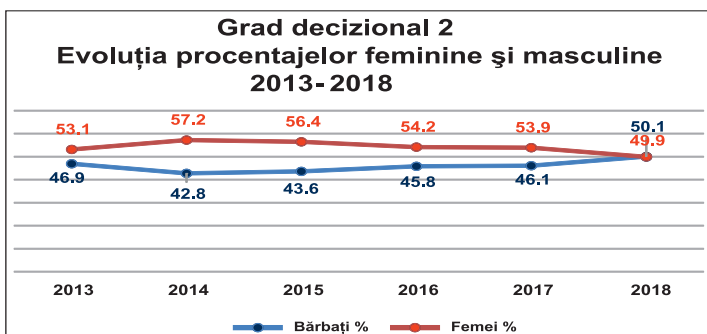
anii 2017 și 2018 sunt destul de apropiate de procentajele masculine, diferența fiind de 1,8 pp.

La nivel național, în anul 2018, în administrația publică centrală, pentru cele 2 grade decizionale (grad decizional 1: secretar



general, secretar general adjunct, director general, director general adjunct și grad decizional 2: director, director adjunct) au fost raportate 701 posturi de conducere, din care 126 de posturi vacante. Din totalul de 575 de posturi ocupate, 50,4% le revin bărbaților și 49,6% femeilor.

Evoluția ocupării posturilor de către femei, respectiv bărbați în perioada 2013 - 2018 este prezentată în tabelul următor.

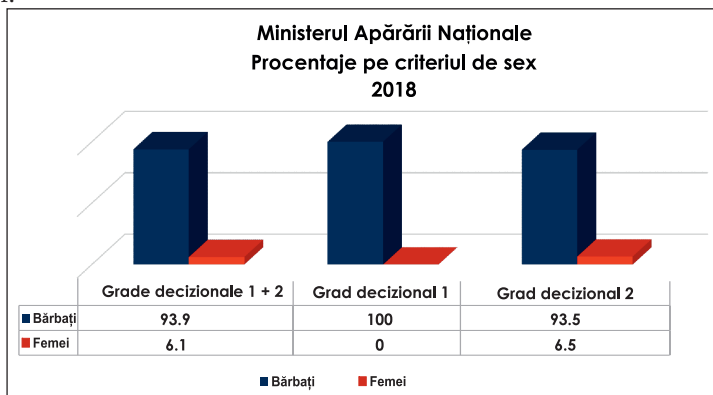


În anul 2018, procentajele feminine scad cu 4 pp față de anul 2017 și trec sub 50%. Cu toate acestea, diferența între procentajele feminine și cele masculine este de doar 0,2 pp. Cel mai bun an feminin la acest grad decizional este 2014, când procentajul a fost 57,2.

La nivelul MApN, numărul posturilor de conducere existente (grade decizionale 1 + 2) este de 33, toate fiind ocupate. Dintre acestea, 93,9% sunt ocupate de bărbați și 6,1% de femei.

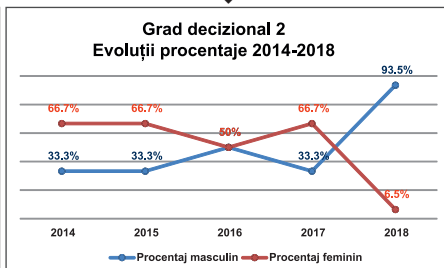
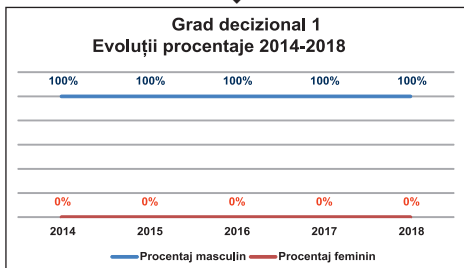
La gradul decizional 1, cele 2 posturi sunt ocupate în exclusivitate de către bărbați.

La gradul decizional 2, din cele 31 de posturi 6,5% le revin femeilor și 93,5% bărbaților.



Gradul decizional 1, în ultimii 5 ani, a fost ocupat în exclusivitate de către bărbați.

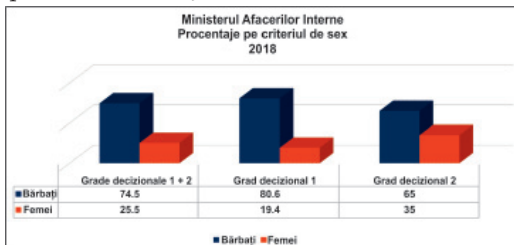
În ceea ce privește gradul decizional 2, acesta a înregistrat fluctuații.



