Приложение №1

к Постановлению Правительства №259

от 28 марта 2018 г.

**НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**по имплементации** **Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН**

**о женщинах, мире и безопасности на 2018-2021 годы**

**Глава I**

**Нынешняя ситуация и идентификация проблемы**

**1.** Резолюция 1325 о женщинах, мире и безопасности, принятая единогласно Советом Безопасности Организации Объединенных Наций 31 октября 2000 года (в дальнейшем – *Резолюция 1325*), стала первым международным документом, в котором обозначается воздействие конфликтов на женщин и девушек, признавая их важную роль в установлении мира и обеспечении безопасности. Резолюция является обязательной для всех государств-членов ООН, без необходимости дополнительной ратификации.

**2.** Резолюция 1325 обязывает всехучастников защищать права женщин, предупреждать насилие над женщинами и девушками, учитывать их потребности и приоритеты, вовлекать их в процессы предупреждения и урегулирования конфликтов, а также постконфликтного восстановления. Резолюция 1325 предусматривает включение гендерной перспективы в миротворческие операции, расширение роли и вклада женщин, в частности, в ряды военных наблюдателей, гражданской полиции и правозащитного и гуманитарного персонала.

**3.** Впервые, на уровне политик, Республика Молдова приняла на себя обязательства по выполнению Резолюции 1325 в рамках Индивидуального Плана действий по партнерству Республика Молдова – NATO на 2014-2016 годы, в котором взяла на себя ответственность предпринять действия по выполнению Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН. Индивидуальный План действий по партнерству Республика Молдова – NATO на 2017-2019 годы, утвержденный Постановлением Правительства № 736 от 13 сентября 2017 года, обеспечивает непрерывность данного обязательства и устанавливает действие, относящееся к сотрудничеству в сфере выполнения Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН «Женщины, мир и безопасность». В Стратегии по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами в Республике Молдова на 2017 – 2021 годы, утвержденной Постановлением Правительства № 259 от 27 апреля 2017 года, одной из главных целей является продвижение гендерного равенства в сфере безопасности и обороны.

**4.** Вышеуказанные пункты составляют важные предпосылки, определяющие необходимость принятия Национальной программы по имплементации Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности на 2018-2021 годы (в дальнейшем – *Национальная программа*).

**5.** Основой для разработки настоящей Национальной программы и Плана действий по ее внедрению в Республике Молдова стало проведение процесса межинституциональной самооценки по гендерным аспектам в секторе национальной безопасности и обороны в период 2015-2016 годов, выполненной при поддержке UN Women в Молдове, Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе и Института по инклюзивной безопасности (ISI), Вашингтон, Ди-Си, Соединенные Штаты Америки. 6 октября 2016 года был запущен проект «Национальный план Республики Молдова по имплементации Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о роли женщин в обеспечении мира и безопасности», реализуемый Министерством обороны Республики Молдова в сотрудничестве с Институтом по инклюзивной безопасности и Центром информирования и документирования НАТО в Республике Молдова (ЦИД НАТО) при посредничестве Программы НАТО «Наука ради мира и безопасности» (НРМБ). Главной целью проекта было содействие Правительству Республики Молдова, а также представителям гражданского общества при создании межинституциональной национальной стратегии по имплементации Резолюции 1325.

**6.** Параллельно с этим, начиная с 2015 года имела место серия диалогов, круглых столов и встреч с целью повышения информированности представителей органов публичной администрации и гражданского общества о положениях Резолюции 1325. Эти события, в которых приняли участие государственные служащие, женщины-депутаты, члены Общей диалоговой платформы Парламента Республики Молдова, активисты и активистки в сфере гендерного равенства, национальные и международные эксперты и др., создали необходимую базу для разработки настоящей Национальной программы.

**7.** Анализ процесса участия женщин в сфере безопасности и обороны выявил две существенные проблемы: 1) низкий процент представительства женщин в указанной сфере и 2) недостаточная инклюзивность данной сферы.

