

# GVERNUL ROMÂNIEI

## HOTĂRÂRE

pentru aprobarea *Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024-2028*

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. 25 lit. e) și f) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

Articol unic – Se aprobă *Strategia națională privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite – Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024-2028, prevăzută în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.*

PRIM-MINISTRU

**ION-MARCEL CIOLACU**

București  
Nr.

ANEXĂ nr. SG 6340 / 25. IUN. 2024

ANEXĂ  
la SG 6310 din 25. IUN. 2024

ANEXA nr. SG 5719 / 19. IUN. 2024



**STRATEGIA NAȚIONALĂ PRIVIND  
IMPLEMENTAREA REZOLUȚIEI 1325 (2000) A  
CONSILIULUI DE SECURITATE AL ORGANIZAȚIEI  
NAȚIUNILOR UNITE - FEMEILE, PACEA ȘI  
SECURITATEA,  
PENTRU PERIOADA 2024 – 2028**

NECLASIFICAT

# PĂGINĂ ALBĂ



## CUPRINS

CAPITOLUL I – Introducere.....	5
1.1 Definiții și termeni utilizați în cadrul Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028.....	5
1.2 Metodologie.....	6
1.3 Principii generale.....	7
CAPITOLUL II - Viziunea Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028 .....	7
CAPITOLUL III - Priorități, politici și cadrul legal existente.....	8
3.1 Prioritățile Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028.....	8
3.2 Politici publice actuale.....	8
3.3 Cadrul juridic intern în domeniul Femeile, pacea și securitatea. Context național – situația generală în România.....	9
CAPITOLUL IV - Analiza contextului și definirea problemelor.....	13
4.1 Context internațional.....	13
4.1.1 Implementarea Agendei Femeile, pacea și securitatea la nivelul Organizației Națiunilor Unite	13
4.1.2 Implementarea Agendei Femeile, pacea și securitatea la nivelul Organizației Tratatului Atlanticului de Nord.....	14
4.1.3 Implementarea Agendei Femeile, pacea și securitatea la nivelul Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa.....	15
4.1.4 Implementarea Agendei Femeile, pacea și securitatea la nivelul Uniunii Europene .....	15
4.2 Date și aspecte relevante pentru domeniile incluse în strategie .....	16
4.2.1 Situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală – 2023... 16	
4.2.2 Încadrarea cu personal feminin – 2020.....	24
4.2.3 Încadrarea cu personal feminin – 2021.....	24
4.2.4 Încadrarea cu personal feminin – 2022.....	25
4.2.5 Încadrarea cu personal feminin – 2023.....	26
4.2.6 Misiuni externe - Harta participării la misiuni în afara teritoriului național – 2023.....	27
CAPITOLUL V – Scopul și obiectivele strategiei.....	29
CAPITOLUL VI - Programe și direcții de acțiune.....	31
6.1 Rezultate așteptate.....	32
6.2 Indicatori.....	32
6.3 Proceduri de monitorizare și evaluare.....	32
6.4 Instituții responsabile.....	33
6.5 Implicații bugetare și surse de finanțare.....	33
6.6 Implicații asupra cadrului juridic.....	33
<i>Anexă</i> – Planul național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028	

## ABREVIERI

MApN = Ministerul Apărării Naționale  
MAE = Ministerul Afacerilor Externe  
MAI = Ministerul Afacerilor Interne  
DSU = Departamentul pentru Situații de Urgență  
MJ = Ministerul Justiției  
SRI = Serviciul Român de Informații  
STS = Serviciul de Telecomunicații Speciale  
SPP = Serviciul de Protecție și Pază  
ANP = Administrația Națională a Penitenciarelor  
ANES = Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați  
DNSC = Directoratul Național de Securitate Cibernetică  
PFN = Punct focal național  
PNA = Planul național de acțiune  
FPS = Femeile, pacea și securitatea  
NATO = Organizația Tratatului Atlanticului de Nord  
UE = Uniunea Europeană  
OSCE = Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa  
ONU = Organizația Națiunilor Unite  
CS = Consiliul de Securitate  
RCSONU = Rezoluția Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite  
BMPG = Biroul managementul problematicii de gen  
PSAC = Politică de Securitate și Apărare Comună  
GNI = Grup Național de Implementare  
FEMM = Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen  
UN Women = Entitatea Națiunilor Unite pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor  
CSONU = Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite



## CAPITOLUL I

### Introducere

#### 1.1 Definiții și termeni utilizați în cadrul Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028

Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, denumită în continuare RCSONU 1325 (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 1325 (2000) este exprimată îngrijorarea pentru civili, în special pentru femei și copii, care reprezintă majoritatea celor afectați de conflictele armate, și reafirmă importanța rolului femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, precum și în procesul de construire a păcii.

Totodată, RCSONU 1325 (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 1325 (2000) se raportează la patru piloni:

- **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;

- **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, practicile discriminatorii, abuzul și exploatarea. 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 sferele vieții publice și private și la toate nivelele de decizie și conducere;

- **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;

- **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.

Ajutorul acordat femeilor și fetelor în perioadele de criză, precum și asistența oferită în refacerea pe termen lung, se bazează pe nevoile reale ale acestora, iar coordonarea și colaborarea dintre ministerele responsabile reprezintă doar o parte a eforturilor de ajutorare, în cazul intervențiilor umanitare.

Din anul 2000 și până în prezent, CSONU a mai adoptat nouă rezoluții pe tema FPS, ceea ce face ca, în prezent, să se considere că, la nivelul ONU există deja o agendă a acestei teme.

Pentru aplicarea prevederilor RCSONU 1325 (2000), în anul 2017, în urma consultărilor dintre MAE și MAPN, s-a convenit ca MAPN să preia coordonarea implementării Agendei FPS la nivel național, creând în acest sens BMPG.

Având în vedere caracterul obligatoriu al RCSONU din domeniul păcii și securității internaționale pentru statele membre ONU, la data de 16 iulie 2020, Guvernul României a aprobat *Hotărârea Guvernului nr. 561/2020 pentru aprobarea Strategiei naționale și a Planului național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2020-2023.*

Finalizarea perioadei de implementare a strategiei menționate anterior, precum și practica altor state, membre ONU, NATO și UE, au condus la necesitatea continuării procesului de implementare a Agendei FPS la nivel național. În acest context, pe baza analizei sintezelor anuale privind implementarea PNA și a Evaluării pe termen mediu, a fost elaborată Strategia națională privind implementarea RCSONU 1325 (2000) pentru perioada 2024 – 2028.

Elaborarea strategiei naționale este rezultatul activităților grupului de lucru interinstituțional coordonat de către MAPN din care au făcut parte experți din cadrul MAI, MAE, ANP, ANES, STS, SRI. De asemenea, au adus contribuții reprezentanți ai comisiilor parlamentare din domeniu și ai societății civile.

În vederea asigurării continuității și coerenței mecanismelor instituționale de implementare și monitorizare, a fost elaborată prezenta strategie structurată pe cinci obiective: (1) - Integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare, (2) - Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională în negocierile de pace, procesele de mediere și în cadrul misiunilor de menținere a păcii, (3) - Prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazate pe gen, (4) - Ajutorare și refacere, (5) - Colaborarea cu societatea civilă și entitățile de profil în procesul de implementare a Agendei FPS.

Documentul este fundamentat pe date și statistici actuale, corelat cu obiectivele și măsurile cuprinse în Planul național de acțiune privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024-2028 (prevăzut în anexă), în deplină concordanță cu evoluțiile la nivel internațional.

Ca membru activ în misiunile NATO, UE, ONU și OSCE, România cunoaște și integrează considerentele egalității de gen în toate aspectele legate de activitatea de securitate și stabilitate națională. Alocarea a 2,5% 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/măsuri pentru implementarea Agendei FPS.

Definițiile și termenii utilizați în cadrul prezentei strategii și al planului sunt armonizați cu terminologia națională și internațională din domeniu.

## 1.2 Metodologie

Strategia națională privind implementarea RCSONU 1325 (2000), pentru perioada 2024 – 2028 reprezintă instrumentul care stă la baza elaborării unor direcții comune de implementare a RCSONU 1325 (2000) de către instituțiile din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională din România, precum și de către alte instituții ale administrației centrale cu responsabilități în domeniu.





În acest context, prezenta strategie și planul de acțiune aferent au fost elaborate prin utilizarea metodei politicilor bazate pe dovezi și pe baza analizei următoarelor documente: Sinteza implementării PNA pentru anul 2020; Sinteza implementării PNA pentru anul 2021; Sinteza implementării PNA pentru anul 2022; Evaluarea pe termen mediu a implementării Strategiei naționale și a PNA<sup>1</sup>.

