Anexa nr.1

la Hotărîrea Guvernului nr.259

din 28 martie 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 securitateaadoptată 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 1325solicită tuturor actorilor să protejeze drepturile femeilor, să prevină violența asupra femeilor și fetelor, să țină seama de nevoile și prioritățile acestora și să le implice în procesele de prevenire şi reglementare a conflictelor, precum și de reconstrucție postconflict. Rezoluția 1325 prevede încorporarea perspectivei de gen în operațiunile de pace,extinderea rolului și contribuției femeilor, în special în rîndul observatorilor militari, al poliției civile și al personalului pentru drepturile omului și personalului umanitar.

**3.**Pentru prima dată, la nivel de politici, Republica Moldova s-a angajat să pună în aplicare Rezoluția 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 Guvernuluinr. 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 generaleestepromovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare.

**4.**Cele menţionate mai susconstituie premise importante ce determină necesitatea adoptării unui Program național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 (în continuare – *Program național*).

**5.**Un fundament pentru elaborarea prezentuluiProgram 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, al Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa și al Institutului pentru Securitate Incluzivă (ISI), Washington DC, Statele Unite ale Americii. 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 acorde asistență Guvernului Republicii Moldova, precum și reprezentanților societății civile la creareaunei strategii naționale interinstituționalede implementarea 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 al reprezentanților autorităților publice și alsocietății 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 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 barierecare reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare(descrise mai jos).

**Bariera1. 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 pentrureprezentarea 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 sîntsocotite 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.

**Bariera 2. Sectorul de securitate și 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.Alte motive ce determină subreprezentarea femeilor sîntcele de natură psihologică:neîncrederea în sine a femeilor, dar și faptul că sectorul este dominat de bărbați și ar fi neprietenos și închis femeilor.

**13.** Lipsesc politici specifice care să sprijine echilibrul dintre viața profesională și viața personalăa angajaţilordin sector.

**Bariera 3.Sectorul de securitate și apărare nu are capacitatea deplină de a preveni şi combate discriminarea, hărțuirea sexuală și violențape bază de 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 cuprinzătoare pentru a preveni hărțuirea sexuală și abuzul sexual în cadrul Armatei Naționale și al altor instituții din sectorul de securitate și apărare. Cu toate acestea, există programe legate de prevenirea hărțuirii sexuale. Acest subiect este inclus în programul anual de pregătire a personalului 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 persoane desemnate care să se ocupe de investigarea situațiilor de hărțuire sexuală, există proceduri formale prin care victimele pot 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 sexuale implică riscuri semnificative.Persistenţa stereotipurilor de gen și specificul structurilor de forță care au, mai mult sau mai puțin,un caracter închis, determină necesitatea pregătirii psihologice a bărbaților în ceea ce privește acceptarea femeilor în sector, fapt ce va diminua riscurile apariției unor situații de discriminare și hărțuire sexuală.

**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, motivele pentru care femeile tind să părăsească structurile forțelor armate și alte instituții din sectorul de securitate și apărare sînt dificultățile în ceea ce privește echilibrarea vieții profesionale și a celei de familie, pensionarea și mărimea salariului sau starea de sănătate.

**Bariera 5. Sectorul de securitate și apărare nu aplică acomodarea rezonabilă şi măsurile pozitive pentru a permite o reprezentare mai largă a femeilor**

**19.** Cerințele de pregătire fizică nu sînt în total justificate.Aceste cerințesînt 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 ale femeilor.

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

**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.

**Bariera 7. Politicile din sectorul de securitate și apărare sînt insensibile la dimensiunea egalității de gen**

**24.** Nevoile de securitate ale femeilor și ale bărbaților diferă. Aceştia au priorități distincte 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 pe timp de pace tinde să agraveze situaţia în perioada de criză sau conflict.

**25.** Politicile relevante sectorului de securitate și apărare trebuie evaluate și din perspectiva impactului asupra egalității de gen. Această problemă este abordată într-un mod îngust, sub aspectul reprezentării femeilor, și nu abordează inegalitățile și nevoile specifice ale bărbaților și ale 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 în anumite funcţii necesită deplasare de lungă durată pentru instruiri. Pentru unele femei, care au rolul de întreținător al copiilor, deplasările de durată nu sînt posibile. Deși promovarea este deschisă pentru bărbații și femeile care au participat la instruiri, aceasta poate constitui o provocare pentru femei.

**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 în cadrul negocierilor de pace și în 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 ce ar asigura conexiunea dintre *prezență* și *influență*.