**8.** Таким образом, выявлено 8 барьеров, способствующих сокращению представительства и влияния женщин в секторе безопасности и обороны (описаны далее).

**Барьер 1. В секторе (а также за его пределами) присутствуют гендерные стереотипы об участии женщин в секторе безопасности и обороны**

**9.** Секторы безопасности и обеспечения общественного порядка воспринимаются как сугубо мужские. Около 20% граждан считают должности в секторе безопасности более подходящими для мужчин. Что касается армии, процент, считающих армию сектором исключительно для мужчин, выше процента тех, кто высказывается за равное представительство женщин и мужчин.

**10.** Должность в полиции воспринимается как самая опасная и, в то же время, большинство считает ее подходящей как для мужчин, так и для женщин. Уровень угрозы должностей в Национальной армии считается меньшим и, в то же время, данные должности воспринимается как менее подходящие для равнозначного представительства женщин.

**11.** В среднем, граждане полагают, что привлечение большего количества женщин в сектор безопасности и обороны привнесет в него значимость, увеличит доверие населения и улучшит процесс деятельности. Самые явные выгоды связаны с борьбой с коррупцией и поддержанием общественного порядка.

**Барьер 2.** **Сектор безопасности и обороны не позволяет женщинам и мужчинам совмещать профессиональную сферу с семейной жизнью**

**12.** Самым важным барьером, который определяет низкое представительство женщин в секторе безопасности и обороны, является бремя домашних обязанностей. Далее в списке причин, определяющих низкое представительство женщин, отмечаются барьеры психологического характера: неуверенность в себе женщин, а также то, что в системе доминируют мужчины и она якобы недружественна и закрыта для женщин.

**13.** Отсутствуют специфические политики, призванные содействовать равновесию между профессиональной сферой и личной жизнью военного персонала.

**Барьер 3. Сектор безопасности и обороны не обладает полной способностью по предупреждению и борьбе с дискриминацией, сексуальным домогательством и гендерным насилием**

**14.** Внутренние механизмы по предупреждению и борьбе с домогательством, дискриминацией и насилием в секторе безопасности и обороны необходимо усовершенствовать. На данный момент не существует комплексных стратегий по предупреждению сексуального домогательства и сексуального насилия в Национальной армии и других учреждениях сектора безопасности и обороны. Тем не менее, разработаны программы по предупреждению сексуального домогательства. Курс включен в ежегодную программу профессиональной подготовки персонала армии.

**15.** Более того, при подготовке к участию в миссиях персонал вооруженных сил проходит обучение с целью принятия специфического поведения в отношениях с женщинами. Это предполагает свод правил и требований, которые необходимо соблюдать, чтобы избежать обвинений в сексуальном домогательстве. Хотя не существует определенного персонала, занимающегося расследованием случаев сексуального домогательства, существуют формальные процедуры подачи жалоб жертвами домогательства.

**16.** Рост количества женщин в секторе безопасности и обороны без обеспечения внутренних процедур по предупреждению и борьбе с дискриминацией и сексуальным домогательством несет существенные риски. Наличие гендерных стереотипов и специфика силовых структур, имеющих, в большей или меньшей степени, закрытый характер, обусловливает необходимость психологической подготовки мужчин в части, касающейся принятия женщин в системе, что содействует уменьшению рисков возникновения случаев дискриминации и сексуального домогательства.

**Барьер 4. В секторе безопасности и обороны отсутствует** **инклюзивная и проактивная система менеджмента кадров**

**17.** За исключением Министерства внутренних дел, проактивные усилия по набору женщин на работу в секторе безопасности и обороны практически отсутствуют.

**18.** В большей части, причинами, по которым женщины стремятся покинуть структуры вооруженных сил и других учреждений сектора безопасности и обороны – это трудности уравновешения профессиональной сферы и семейной жизни, увольнение в связи с выходом на пенсию, размер заработной платы или состояние здоровья.