### **1.3 Principii generale**

Fiecare măsură cuprinsă în prezenta strategie și în PNA aferent se subsumează următoarelor principii:

- a) principiul legalității în desfășurarea activităților de promovare și implementare a domeniilor Agendei FPS în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională;
- b) principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională;
- c) principiul respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale;
- d) principiul nediscriminării și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- e) principiul finanțării adecvate și utilizării responsabile a resurselor financiare alocate pentru implementarea măsurilor identificate pentru atingerea obiectivelor;
- f) principiul descentralizării în dezvoltarea acțiunilor de promovare și implementare pentru domeniul FPS;
- g) principiul abordării integrate a egalității de gen în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională;
- h) principiul parteneriatului public-privat.

## **CAPITOLUL II**

### **Viziunea Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028**

Contextul internațional în care trăim evidențiază o societate în care inegalitățile de gen continuă să se manifeste la toate nivelurile, în toate domeniile, implicit în sectorul de securitate și apărare. De aceea, este importantă luarea de măsuri precum creșterea participării femeilor în activitățile circumscrise domeniului securității și apărării, promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și încurajarea creșterii numărului de femei în funcții de conducere și decizie.

Viziunea de ansamblu a strategiei pornește de la obiectivele agendei globale în domeniu și urmărește atingerea egalității de gen în domeniul păcii și securității, urmărind astfel, aplicarea, în cadrul instituțiilor din sectorul național de apărare, ordine publică și securitate națională, a unor mecanisme și practici interne care să contribuie la o abordare echilibrată, din punct de vedere al problematicii de gen, a implicării femeilor în activitățile specifice acestor instituții.

Această viziune este în acord cu multilateralismul bazat pe reguli în cadrul ONU și confirmă sprijinul României în această direcție.

Implementarea prezentei strategii și a PNA aferent va conduce la sporirea vizibilității pozițiilor femeilor în funcții de conducere, prin implicarea și asumarea răspunderii acestora în acele sectoare de

<sup>1</sup> <https://gendermanagement.mapn.ro/pages/legislatie>

activitate din cadrul instituțiilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională care, în prezent, sunt considerate ca fiind un apanaj al bărbaților.

## CAPITOLUL III

### Priorități, politici și cadrul legal existente

#### 3.1 Prioritățile Strategiei naționale privind implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite - Femeile, pacea și securitatea, pentru perioada 2024 – 2028

Aprobarea primei Strategii naționale și a PNA în domeniul FPS, prin Hotărârea Guvernului nr. 561/2020, a reprezentat un moment cu o semnificație deosebită pentru România, în contextul aniversării a 20 de ani de la adoptarea RCSONU 1325 (2000). Această strategie a fost elaborată în concordanță atât cu politicile guvernamentale, cât și cu politicile, prioritățile și direcțiile de acțiune la nivel european și internațional, în vederea respectării obligațiilor asumate de statul român în acest domeniu.

Strategia mai sus enunțată a prevăzut **patru obiective generale**, respectiv:

- **Obiectivul nr. 1** - Integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare;
- **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;
- **Obiectivul nr. 3** - Prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazate pe gen;
- **Obiectivul nr. 4** - Colaborarea cu societatea civilă în procesul de implementare a Agendei FPS.

PNA aferent acestei strategii a reprezentat instrumentul care a stat la baza elaborării unor politici și direcții comune de implementare a RCSONU 1325 (2000) în România.

Lipsa echilibrului de gen între viața profesională și cea privată are o consecință directă asupra vieții angajaților femei și bărbați, precum și asupra dezvoltării competențelor lor profesionale, în vederea avansării în diferite poziții de decizie și conducere. Este responsabilitatea Guvernului să elaboreze politici publice noi și să actualizeze reglementările naționale în vigoare, în conformitate cu standardele europene și internaționale în acest domeniu. Aceste demersuri vor conduce la îmbunătățirea echilibrului de gen și eliminarea stereotipiilor de gen în ceea ce privește rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare, ca principală prioritate a prezentei strategii.

De asemenea, promovarea discuțiilor constructive despre RCSONU 1325 (2000) la nivel național generează premise pentru modalitatea corectă de recunoaștere și asigurare a participării semnificative a femeilor la negocierile de pace și la alte activități de soluționare a conflictelor, aspecte care vor contribui la consolidarea păcii la nivel regional și local și la includerea femeilor în procesele de pace, ca prioritate a strategiei.

Creșterea reprezentării și participării semnificative a femeilor la negocierile de pace, procesele de mediere și misiunile de menținere a păcii reprezintă un deziderat al prezentei strategii și se fundamentează pe datele statistice pozitive privind rezultatele obținute de femei în aceste activități, aspect care evidențiază potențialul femeilor în construirea și menținerea păcii.

#### 3.2 Politici publice actuale

➤ *Programul de guvernare 2021-2024 – Coaliția pentru reziliență, dezvoltare și prosperitate* își propune, printre altele, reducerea inegalităților dintre bărbați și femei, prin promovarea participării

femeilor pe piața muncii, și prevenirea tuturor formelor de violență împotriva femeilor, implicit prin punerea la dispoziție de servicii specializate de sprijin și de protecție accesibile victimelor.

➤ *Programul de guvernare 2023-2024* cuprinde obiective privind „reducerea inegalităților dintre femei și bărbați” asumate de către Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse având ca priorități de guvernare – *promovarea drepturilor femeilor și introducerea cotelor de gen, promovarea participării femeilor pe piața forței de muncă, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente*<sup>2</sup>.

➤ *Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2022—2027*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 1547/2022.

Totodată, pentru creșterea relevanței strategice a României în cadrul NATO și UE, sunt menționate acțiuni și măsuri de interes în domeniul strategiilor de implementare a RCSONU 1325 (2000), respectiv: participarea la operații și misiuni civile și militare ale UE și NATO și adaptarea organismului militar la amenințările cibernetice și hibride. În acest sens, sunt menționate date privind nivelul de pregătire foarte bun al femeilor în domeniul tehnologiei, informației și al comunicațiilor, la nivel european (locul 3), domeniu esențial pentru apărarea cibernetică și hibridă în flancul sudic al NATO.

Programul de guvernare își propune încurajarea femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională de a participa la misiunile internaționale de menținere a păcii, datorită capacității acestora de a preveni și/sau ameliora efectele conflictelor armate, demonstrând o mai mare empatie față de nevoile populației afectate din zonele de conflict.

➤ *Strategia națională de apărare a țării*, aprobată prin Hotărârea Parlamentului nr. 22/2020, cuprinde direcțiile de acțiune pentru asigurarea securității naționale a României. Printre aceste direcții se regăsesc facilitarea implementării agendei de cooperare NATO-UE - inclusiv din punctul de vedere al mobilității militare – și consolidarea rolului și prezenței naționale în misiunile civile și operațiile militare, prin participarea la misiuni de monitorizare și gestionare a crizelor din zonele de interes pentru România.

➤ *Strategia națională pentru dezvoltarea durabilă a României 2030*, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 877/2018, afirmă rolul important al eliminării inegalităților dintre femei și bărbați, Obiectivul de Dezvoltare Durabilă nr. 5 al acesteia vizând egalitatea de gen, cu accent pe disparitatea salarială, prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și creșterea procentului de ocupare a pozițiilor de conducere deținute de femei. De asemenea, este înscrisă partajarea echitabilă a responsabilităților în cadrul gospodăriei și familiei, țintă a cărei atingere va conduce în mod natural la creșterea participării femeilor și fetelor pe piața forței de muncă.

Conform documentelor programatice enunțate mai sus, egalitatea de gen, parte integrantă a programelor de guvernare, politicilor și strategiilor naționale, reprezintă o prioritate a leadership-ului românesc.

### **3.3 Cadrul juridic în domeniul Femeile, pacea și securitatea. Context național – situația generală în România**

În vederea atingerii obiectivelor și îndeplinirii măsurilor stabilite în prima strategie națională, a fost emis Ordinul ministrului apărării naționale nr. M. 203 din 18 noiembrie 2020 privind aplicarea la nivelul MApN a prevederilor Strategiei naționale și a Planului național de acțiune privind

<sup>2</sup> [https://gov.ro/fisiere/pagini\\_fisiere/23-06-16-12-32-52Programul\\_de\\_Guvernare\\_2023-2024.pdf](https://gov.ro/fisiere/pagini_fisiere/23-06-16-12-32-52Programul_de_Guvernare_2023-2024.pdf)

implementarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite – Femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2020-2023, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 561 din 2020.