În MAI numărul posturilor decizionale de grade 1 + 2 este de 58, din care 7 sunt vacante. Cele 51 de posturi ocupate sunt repartizate pe sexe după cum urmează: 25,5% femei și 74,5% bărbați.

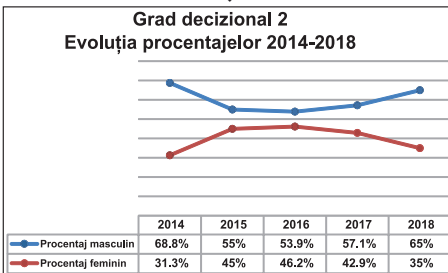
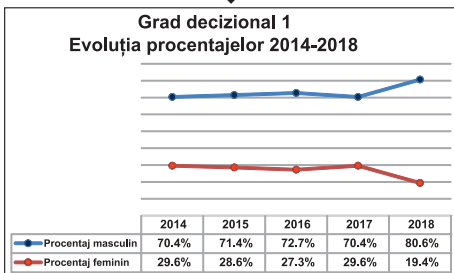
La gradul decizional 1, bărbații ocupă 80,6% posturi și femeile 19,4%.

La gradul decizional 2, diferența între sexe în ocuparea posturilor se diminuează și femeile ocupă 35% posturi, iar bărbații 65% dintre acestea.



În ultimii 5 ani, la gradul decizional 1, femeile au înregistrat procentaje sub 30%. Anii în care femeile au avut cele mai mari procentaje sunt 2014 și 2017. În anul 2018, raportat la anul precedent, procentajul feminin a scăzut cu 10,2 pp.

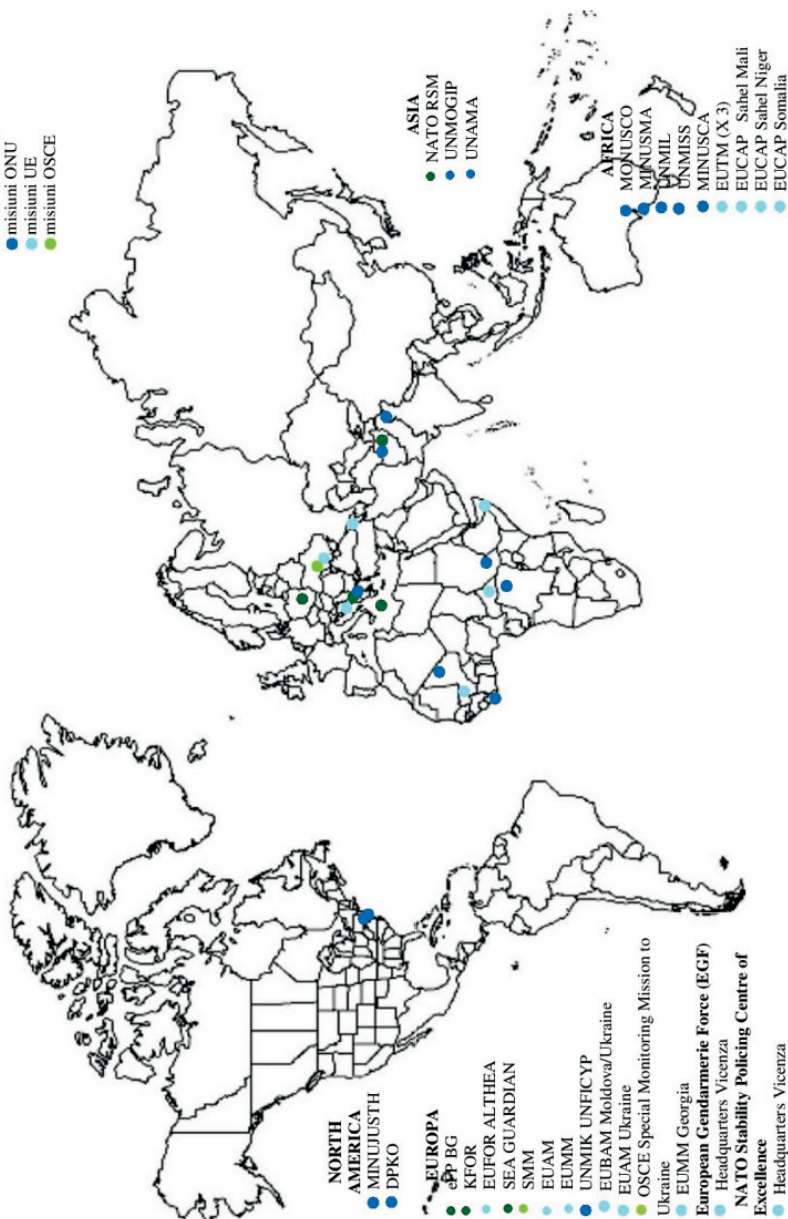
Gradul decizional 2 a fost fluctuant în ultimii 5 ani la procentaje feminine, cel mai mare înregistrându-se în 2016, respectiv 46,2%. Cu toate acestea procentajele sunt mai mari decât cele de la gradul decizional 1. În anul 2018, procentajele feminine au scăzut cu 7,9 pp față de anul anterior.