**Барьер 5. В секторе безопасности и обороны не применяются** **методы разумной адаптации и позитивные меры с целью достижения более широкого представительства женщин**

**19.** Требования по физической подготовке не оправданы в полной мере. Данные требования отличаются для женщин и мужчин в рамках военной подготовки.

**20.** Физическая инфраструктура не адаптирована к потребностям женщин из системы. Имеющийся инвентарь одинаков для женщин и мужчин. Большинство помещений, предназначенных для работы, учебы и восстановления, не адаптированы к специфическим потребностям мужчин и женщин.

**Барьер 6. Сектор безопасности и обороны недостаточно прозрачен и открыт для участия гражданского общества и женских организаций**

**21.** Уровень прозрачности процесса принятия решений функционален, однако участие заинтересованных сторон извне может быть расширено.

**22.** Сотрудничество с гражданским обществом и присутствие в общности сектора безопасности в целом незначительно.

**23.** Сотрудничество с организациями гражданского общества, занимающимися вопросами гендерного равенства, может быть расширено.

**Барьер 7. Политики сектора безопасности и обороны нечувствительны к сегменту гендерного равенства**

**24.** Потребности в части безопасности у женщин и мужчин отличаются. У них различные приоритеты в контексте специфических угроз безопасности. Существует тенденция к тому, что женщин сильнее затрагивают процессы разрушения структур социального обеспечения и систем поддержки. Отсутствие допуска к ресурсам в мирное время способно усугубить ситуацию во время кризиса или конфликта.

**25.** Релевантные политики в секторе безопасности и обороны должны оцениваться также исходя из перспективы воздействия на гендерное равенство. Данный вопрос затрагивается в достаточно узком смысле – с точки зрения представительства женщин, и не затрагивает вопросов неравенства и специфических потребностей мужчин и женщин в области безопасности.

**26.** Национальное законодательство предоставляет равные шансы всем гражданам независимо от пола, однако существуют косвенные структуральные препятствия или общественные взгляды, препятствующие равному участию мужчин и женщин в секторе безопасности и обороны. Например, для продвижения женщин на определенные должности требуется долгосрочная командировка в учебных целях. Для некоторых женщин, имеющих на содержании детей, долгосрочные командировки невозможны. Хотя продвижение открыто для мужчин и женщин, которые проходили подготовку, оно может стать вызовом для женщин.

**Барьер 8. Ограниченные политики по обеспечению равного участия в процессе укрепления мира и миротворческих миссиях**

**27.** Отмечается отсутствие женщин в мирных переговорах и в процессе укрепления мира. В большей части, ограниченный допуск женщин к миротворческим и переговорным процессам, а также к процессу принятия решений обусловлен отсутствием ясной позиции по обеспечению связи между *присутствием* и *влиянием*.

**28.** Участие женщин в миссиях и операциях по поддержанию мира необходимо поощрять. Исследования показывают, что когда не менее 30% состава миротворческой миссии – женщины, местные женщины более расположены примыкать к комитетам мира (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). Это способствует росту доверия к силам по поддержанию мира, большему числу уведомлений о гендерных преступлениях и снижению феномена сексуальной эксплуатации и насилия со стороны миротворцев.

**Часть II**

**Цели и ожидаемые результаты**

**29.** В результате комплексного анализа барьеров, которые ведут к сокращению представительства и влияния женщин в секторе безопасности и обороны, было сформулировано несколько решений, способных привести к росту продвижения женщин и гендерного равноправия в секторе безопасности и обороны. Эти решения были классифицированы по восьми указанным барьерам и обозначены в виде восьми решений/целей в Плане действий по выполнению Национальной программы по имплементации Резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности на 2018-2021 годы (в дальнейшем – *План действий*).

**30.** Такой подход будет содействовать разработке планов действий министерств, в зависимости от потребностей и институциональных возможностей, по обеспечению включения гендерного сегмента как с внутренней перспективы сектора – *рост представительства женщин в секторе безопасности и обороны*, так и внешней перспективы – *обеспечение инклюзивного характера сектора безопасности и обороны*. Эти две перспективы определяют основные цели Плана действий. Их реализация послужит укреплению межведомственного сотрудничества, сотрудничества с неправительственными организациями и гражданским обществом, обеспечив таким образом прозрачность осуществляемых соответствующими учреждениями действий по имплементации Резолюции 1325.