Potrivit prevederilor ordinului mai sus-menționat, în MAPN sunt desemnați, prin cumul, consilieri de gen, în toate unitățile militare, responsabili cu instruirea de gen, în scopul prevenirii săvârșirii oricăror forme de violență sexuală și de gen, atât în interiorul unităților, cât și în ariile de responsabilitate. Pentru a sprijini activitatea consilierilor de gen, MAPN a elaborat un ghid militar privind integrarea perspectivei de gen.

În sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională, femeile pot ocupa funcții de execuție și funcții de conducere, la toate nivelurile ierarhice, neexistând restricții legislative în acest sens.

Documentele care au stat la baza monitorizării implementării Strategiei naționale și a PNA privind implementarea RCSONU 1325 (2000) pentru perioada 2020-2023 sunt: Sinteza implementării PNA pentru anul 2020; Sinteza implementării PNA pentru anul 2021; Sinteza implementării PNA pentru anul 2022; Evaluarea pe termen mediu a implementării Strategiei Naționale și a PNA<sup>3</sup>.

La data de 04.09.1980, România a semnat *Convenția asupra eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor*, 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, până în prezent, s-au adoptat o serie de 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 sferele vieții publice din România;
- Legea nr.167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (cu privire la definirea și sancționarea hărțuirii morale la locul de muncă);
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- Hotărârea Guvernului nr. 970/2023 pentru aprobarea Metodologiei privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex, precum și a hărțuirii morale la locul de muncă;
- Transpunerea prevederilor Directivei (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, la nivel național:
  - ✓ OUG nr. 164/2022 pentru modificarea și completarea OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;
  - ✓ OUG nr. 117/2022 pentru modificarea Legii nr. 210/1999 privind concediul paternal;
  - ✓ OUG nr. 57/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru modificarea art. 3 alin. (2<sup>1</sup>) din Ordonanța de urgență a

<sup>3</sup> <https://gendermanagement.mapn.ro/pages/legislatie>

Guvernului nr. 121/2021 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative.

Eforturile pentru promovarea egalității de șanse și de gen ce au debutat în România la începutul anilor '90, trebuie, prin urmare, intensificate, pentru rezolvarea unor probleme încă existente: egalitate pe piața muncii, protecția femeilor victime ale violenței de gen, combaterea stereotipurilor și rolurilor de gen tradiționale caracteristice unei societăți patriarhale, ce încă domină societatea românească.

Guvernul României, prin ANES, continuă integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare, prin promovarea, susținerea și implementarea primului PNA. Astfel, prin adoptarea Legii nr. 23/2015, ziua de 8 mai a fost declarată Ziua națională a egalității de șanse între femei și bărbați în România. Se marchează, în acest mod simbolic, importanța acestei problematice pentru societatea românească în ansamblul ei, prin abordarea diverselor teme ce evidențiază progresul înregistrat în România prin implementarea RCSONU 1325 (2000).

În România, s-au luat toate măsurile necesare pentru abordarea crizei refugiaților ucraineni din perspectiva de gen, prin respectarea naturii civile și umanitare a taberelor, prin luarea în considerare a nevoilor femeilor și fetelor, încă din faza de proiectare a acestor amenajări, conform pilonului IV *Ajutorare și refacere* din RCSONU 1325 (2000).

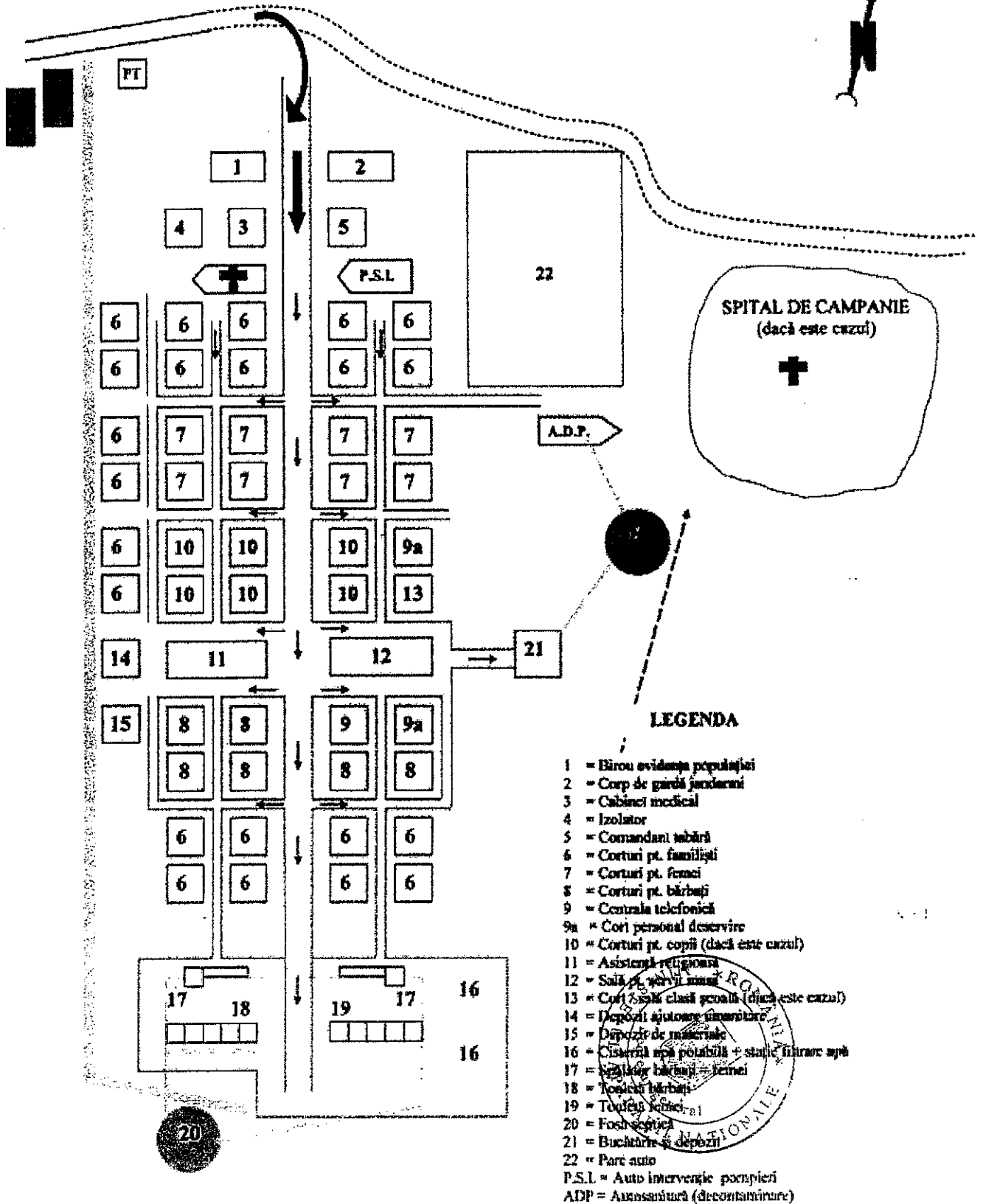
Aflat în continuă relaționare cu personalul responsabil din DSU, PFN a executat o misiune de informare și recunoaștere și a întocmit un raport de evaluare, pe baza unui chestionar, elaborat pe criteriile ONU. Concluziile rezultate au fost transmise către instituțiile naționale și internaționale: UN WOMEN și birourile de profil din celelalte organizații internaționale.

Pentru asigurarea instruirii specifice, s-a elaborat un card de conduită (set de 10 reguli), în limbile română și engleză, care a fost transmis către personalul din aparatul de stat și voluntari, prin intermediul DSU al MAI, cu următoarele reguli de conduită:

1. Gândiți, vorbiți, acționați și comportați-vă disciplinat, grijuliu, matur și de încredere!
2. Demonstrați integritate și imparțialitate. Nu abuzați de autoritatea dumneavoastră!
3. Respectați legislația națională, internațională, cultura, tradiția și obiceiurile refugiaților!
4. Tratați refugiații cu respect, curtoazie și atenție. Nu solicitați și nu acceptați nicio recompensă materială sau cadouri!
5. Respectați drepturile omului. Nu îngăduiți acte imorale, de abuz sexual, psihic sau de exploatare a refugiaților!
6. Aveți grijă de bunurile materiale încredințate și nu faceți schimb/comerț pentru beneficii personale!
7. Arătați curtoazie față de toți membrii delegațiilor prezente, indiferent de rang sau origine!
8. Protejați mediul înconjurător, flora și fauna!
9. Nu vă implicați în consumul de alcool!
10. Tratați cu discreție orice informație referitoare la refugiați!