**28.** Participarea femeilor în cadrul misiunilor și operațiunilor de menținere a păcii trebuie încurajată. Studiile arată că atunci cîndfemeile reprezintă cel puțin 30% din componenţa misiunii de menținere a păcii, femeile locale sînt mai predispuse să se alăture comitetelor de pace (Henry F. Carey. *Womenandpeaceandsecurity: The politics of implementinggendersensitivitynorms in peacekeeping*. In: International Peacekeeping, vol. 8, 2001, p. 53). Acest lucru contribuie la creșterea credibilității forțelor de menținere a păcii, raportarea mai mare a crimelor de gen și reducerea cazurilor de exploatare sexuală și de abuz 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,au fost identificate mai multe soluții care vor contribui la promovarea femeilor și a egalității de gen în sectorul de securitate și apărare. Aceste soluții au fost grupate conform celor 8 bariere menţionate 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 1325a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 (în continuare – *Plan de acţiuni*).

**30.**Este o abordare ce va facilita elaborarea planurilor de acțiuni ministeriale în funcție de necesitățile și capacitățile instituționale privind asigurarea integrării dimensiunii de genatît din perspectiva internă a sectorului – *sporirea reprezentării femeilor*, cît și din perspectivă externă – *asigurarea unui sector de securitate și apărare incluziv*. Aceste două perspective reprezintă obiectivele de bază ale Planului de acțiuni. Realizarea lorva contribui la intensificarea cooperării interministeriale, cu organizațiile neguvernamentale şi societatea civilă, asigurîndu-se astfel vizibilitatea acțiunilor desfăşurate de instituțiile respective pentru implementarea Rezoluției 1325.

**Obiectivele și soluțiile identificate**

**31. OBIECTIVUL 1*. Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitateși apărare***are drept scop sporirea participării femeilor prin promovarea culturii de securitate la nivel instituțional, local și național. Sporirea vizibilităţii femeilor din sector la nivel național, campaniile de sensibilizare privind Rezoluția 1325 desfăşurate 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,în consecinţă, va crește încrederea populației în instituțiile de securitate.

**32. OBIECTIVUL 2. *Creșterea posibilităților pentru femeile și bărbații din sectorde a îmbina viața profesională cu cea de familie***va permite examinarea la nivel instituțional a oportunităților privind introducerea orarului de muncă flexibil pentru femeile și bărbații părinți din cadrul sistemului, precum și alte măsuri care ar oferi posibilitatea 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 generează neîncrederea în sine a femeilor într-un sistem dominat de bărbați şi neprietenos femeilor.

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

**34. OBIECTIVUL 4. *Dezvoltarea unui sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane***vaasigura funcționarea instituțiilor din sectorul de securitate și apărare pe baza principiilor nondiscriminării și egalității de gen, astfel contribuind la menținerea femeilor în sectorul de securitate și apărare. Una dintre finalitățile prezentului Program naţionalva fi consolidarea transparenței și integrităţii sistemului de promovare în funcții.

**35. OBIECTIVUL 5. *Implementarea acomodării rezonabile şi a măsurilor pozitive în cadrul sectorului de securitate******și apărare***va permite aplicarea unor acțiuni concrete în vederea reprezentării mai largi a femeilor, printre care revizuirea anumitor cerințe de recrutare, ajustarea infrastructurii din cadrul sectorului la nevoile personalului, precum și inițierea unor programe interne de mentorat și liderism destinate femeilor.

**36. OBIECTIVUL 6. *Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate în cadrul sectoruluide securitate și apărare***va facilita procesul de comunicare între instituții și cu societatea civilă pe subiecte de gen în sectorul de securitate și apărare. De asemenea, prezentul Program naţionalreprezintă o premisă viabilă de creare a unei platforme de consultanță cu societatea civilă pentru instituții, precum și de iniţiere 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 ca 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 proceduri interne cu privire la asigurarea integrării dimensiunii egalității de gen în politicile de securitate și apărare și examinarea necesităților de 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***răspundenevoii evidente de încurajare, prin diferite mecanisme, aparticipării femeilor în asigurareapăcii și securității 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 naţional urmează a fi implementat de autoritățile administraţiei publice centrale şi instituțiile din cadrul sectorului de securitate și apărare al Republicii Moldova menționate în tabelul de mai jos. Acesteasînt responsabile să integreze prevederile Planului de acțiuni în planurile de acțiuni anuale, să monitorizeze și să raporteze periodic cu privire la progresul și dificultățile implementării și să desemneze o persoană responsabilă de coordonarea acestui proces. Pentru instituțiile care nu se află în subordonarea Guvernului, prezentul Program naţional 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”  \*Colegiul Național al Poliției de Frontieră   * Serviciul Vamal * Serviciul de Protecție şi Pază de Stat * Serviciul de Informații și Securitate | * Ministerul Justiției * Centrul Național Anticorupție | * Cancelaria de Stat prin intermediul Biroului politici de reintegrare ca parte integrantă * Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene |

**40.** Sectorul de securitate și apărare nu înglobează numai structurile de ordine publică și cu caracter militar, dar şi instituțiile 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 Sănătății, 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 colaborarea structurilor de forță cu societatea civilă și mediul academic pe dimensiunea de gen, fapt ce ar asigura promovarea imaginii pozitive a instituțiilor din sector în societate.

**41.** Din perspectivă guvernamentală, Biroul politici de reintegrare, ca parte integrantă a Cancelariei de Stat, este instituția responsabilă de coordonarea implementării prezentului Program naţional și a Planului de acțiuni.

**42.** În scopul asigurării unui proces incluziv și transparent de implementare a Programului naţional 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 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 cumau fost realizate rezultatele preconizate incluse în planul anual de acțiuni. Rapoartele anuale de progres vor fi elaborate și expediate,pînă la 5 ianuarie, instituțiilor responsabile de generalizare. Acestea din urmă vor sistematiza informațiile conform obiectivelor ce le se revin și le vor prezenta Biroului politici de reintegrarepînă la 20 ianuarie. Biroul politici de reintegrare va elabora raportul anual de sinteză pînă la 10 februarie. Acesta va fi prezentat Guvernului și va fi dezbătut în cadrul reuniunii anuale a partenerilor de implementare la care vor participa organizațiile societății civile și partenerii 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 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.** | **Obiectivele** | **Indicatorii**  **de progres** | **Referința 2016** | **Ținta 2019** | **Ținta 2021** | **Sursa de informare** |

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare | Procentde respondenți care consideră activitatea în sectorul de securitate și apărare ca fiind una potrivită,în egală măsură, pentru ambele genuri | 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 | Raport între femeile şi bărbațiidinsectorul de securitate și apărare care sînt temporar inactivi(e) pe motiv de maternitate/paternitate |  | +0,1 | +0,1 | Calcule în baza datelor oferite de departamentul resurselor umane |
| 3. | Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen din cadrul sectorului | Procent de colaboratori din sectorul de securitate și apărare care consideră că instituția în care activează previne și combate cazurile de discriminare, hărțuire sexuală și violență într-un mod eficient |  | +15% | +15% | Sondaj intern reprezentativ cu participarea colaboratorilor din sectorul de securitate și apărare |
| 4. | Dezvoltarea unui sistem incluziv şi proactiv de management al resurselor umane | Sistem de recrutare apreciat ca fiind incluziv în baza celor mai bune practici |  | Sistem parțial incluziv | Sistem în mare parte incluziv | Apreciere a experților în baza unei analize independente |
| 5. | Implementarea acomodării rezonabile şi a măsurilor pozitive în cadrul sectorului de securitate și apărare | Procent de acţiuni din planul de acomodare rezonabilă implementate |  | 30% | 60% | Calcule în baza rapoartelor instituționale |
| 6. | Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate în cadrul sectorului de securitate și apărare | Procent de creștere a propunerilor parvenite din partea cetățenilor și a organizaţiilor neguvernamentale |  | +15% | +15% | Rapoarteanuale de transparență decizională |
| 7. | Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate şi apărare | Procent de politicipublice de securitate și apărare care integrează dimensiunea egalității de gen |  | 60% | 100% | Evaluare independentă a experților |
| 8. | Încurajarea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii | Procent de femei în rîndul mediatorilor, negociatorilor, experților tehnici în negocierile de pace formale și misiuni de menținere a păcii |  |  |  | Calcule în baza datelor 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.** | **Obiectivele**  **de bază** | **Indicatorii**  **de progres** | **Referința 2016** | **Ținta 2021** | **Sursa de informare** |
| 1. | Sporirea reprezentării femeilor în sectorul de securitate și apărare | Procent de reprezentare a femeilor în toate structurile de securitate și apărare, inclusiv în funcţii de conducere |  | **+15%** | Calcule în baza datelor oferite de departamentul resurselor umane |
| 2. | Asigurarea unui sector de securitate incluziv | Valoarea indexului insecurității în rîndul bărbaților și femeilor în scădere | **35,7** (femei)  **23,9** (bărbați) | **20**  (femei)  **15**  (bărbați) | Sondaj de opinie reprezentativ la nivel național |