**Цели и сформулированные решения**

**31. ЦЕЛЬ 1*. Ослабление стереотипов, связанных с ролью женщин в секторе безопасности и обороны***направлено на расширение участия женщин путем продвижения культуры безопасности на институциональном, местном и национальном уровнях. Повышение видимости женщин, работающих в секторе, на национальном уровне, информационные кампании по Резолюции 1325, проводимые на местном уровне и периодические курсы обучения по гендерному равенству способствуют позитивному восприятию вклада женщин в сектор безопасности и обороны, что в итоге укрепит доверие населения в учреждения безопасности.

**32. ЦЕЛЬ 2. *Расширение возможностей для работающих в секторе женщин и мужчин по сочетанию профессиональной сферы и семейной жизни*** позволит рассмотреть на ведомственном уровне возможности внедрения гибкого графика для работающих в секторе женщин и мужчин, являющихся родителями, а также других мер, которые позволят мужчинам и женщинам сектора более активно вовлекаться в семейную жизнь. Действия в рамках данной программы также направлены на снижение факторов, ведущих к низкой самооценке женщин в системе, в которой доминируют мужчины, и являющейся недружественной для женщин.

**33. ЦЕЛЬ 3*. Предупреждение и борьба с дискриминацией, сексуальным домогательством и гендерным насилием внутри сектора***предполагаетобеспечение развития институциональных возможностей в данной области путем разработки политик, установления внутренних процедур сообщения о фактах домогательства и насилия и др., предупреждения и борьбе с дискриминацией. Настоящая Национальная программа способствует сокращению рисков возникновения случаев дискриминации и сексуального домогательства в контексте увеличения числа женщин в секторе безопасности и обороны.

**34. ЦЕЛЬ 4. *Развитие инклюзивной и проактивной системы менеджмента кадров*** обеспечит функционирование учреждений сектора безопасности и обороны с учетом принципов недискриминации и гендерного равенства, способствуя таким образом сохранению кадров женского пола в секторе безопасности и обороны. Одна из окончательных задач настоящей Национальной программы состоит в укреплении принципов прозрачности и справедливости механизма продвижения в должностях.

**35. ЦЕЛЬ 5. *Внедрение методов разумной адаптации и позитивных мер*** ***в секторе безопасности и обороны*** позволит применение конкретных действий для более широкого представительства женщин путем пересмотра определенных требований по набору кадров, адаптации инфраструктуры сектора к потребностям персонала, а также запуска внутренних программ наставничества и лидерства для женщин.

**36. ЦЕЛЬ 6. *Повышение прозрачности и вовлечения гражданского общества в принятие решений в сфере безопасности и обороны*** способствует налаживанию эффективного общения между учреждениями и гражданским обществом по гендерным вопросам в секторе безопасности и обороны. Также настоящая Национальная программа представляет собой весомую предпосылку к созданию платформы для консультирования учреждений с гражданским обществом, а также для создания партнерства с организациями сферы прав женщин. В отношении некоторых учреждений принцип прозрачности будет применяться в пределах, установленных действующим законодательством.

**37. ЦЕЛЬ 7. *Развитие институциональных возможностей по интегрированию гендерного сегмента в политики безопасности и обороны*** направлено, главным образом, на сенсибилизацию политики сектора относительно вопроса гендерного равенства, с учетом различия потребностей женщин и мужчин в области безопасности и обороны. Программа обеспечит установление определенной внутренней процедуры в отношении обеспечения внедрения сегмента гендерного равенства в политики безопасности и обороны и рассмотрение необходимости в назначении гендерных единиц в учреждениях сектора безопасности и обороны.