Prin Ordinul ministrului afacerilor interne nr. 1494/2006 *pentru aprobarea Normelor tehnice privind organizarea și funcționarea taberelor pentru sinistrați în situații de urgență*, a fost aprobată, conform Anexei nr. 1b) – schema de organizare a taberei pentru sinistrați, în care se are în vedere perspectiva de gen prin amenajarea în taberele de refugiați și sinistrați de spații pentru cazare și sanitare dimensionate corespunzător nevoilor specifice, atât pentru femei și fete, cât și pentru bărbați și băieți, precum și consiliere psihologică inclusiv pentru persoanele care au suferit abuzuri. Acest aspect se regăsește și la Anexa nr. 4 din *Planul de acțiune privind managementul unui aflux masiv de refugiați pe teritoriul României*, elaborat la nivelul DSU în anul 2022.

SCHEMA DE ORGANIZARE A TABEREI PENTRU SINISTRATI (variantea "B")  
 SCHEMA DE ORGANIZARE A TABEREI PENTRU SINISTRATI  
 (variantea „B”)



## CAPITOLUL IV

### Analiza contextului și definirea problemelor

#### 4.1 Context internațional

##### 4.1.1 Implementarea Agendei FPS la nivelul ONU

Din anul 2000 și până în prezent, CS a mai adoptat nouă rezoluții pe tema FPS, ceea ce face ca, în prezent să se considere că, la nivelul ONU, există deja o Agendă a acestei teme, a cărei implementare este urmărită constant de către *UN Women*, respectiv:

- 1820/2008, care abordează tema violenței sexuale în conflicte ca element al tacticii de război;
- 1888/2009, care subliniază creșterea rolului misiunilor ONU de menținere a păcii în protecția femeilor și copiilor în situații de conflict;
- 1889/2009, prin care se solicită Secretarului General al ONU să propună un set de indicatori privind aplicarea prevederilor rezoluției 1325 (2000);
- 1960/2010, 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;
- 2106/2013, care cere ca, pe lângă ONU și CS, statele membre să se implice în aplicarea prevederilor rezoluțiilor CS privind FPS;
- 2122/2013, 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;
- 2242/2015, care identifică noile teme apărute cu impact asupra acestui domeniu: schimbările climatice, extremismul violent, numărul crescând al refugiaților și persoanelor deplasate intern.
- 2467/2019, care pune accentul pe eliminarea violenței sexuale în conflict, stabilind noi măsuri pentru sistemul ONU și statele membre în vederea eliminării acesteia, urmăririi situațiilor care apar și identificării 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;
- 2493/2019, care consolidează cadrul normativ existent al Agendei FPS. Rezoluția solicită ca ONU să dezvolte strategii specifice pentru participarea femeilor la toate procesele de pace desfășurate sub egida ONU, iar statele membre sunt încurajate să asigure și să ofere sprijin în timp util pentru participarea deplină, egală și semnificativă a femeilor în toate etapele proceselor de pace.

RCSONU 1325 (2000) recunoaște, 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 dezonozați.

Lista indicatorilor sensibili la dimensiunea de gen cuprinde un spectru larg de manifestări, precum: educația femeilor, vulnerabilitatea față de fenomenul violenței de gen, răpirile 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 inter-etnice, în vederea prevenirii și soluționării conflictelor.

Deși nu se înscriu în arhitectura RCSONU 1325 (2000), este important să menționăm două rezoluții adiționale, respectiv *Exploatarea sexuală și abuzul în operațiile de menținere a păcii* (RCSONU 2272/2016) și *Traficul de ființe umane și impactul produs de acesta* (RCSONU 2331/2016).

Rezultatele înregistrate la nivel global în implementarea Agendei ONU în domeniul FPS sunt reflectate în rapoartele anuale pe această temă, prezentate de Secretarul General al ONU, pe baza contribuțiilor primite de la statele membre. Având în vedere că un număr crescând de state membre ONU au adoptat măsuri pentru implementarea la nivel național a Agendei ONU în domeniul FPS, a fost constituită și a desfășurat activități specifice Rețeaua globală a punctelor focale naționale FPS, al cărui secretariat este asigurat de *UN Women*.

Ca urmare a recunoașterii rezultatelor și aprecierii experienței României în implementarea Strategiei Naționale și a PNA, copreședinția Rețelei globale a fost asigurată în anul 2023 de SUA și România.

Astfel, copreședinții și UN Women au găzduit trei conferințe și evenimente:

- ✓ a 5-a întâlnire de nivel înalt desfășurată la Washington D.C., în perioada 5-9 iunie, 2023;
- ✓ un eveniment la nivel ministerial al Adunării Generale a ONU desfășurată în New York City, în luna septembrie 2023;
- ✓ o conferință a punctelor focale naționale desfășurată la București, în perioada 7-9 noiembrie, 2023.

În timpul mandatului de copreședinție, SUA și România s-au concentrat pe următoarele teme cheie:

- ✓ Adaptabilitatea și evoluția FPS ca fundament pentru proiectarea și implementarea schimbării politicii printr-o abordare incluzivă;
- ✓ Solidaritatea comună a punctelor focale naționale;
- ✓ Ajustarea eforturilor și acțiunilor pentru a îndeplini cerințele globale printr-un accent național pe FPS și sprijin continuu pentru implementarea PNA.

#### 4.1.2 Implementarea Agendei FPS la nivelul NATO

Implementarea Agendei FPS la nivelul NATO s-a realizat prin Directiva BI-SC 40-1 privind *Integrarea RCSONU 1325 și perspectiva de gen în structura de comandă NATO, inclusiv măsurile de protecție din timpul conflictelor armate*.

Adoptarea acestei directive este în consonanță cu cei patru piloni de implementare a Rezoluției 1325 (2000).

În cuprinsul Directivei Bi-SC 40-1 se regăsesc următoarele concepte-cheie:

- ✓ rolul femeilor în misiuni și în operații trebuie să crească la toate nivelurile;
- ✓ pe timpul planificării operaționale trebuie să fie luate în considerare nevoile specifice ale femeilor, cum ar fi cele de cazare, medicale sau de aprovizionare;
- ✓ în timpul pregătirii și desfășurării acțiunilor militare trebuie să se asigure materiale de instruire în unități, cum ar fi: instrucțiuni, ghiduri, manuale, proceduri de operare etc., pentru tot personalul. Acestea trebuie să se refere la: (1) nevoile femeilor, drepturile lor și protecția acestora; (2) importanța implicării femeilor în misiuni și operații; (3) includerea în planurile de instruire naționale și de predislocare a



elementelor de atragere a atenției asupra aspectelor culturale, care să garanteze înțelegerea adecvată a contextului de acest gen în regiunile de desfășurare a operațiunilor;

✓ reprezentarea femeilor în cadrul comandamentelor de gestionare a crizelor și în noua structură de comandă NATO trebuie să crească;

✓ standardele NATO de comportament, precum și măsurile de respectare a dreptului internațional în domeniul drepturilor femeilor și copiilor, și cu precădere a civililor, pe timpul conflictelor armate, trebuie incluse în programele de pregătire în perioada de predislocare a personalului.

Recunoscând caracterul esențial al participării depline, semnificative și egale a femeilor în toate aspectele legate de asigurarea păcii, securității și stabilității, precum și impactul disproporționat al conflictelor armate asupra femeilor și fetelor, NATO s-a angajat în procesul de implementare a domeniului.

La Summitul NATO de la Bruxelles desfășurat în anul 2018, a fost afirmată politica NATO privind agenda FPS. Declarația Summitului NATO de la Madrid desfășurat în anul 2022 și noul Concept Strategic al NATO subliniază legătura intrinsecă a Agendei FPS cu activitatea alianței și cuprinde referiri, pentru prima dată, la importanța integrării securității umane și a FPS în implementarea celor trei sarcini fundamentale ale NATO: apărarea colectivă, gestionarea crizelor și securitatea prin cooperare.

Activitățile NATO în acest domeniu au la bază Planul de acțiune privind FPS pe perioada 2021-2025, care continuă integrarea progreselor înregistrate în perioada planului anterior.

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.