PARTICIPAREA ROMÂNIEI LA MISIUNI ÎN AFARA TERITORIULUI NAȚIONAL - 2018

2571 din care 93 femei - 3,61%

- misiuni NATO
- misiuni ONU
- misiuni UE
- misiuni OSCE



CAPITOLUL III

Scopul planului național de acțiune

PNA reprezintă instrumentul care stă la baza elaborării unor politici și direcții comune de implementare a RCSONU 1.325 (2000) folosit de către instituțiile din sistemul național de apărare, ordine publică și siguranță națională din România, precum și de către alte instituții ale administrației centrale cu responsabilități în domeniu.

CAPITOLUL IV

Obiective și măsuri

Nr. crt.	Măsura	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
Obiectivul nr. 1 - Integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare					
1.	Elaborarea de ordine/dispoziții proprii cu privire la implementarea internă a PNA	2020- 2023	MApN MAE MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Norme interne aprobate în fiecare instituție
2.	Promovarea, susținerea și implementarea PNA	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	Crearea unei subdiviziuni pe paginile de web ale instituțiilor responsabile În funcție de specificul fiecărei instituții, informarea angajaților asupra conținutului PNA (minimum o informare pe an) Revizuirea o dată la 4 ani a PNA
3.	Asigurarea PFN	2020-2023	MApN	În limitele alocațiilor bugetare existente	Asigurarea vizibilității pe pagina web/ Crearea unei pagini web

Nr. crt.	Măsură	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
4.	Desemnarea unui expert/consilier de gen/punct de contact la nivel central care va colabora și va sprijini activitatea PFN	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	Asigurarea vizibilității activității expertului pe pagina web, social-media Asigurarea vizibilității activității expertului/consilierului de gen/punctului de contact prin participarea la conferințe, reuniuni, workshopuri
5.	Activitatea de integrare a perspectivei de gen în politicile de securitate	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	Participarea PFN la cel puțin două conferințe/reuniuni internaționale pe tema „Femeile, pacea și securitatea” Diseminarea materialelor către experții/consilierii de gen/punctele de contact
6.	Constituirea unei baze de date comune privind specialiștii în domeniul FPS din sistemul național de apărare, ordine publică și siguranță națională, mediul academic și societatea civilă	2020-2023	MApN	În limitele alocațiilor bugetare existente	O bază de date electronică realizată cu sprijinul instituțiilor relevante Organizarea cel puțin a unei reuniuni anuale cu specialiștii din domeniul FPS

Nr. crt.	Măsura	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
7.	Realizarea permanentă a schimbului de cunoștințe și experiențe cu specialiștii din mediul civil național și internațional pe domeniul FPS	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Participarea PFN sau a unui expert/consilier de gen/punct de contact la nivel central la cel puțin o activitate
Obiectivul nr. 2 - Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor în negocierile de pace, procesele de mediere și în cadrul misiunilor de menținere a păcii					
8.	Asigurarea sprijinului necesar pentru participarea la selecția efectuată în vederea încadrării unor astfel de posturi	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Femeile eligibile încurajate să participe în misiunile de menținere a păcii Urmărirea atingerii obiectivului de încadrare cu 15% personal feminin în operații de menținere a păcii
9.	Asigurarea unui flux informațional la nivel orizontal și vertical destinat schimbului de date și experiențe acumulate în urma participării femeilor în misiuni de menținere a păcii	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Schimb de experiență și bune practici Constituirea unui compendiu de bune practici și publicarea acestuia pe pagina de web a PFN