**38. ЦЕЛЬ 8. *Рост участия женщин в процессе укрепления мира и миротворческих миссиях*** отвечает явной потребности в поощрении, посредством различных механизмов, участия женщин в процессах поддержания мира и безопасности на региональном и международном уровнях. Реализация данных действий предполагает также принятие программы реинтеграции и реабилитации военнослужащих (мужчин и женщин), которые участвовали в миротворческих миссиях.

**Часть III**

**Имплементация, процедуры отчетности, мониторинга и оценки**

**39.** Настоящая Программа будет реализована органами центрального публичного управления и учреждениями сектора безопасности и обороны Республики Молдова, указанными в приведенной ниже таблице. Соответствующие ведомства ответственны за включение положений Плана действий в свои годовые планы деятельности, осуществление мониторинга и представление периодических отчетов о прогрессах и затруднениях в процессе имплементации, а также назначение ответственного лица для координации данного процесса. Для учреждений, не находящихся в подчинении Правительства, настоящая Национальная программа представляется в качестве рекомендации, а ее внедрение будет осуществляться согласованно с указанными учреждениями.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Учреждения безопасности, обороны и общественного порядка, и их подразделения (\*)** | **Учреждения в области правосудия** | **Учреждения, координирующие политики, и обладающие функциями по ведению переговоров по конфликтам** |
| * Министерство обороны   \* Военная академия Вооруженных сил имени Александру чел Бун   * Национальная армия * Министерство внутренних дел   \* Генеральный инспекторат полиции  \* Генеральный инспекторат Пограничной полиции  \* Департамент войск карабинеров  \* Генеральный инспекторат по чрезвычайным ситуациям  \* Бюро по миграции и убежищу  \* Академия имени Штефана чел Маре  \* Национальный колледж Пограничной полиции   * Таможенная служба * Служба государственной охраны * Служба информации и безопасности | * Министерство юстиции * Национальный центр по борьбе с коррупцией | * Государственная канцелярия через Бюро политик по реинтеграции как составляющей ее части * Министерство иностранных дел и европейкой интеграции |

**40.** Сектор безопасности и обороны охватывает не только структуры общественного порядка и военного характера, но и учреждения, ответственные как за определенные сферы сектора безопасности, так и за политики национальной безопасности (Бюро политик по реинтеграции, Таможенная служба, Служба информации и безопасности, Высший совет безопасности, Министерство юстиции, Государственная канцелярия и, не в последнюю очередь, ключевым партнером является Министерство здравоохранения, труда и социальной защиты), а также учреждения, которые обеспечивают международное сотрудничество по сегментам безопасности и обороны, как Министерство иностранных дел и европейской интеграции. Особую роль в этом контексте имеет сотрудничество силовых структур с гражданским обществом и академической средой по гендерным вопросам, обеспечивая таким образом продвижение положительного образа учреждений сектора в обществе.

**41.** Исходя из правительственной перспективы, Бюро политик по реинтеграции, как составляющая часть Государственной канцелярии, является учреждением, ответственным за координацию имплементации Национальной программы и Плана действий.

**42.** С целью обеспечения инклюзивного и прозрачного процесса имплементации Национальной программы и Плана действий Бюро политик по реинтеграции предстоит создать группу партнеров по имплементации. Координирующие учреждения пригласят организации гражданского общества и партнеров по развитию для идентификации самых эффективных методов координации усилий и программ, целью которых является продвижение женщин и гендерного равенства в секторе безопасности и обороны. Будет поощряться участие всех заинтересованных сторон в установлении целей в рамках Плана действий, а также в определении публичных учреждений, с которыми будут сотрудничать в процессе имплементации.

**43.** Процессы мониторинга и ежегодной оценки будут осуществляться на основании ожидаемых результатов, обозначенных в Плане действий. Каждое из указанных учреждений представит годовойотчет по плану, в котором укажут в какой мере были достигнуты ожидаемые результаты, включенные в План действий. Годовые отчеты о результатах будут разработаны и направлены до 5 января учреждениям, ответственным за их обобщение. Они, в свою очередь, систематизируют информацию в соответствии с целями, за реализацию которых ответственны, и представят ее Бюро политик по реинтеграции до 20 января. Бюро политик по реинтеграции разработает общий годовой отчет до 10 февраля. Он будет представлен Правительству и будет обсуждаться в рамках ежегодного заседания партнеров по имплементации с участием организаций гражданского общества и партнеров по развитию.