#### **4.1.3 Implementarea Agendei FPS la nivelul OSCE**

OSCE – ca organizație regională de securitate în conformitate cu prevederile Capitolului VIII al Cartei ONU – este angajată să promoveze și să sprijine implementarea la nivel regional a Agendei FPS. Astfel, OSCE are un pachet de angajamente în domeniul egalității de gen, relevante pentru acest domeniu cum sunt Decizia Consiliului Ministerial 14/05 privind Rolul femeilor în prevenirea conflictelor, managementul crizelor și reconstrucția postconflict și decizia Consiliului Ministerial 3/11 privind ciclul conflictual, ambele subliniind rolul femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor, precum și în consolidarea păcii.

În condițiile în care organizația funcționează pe baza regulii consensului, în ultimii ani nu au fost adoptate noi documente politice pe această temă, unele state participante considerând că tema nu este în responsabilitatea organizației.

#### **4.1.4 Implementarea Agendei FPS la nivelul Uniunii Europene**

UE promovează pacea și securitatea în interiorul și dincolo de frontierele sale. Aceasta este consacrată în Tratatul privind UE și reflectată în Strategia globală pentru politica externă și de securitate a UE. 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. Agenda FPS globală are ca obiectiv atingerea egalității de gen instituțiile militare, precum și în domeniile păcii și securității.

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 rolului femeilor în poziții de leadership în contextul politicilor și programelor referitoare la susținerea păcii și securității. În luna noiembrie 2022, a fost adoptat un nou set de Concluzii ale Consiliului pe tema FPS, al doilea după documentul similar adoptat în anul 2018.

Documentul reafirmă principiile înscrise și angajamentele asumate prin Planul de acțiune al UE 2019-2024 și reconfirmă, ca linie prioritară de intervenție, locul central a Agendei FPS în ansamblul relațiilor dintre ONU și UE, precum și în cadrul parteneriatelor cu alte organizații interguvernamentale. Mandatul ambasadorului pentru gen și diversitate din cadrul Serviciului European de Acțiune Externă este consolidat și sunt stabilite atribuții specifice pentru grupul de lucru pe care îl coordonează.

Ca elemente de noutate, Concluziile menționează necesitatea integrării perspectivei FPS în alte instrumente de lucru ale UE: Busola Strategică, Facilitatea Europeană pentru Pace, Conceptul European de Stabilizare, Conceptul European de Mediere a Păcii și Liniile Europene pentru Mediere, precum și în Pactul Civil în domeniul Politicii de Securitate și Apărare Comună (PSAC) a Uniunii Europene. Sunt avute în vedere vulnerabilitățile suplimentare în materie de gen provocate de noile provocări globale între care: schimbările climatice, criza alimentară, accesul deficitar la apă și salubritate, crima organizată, traficul de persoane etc.

UE promovează participarea femeilor în toate procesele din domeniul păcii și securității, inclusiv în instrumentele actuale și viitoare ale dezarmării și neproliferării. UE este un susținător ferm al recomandărilor Agendei pentru Dezarmare propuse de Secretarul General al ONU.

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.

La nivelul Parlamentului European, tema FPS este urmărită de Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (FEMM).

## 4.2 Date și aspecte relevante pentru domeniile incluse în Strategie

### 4.2.1 Situația femeilor și a bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală – 2023

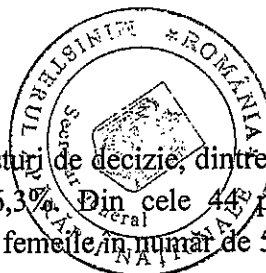
Grad decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general, director general adjunct.

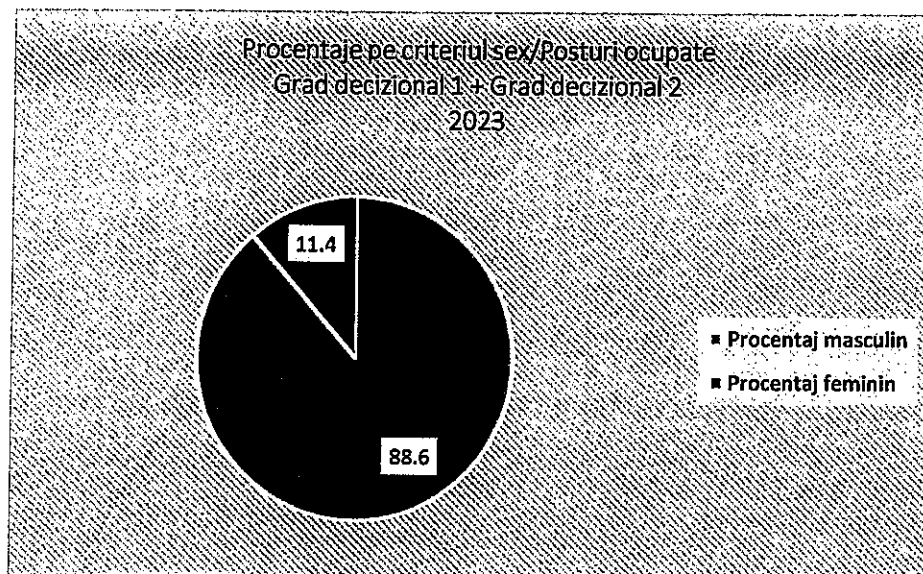
Grad decizional 2: director, director adjunct.

Timpul 0 de raportare a datelor a fost 1 august 2023 (raportarea se realizează anual și timpul 0 de raportare este data de 1 august).

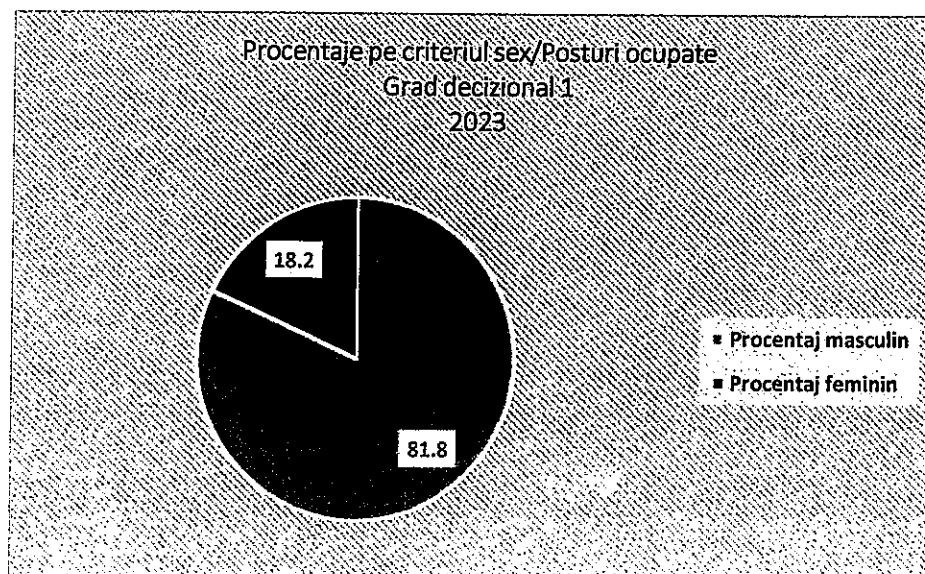
#### *Ministerul Apărării Naționale*

MApN funcționa, la momentul raportării, cu 51 posturi de decizie, dintre care 7 posturi vacante, gradul de ocupare al posturilor decizionale fiind de 86,3%. Din cele 44 posturi ocupate (grade decizionale 1+2), bărbații erau în număr de 39 (88,6%), iar femeile în număr de 5 (11,4%).