Nr. crt.	Măsura	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
10.	Desfășurarea de campanii de comunicare pentru sporirea vizibilității femeilor din sectorul de securitate și apărare	2020-2023	MApN MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare Programe de promovare a activității femeilor care activează în sectorul de pace și securitate, în rândul tinerilor (în cadrul activităților de tip Școala Altfel)
11.	Efectuarea de analize cu privire la percepția egalității de gen	2020-2023	ANES MApN	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Realizarea unei cercetări sau cel puțin realizarea unei sinteze a unor cercetări cu privire la percepția egalității de gen Organizarea anuală a unei reuniuni de informare asupra rezultatelor cercetării
12.	Efectuarea de instruiți periodice cu privire la egalitatea de gen	2020-2023	MApN	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Organizarea a minimum 2 instruiți/semestrial
13.	Introducerea în toate instituțiile de învățământ din sectorul de securitate și apărare a instruirilor cu privire la egalitatea de gen	2020-2022	MApN MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Elaborarea și reactualizarea periodică a materialelor de studiu din domeniul FPS și a curriculei școlare pe R C S O N U 1.325(2000)

Nr. crt.	Măsura	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
14.	Identificarea și introducerea opțiunilor de orar flexibil de muncă pentru angajații din sectorul de securitate și apărare, pe timp de pace	2020-2023	MApN MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Implementarea actelor normative aferente opțiunii de orar flexibil de muncă
Obiectivul nr. 3 - Prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazate pe gen					
15.	Elaborarea unui cod de conduită din perspectiva de gen	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii sexuale Adoptarea, aprobarea Codului de conduită din perspectivă de gen Diseminarea conținutului Codului de conduită din perspectivă de gen în cel puțin 2 ședințe de pregătire a personalului pe an
16.	Elaborarea unor analize privind situația de securitate din teatrele de operații, inclusiv prin raportarea la identificarea fenomenului violenței de gen în zonele de misiune	2020-2023	MApN MAE MAI ANES ONG-uri	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Valorificarea analizelor în cadrul instruirilor în vederea prevenirii abuzurilor împotriva femeilor în timpul conflictului și după, precum și pentru protejarea și implicarea acestora
17.	Elaborarea de norme procedurale interne cu privire la soluționarea plângerilor privind discriminarea de gen și actele de hărțuire sexuală	2020-2023	MApN MAI	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Adaptarea normelor interne privind prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii sexuale Publicarea pe pagina web a acestor norme

Nr. crt.	Măsura	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
18.	Efectuarea de instruire periodice și/sau informări pentru personal cu privire la standardele de comportament și codul de conduită, cu scopul prevenirii discriminării de gen și a hărțuirii sexuale	2020-2023	MApN MAE MAI ANP	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Realizarea a cel puțin o instruire pe semestru cu privire la prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii sexuale
19.	Stabilirea unui mecanism de raportare periodică a cazurilor de hărțuire la locul de muncă și modalitățile de rezolvare, prin intermediul consilierului de gen/expertului/punctului de contact către Grupul național de implementare	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Decizia privind un mecanism de raportare periodică a cazurilor de hărțuire la locul de muncă și modalitățile de rezolvare Informarea publicului asupra conținutului acestui mecanism prin intermediul paginii web
20.	Elaborarea unei proceduri de operare standard referitoare la mecanismul de raportare și răspuns în cazul incidentelor care vizează exploatarea sexuală și abuzurile săvârșite de către personalul militar și civil român dislocat în misiuni în afara teritoriului național	2020-2023	MAE MApN MAI	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Decizia cu privire la procedurile de operare standard referitoare la mecanismul de raportare și răspuns în cazul incidentelor care vizează exploatarea sexuală și abuzurile săvârșite de către personalul militar și civil român dislocat în misiuni în afara teritoriului național