**44.** Процедуры отчетности, мониторинга и оценки уровня реализации Плана действий не предполагают обработку информации, относящейся к государственной тайне.

**45.** Промежуточная оценка Плана действий будет охватывать достигнутые прогрессы по каждой цели. Каждой цели соответствует определенный показатель, который должен отражать воздействие имплементации инициатив/действий согласно приведенной ниже таблице.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Цели** | **Показатели прогресса** | **Данные 2016 г.** | **Задача на 2019г.** | **Задача на 2021г.** | **Источник данных** |

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Ослабление стереотипов, связанных с ролью женщин в секторе безопасности и обороны | Процент респондентов, считающих деятельность в секторе безопасности и обороны подходящей в равной мере для обоих полов | 61,1% | +15% | +10% | Национальный репрезентативный опрос |
| 2. | Создание возможностей для работающих в секторе безопасности и обороны женщин и мужчин по сочетанию профессиональной сферы и семейной жизни | Соотношение между количеством женщин и мужчин в системе безопасности и обороны, которые временно не работают по причине материнства / отцовства |  | +0,1 | +0,1 | Рассчитанное на основе данных, представленных департаментом кадровой службы |
| 3. | Предупреждение и борьба с дискриминацией, сексуальным домогательством и гендерным насилием внутри сектора | Процент сотрудников сектора безопасности и обороны, полагающих, что учреждение, в котором они работают, эффективно предупреждает и борется со случаями дискриминации, сексуального домогательства и насилия |  | +15% | +15% | Репрезентативный внутренний опрос среди сотрудников сектора безопасности и обороны |
| 4. | Развитие инклюзивной и проактивной системы менеджмента кадров | Система по набору кадров, оцененная как инклюзивная на основе самых передовых практик |  | Частично инклюзивная система | В большей части инклюзивная система | Оценка экспертов на основе независимого анализа |
| 5. | Внедрение методов разумной адаптации и позитивных мер в системе безопасности и обороны | Процент реализованных действий из плана разумной адаптации |  | 30% | 60% | Рассчитан на основе отчетов учреждений |
| 6. | Повышение уровня прозрачности и вовлечения гражданского общества в принятие решений в секторе безопасности и обороны | Процент роста числа предложений со стороны граждан и неправительственных организаций |  | +15% | +15% | Ежегодные доклады о прозрачности в принятии решений |
| 7. | Развитие институциональных возможностей по интегрированию гендерного сегмента в политики безопасности и обороны | Процент государственных политик по безопасности и обороне, включающих сегмент гендерного равенства |  | 60% | 100% | Независимая оценка экспертов |
| 8. | Поощрение участия женщин в процессе укрепления мира и миротворческих миссиях | Процент женщин в рядах посредников, переговорщиков, технических экспертов в формальных мировых переговорах и миссиях по поддержанию мира |  |  |  | Рассчитан на основе данных, представленных департаментом кадровой службы |

**46.** Оценка результатов действий в рамках поставленных целей должна охватить степень имплементации двух основных целей.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Основные цели** | **Показатели прогресса** | **Данные 2016г.** | **Задача на 2021г.** | **Источник информирования** |
| 1. | Повышение уровня представительства женщин в секторе безопасности и обороны | Процент представительства женщин во всех структурах сектора безопасности и обороны, в том числе на руководящих должностях |  | +15% | Рассчитан на основе данных, представленных департаментом кадровой службы |
| 2. | Обеспечение инклюзивного сектора безопасности | Снижение индекса небезопасности среди мужчин и женщин | **35,7** (женщины)  **23,9** (мужчины) | **20**  (женщины)  **15**  (мужчины) | Национальный репрезентативный опрос |