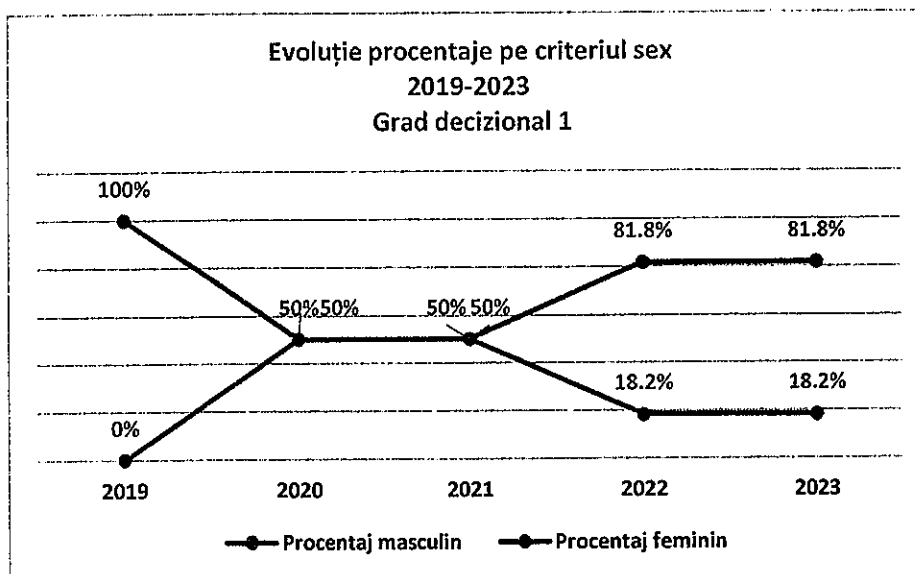




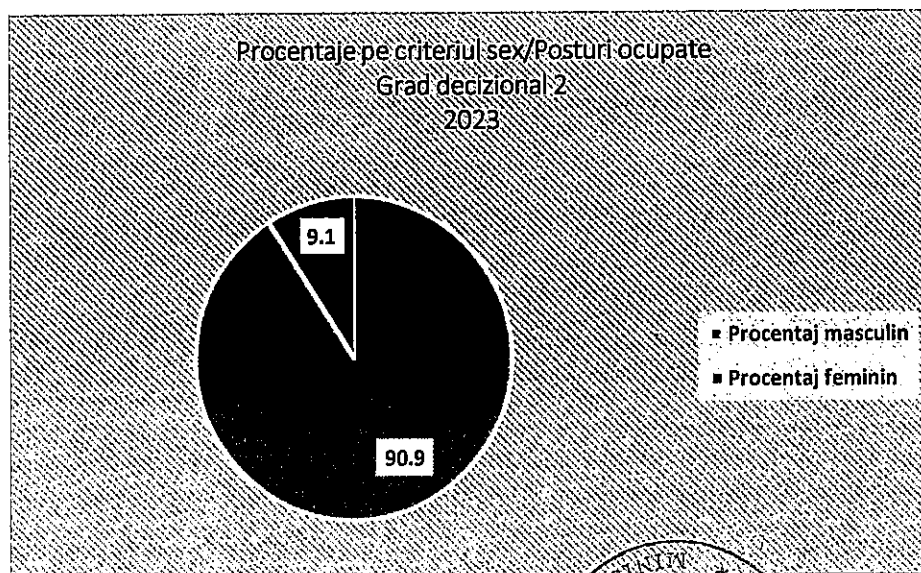
La **gradul decizional 1**, cele 11 posturi de conducere au fost ocupate de 9 bărbați (81,8%) (1 secretar general adjunct, 4 directori generali și 4 directori generali adjuncți) și două femei (18,2%) (1 secretar general, 1 director general adjunct). Raportat la anul 2022, procentajele referitoare la femei s-au menținut la același nivel.



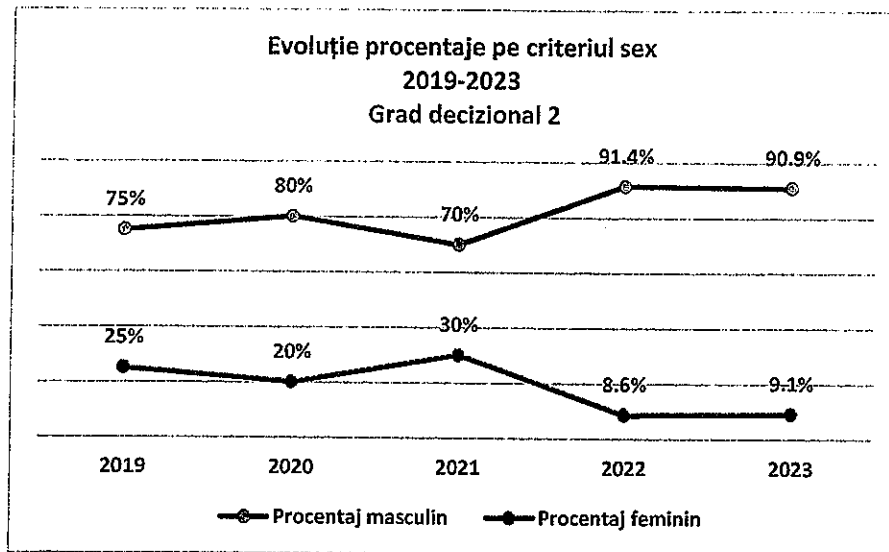
În anul 2019, bărbații au fost majoritari în ocuparea posturilor decizionale de grad 1, urmând ca în anii 2020 și 2021, procentajele pentru ambele sexe să devină egale. Din anul 2022, procentajele referitoare la femei au scăzut extrem de mult, acestea menținându-se la același nivel și în anul 2023.



La **gradul decizional 2**, din cele 40 de posturi, 7 erau vacante. Din cele 33 de posturi, 30 erau ocupate de bărbați (90,9%) - 16 directori și 14 directori adjuncți, iar celelalte 3 posturi erau ocupate de femei (9,1%) - 2 directori și un director adjunct. Raportat la anul 2022, procentajele privind încadrarea femeilor pe funcții de conducere au înregistrat o creștere cu 0,5 pp.

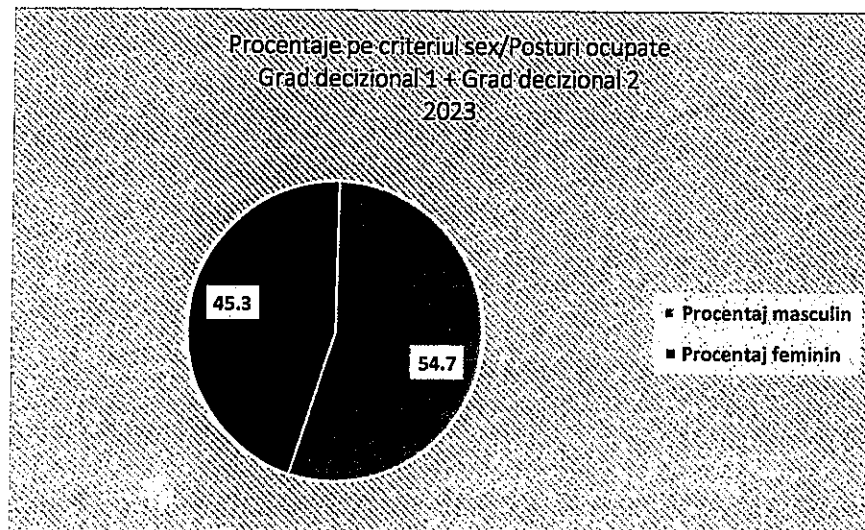


Având în vedere procentajele pe criteriul de sex din ultimii 5 ani, se poate spune că procentajele referitoare la bărbați au dominat, acestea având o valoare impresionant de mare comparativ cu cele referitoare la femei, acestea din urmă înregistrând cel mai mare procentaj în anul 2021, respectiv 30%.