Nr. crt.	Măsura	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori
21.	Instruirea trupelor înainte de dislocare în misiuni de menținere a păcii privind codul de conduită și standardele de comportament obligatorii pe perioada misiunii	2020-2023	MApN MAI	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Instruirea trupelor înainte de dislocare în misiuni de menținere a păcii privind codul de conduită și standardele de comportament obligatorii pe perioada misiunii
22.	Instruirea trupelor înainte de dislocare în misiuni de menținere a păcii privind protecția și sprijinul victimelor violenței sexuale și de gen din zona de conflict, raportarea unor astfel de cazuri	2020-2023	MApN MAI	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Instruirea trupelor înainte de dislocare în misiuni de menținere a păcii privind protecția și sprijinul victimelor violenței sexuale și de gen din zona de conflict, raportarea unor astfel de cazuri
Obiectivul nr. 4 - Colaborarea cu societatea civilă în procesul de implementare a Agendei FPS					
23.	Crearea de parteneriate cu organizațiile din domeniul drepturilor omului și egalității de șanse și de tratament dintre femei și bărbați	2020-2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Crearea unui mecanism de consultare între instituțiile de stat și ONG-urile cu atribuții în domeniu
24.	Instituirea unui proces de consultare proactiv și permanent cu societatea civilă și mediul academic	2020 - 2023	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare aprobate	Cel puțin o dezbateră anuală, cu participarea instituțiilor de stat cu atribuții în domeniu și a reprezentanților din mediul non guvernamental și mediul academic

CAPITOLUL V

Monitorizare și evaluare

Pentru a asigura o punere în aplicare eficientă a planului național de acțiune, activitățile desfășurate în cadrul său vor fi evaluate și monitorizate.

Principalele obiective ale evaluării PNA sunt:

- furnizarea de informații privind rezultatele implementării la nivel național, atât pentru analize interne, cât și pentru raportarea la organizațiile internaționale care urmăresc implementarea RCSONU 1.325 (2000);

- evaluarea eficacității implementării;

- creșterea eficienței punerii în aplicare a RCSONU 1.325 (2000) și a rezoluțiilor conexe de către instituțiile române.

Urmărirea aplicării prevederilor PNA va fi asigurată de Grupul național de implementare, din care fac parte reprezentanți ai următoarelor instituții: MAPN, MAI, MAE, ANES, SRI, STS, SPP, ANP.

Grupul național de implementare va colabora și va invita la activități specifice reprezentanți și experți ai comisiilor de specialitate din Parlamentul României, reprezentanți ai societății civile și ai mediului academic din domeniul FPS.

Colaborarea cu societatea civilă în procesul de implementare a RCSONU 1.325 (2000) se va realiza printr-un proces de consultare permanent și proactiv cu organizații relevante ale societății civile și prin crearea de parteneriate cu organizațiile neguvernamentale din domeniu.

Secretariatul grupului va fi asigurat de Biroul managementul problematicei de gen din MAPN. În activitățile curente, secretariatul va colabora cu și va fi sprijinit de responsabilii pentru problematica RCSONU 1.325 (2000), desemnați de fiecare instituție participantă.

Evaluarea va fi efectuată astfel:

- Anual - până la sfârșitul lunii februarie a fiecărui an - toate instituțiile care fac parte din Grupul național de implementare vor transmite secretariatului grupului rapoarte cu privire la punerea în aplicare a planului privind acțiunile care sunt în domeniul lor de competență.

Rapoartele vor conține informații privind îndeplinirea indicatorilor, un rezumat al lecțiilor învățate din punerea în aplicare a măsurilor din planul de acțiune în anul care precedă raportul prezentat și recomandări.

- Pe termen mediu

Evaluarea PNA la jumătatea perioadei se va realiza după doi ani de la lansare - în al doilea trimestru al anului 2022.

După centralizarea evaluărilor anuale, secretariatul va pune la dispoziția grupului o analiză a rezultatelor și o primă propunere de completare a PNA.



Biroul de Presă
EUCAP /
 Press Office
of EUCAP

MAI - Comisar șef de poliție Maria STEPANESCU – Head Of Mission EUCAP Somalia ♦
MIA - Police Chief Commissioner Maria STEPANESCU - Head Of Mission EUCAP Somalia



 Arhivă
personală/
Personal
archive

MAE - Misiune Specială a OSCE de Monitorizare în Ucraina ♦
MFA – OSCE Special Monitoring Mission in Ukraine



Biroul de Presă/
Press Office

MapN – Carpathian Pumas – MINUSMA ♦
MoND - Carpathian Pumas - MINUSMA



Biroul
de Presă /
Press
Office

MapN – Carpathian Pumas – MINUSMA ♦
MoND – Carpathian Pumas – MINUSMA