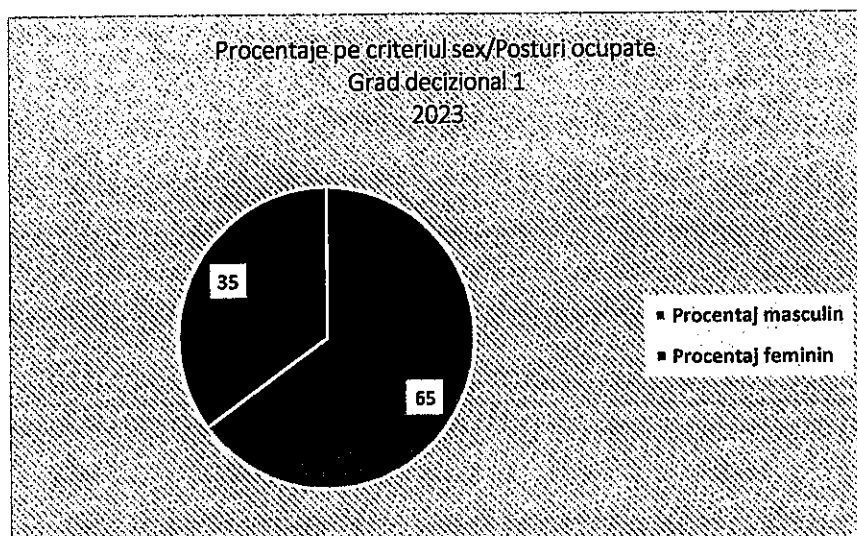


### *Ministerul Afacerilor Externe*

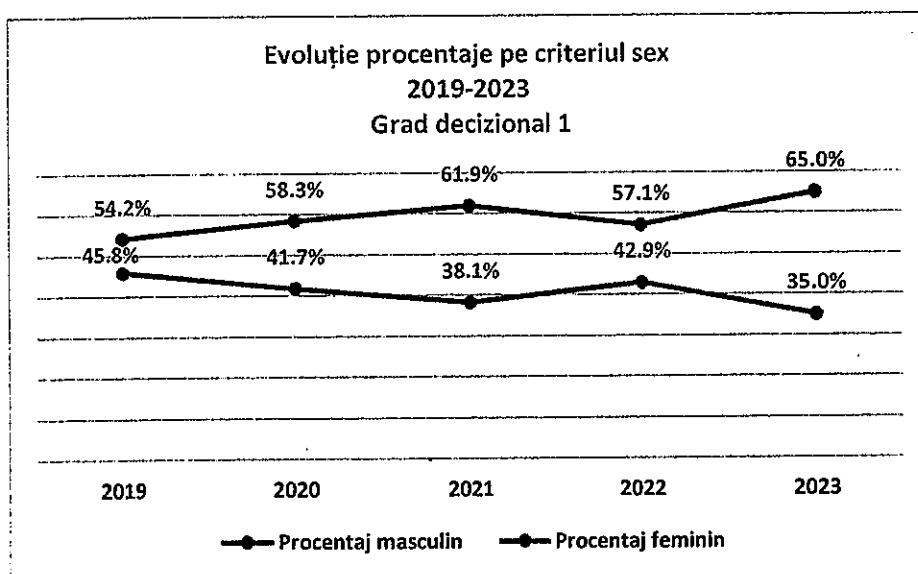
În cadrul MAE, la data raportării erau existente 93 de posturi de conducere, dintre care 7 posturi vacante (**grade decizionale 1+2**), rata de ocupare a acestor posturi fiind de 92,5%. Cele 86 posturi au fost ocupate astfel: 47 (54,7%) de bărbați și 39 (45,3%) de femei.



La **gradul decizional 1**, din cele 22 de posturi, două erau vacante și 20 ocupate. Femeile ocupau 7 posturi [(35%); 1 secretar general, 6 directori generali] și bărbații 13 posturi [(65%); 1 secretar general adjunct, 11 directori generali și 1 director general adjunct]. Raportat la anul 2022, procentajele privind femeile au înregistrat o scădere cu 7,9 pp la acest grad decizional.

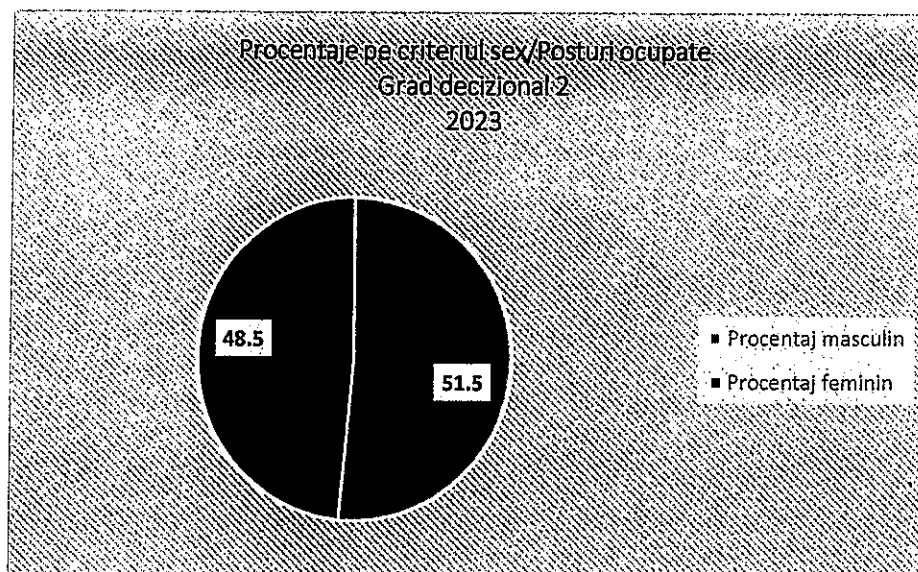


În ultimii 5 ani bărbații au dominat pozițiile decizionale la acest grad, în perioada 2019-2023 procentajele acestora fiind peste 50. Cel mai mare procentaj privind femeile a fost înregistrat în anul 2019 (45,8%).

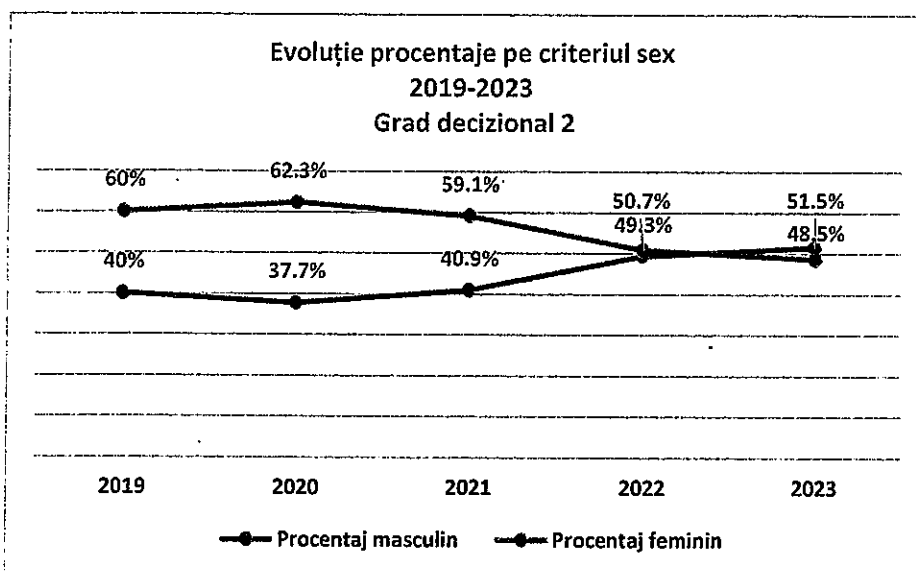


La **gradul decizional 2**, au fost raportate 71 de posturi, dintre care 5 vacante., Astfel, 34 de bărbați [(51,5%); 20 directori, 14 directori adjuncți] și 32 de femei [(48,5%); 21 directori, 11 directori adjuncți] ocupau pozițiile de conducere. Raportat la anul 2022, procentajele privind femeile au înregistrat o scădere cu 2,2 pp la acest grad decizional.



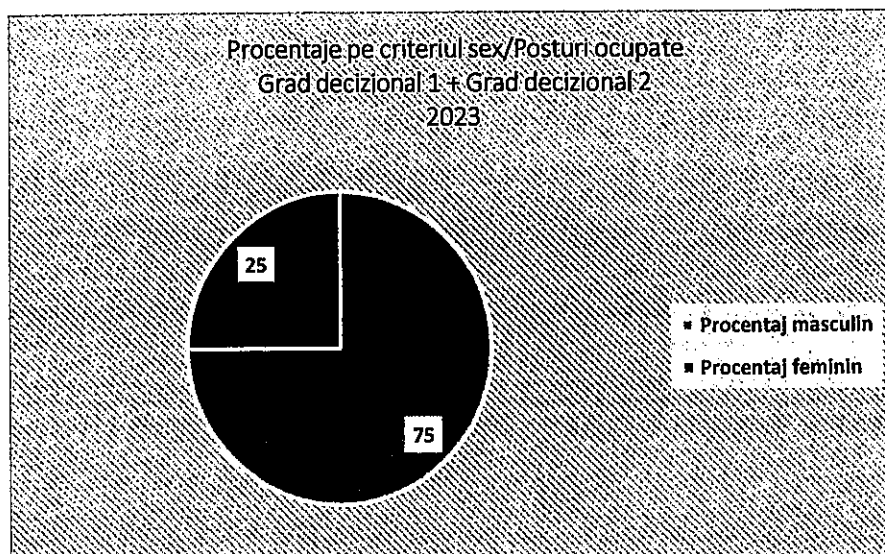


În perioada 2019-2022, femeile au fost superioare bărbaților din punctul de vedere al procentajelor, urmând ca în anul 2023 procentajele referitoare la acestea să scadă și situația să se inverse. Cel mai mare procentaj pentru femei a fost înregistrat în anul 2020 (62,3%).

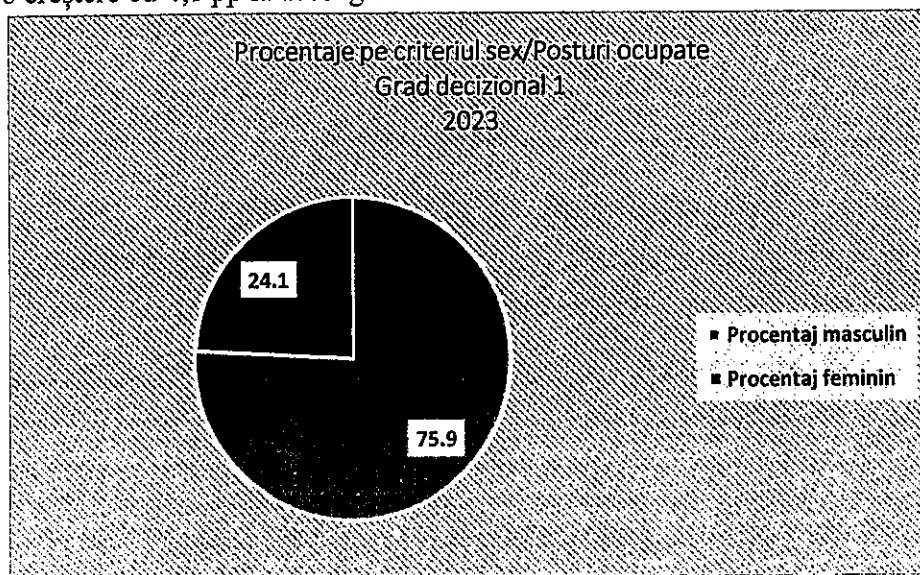


### *Ministerul Afacerilor Interne*

MAI a raportat 61 posturi de decizie (**grade decizionale 1+2**), dintre care 9 posturi vacante. Cu o rată de ocupare a posturilor decizionale de 85,2%, cele 52 de posturi au fost ocupate după cum urmează: 39 (75%) de bărbați și 13 (25%) femei.



La **gradul decizional 1**, din cele 29 de posturi ocupate (33 posturi totale, dintre care 4 vacante), bărbații ocupau 22 de posturi [(75,9%); 2 secretari generali adjuncți, 8 directori generali, 12 directori generali adjuncți] și femeile ocupau 7 posturi [(24,1%); 1 secretar general, 1 secretar general adjunct, 1 director general, 4 directori generali adjuncți]. Raportat la anul 2022, procentajele privind femeile au înregistrat o creștere cu 4,1 pp la acest grad decizional.

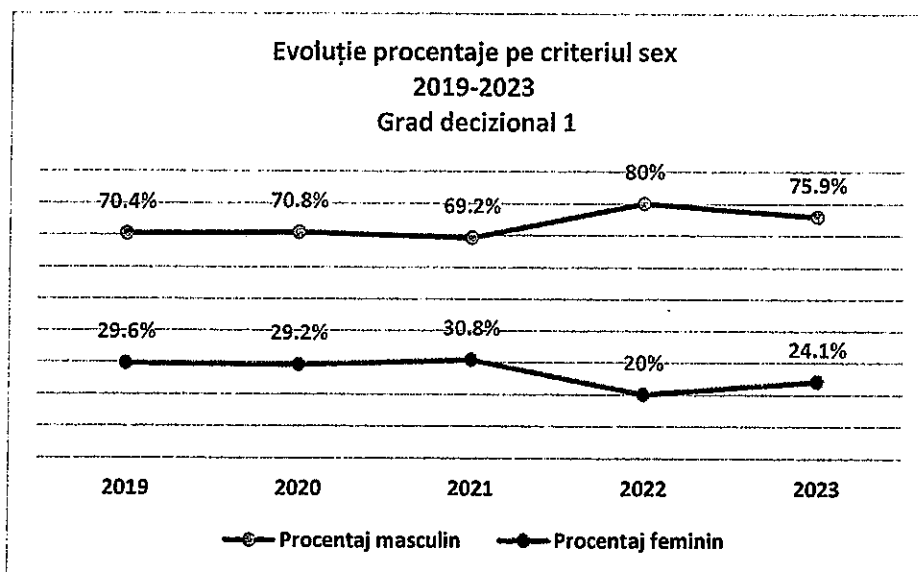


La acest grad decizional, în ultimii 5 ani bărbații au avut procentaje net superioare față de cele ale femeilor. Cel mai mare procentaj pentru acestea, raportat la această perioadă, a fost înregistrat în anul 2021, respectiv 30,8 pp.

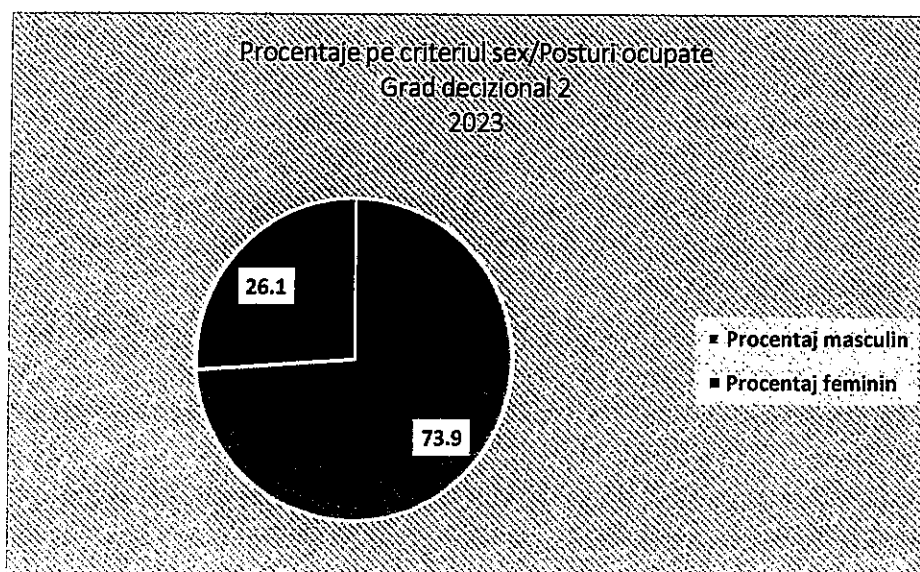




NECLASIFICAT

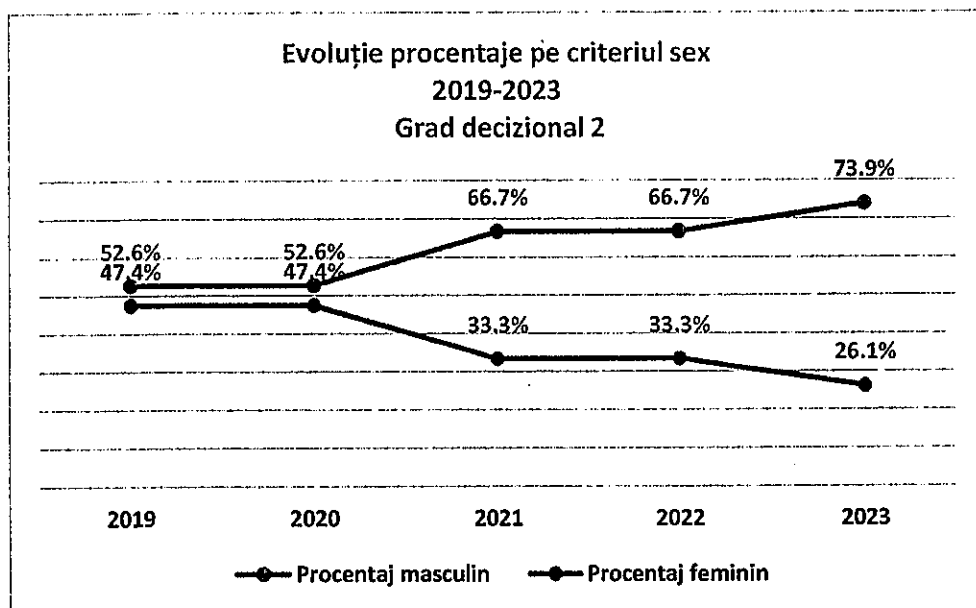


La **gradul decizional 2**, din cele 23 posturi ocupate, 17 le revin bărbaților [(73,9%); 14 directori, 3 directori adjuncți] și 6 femeilor [(26,1%); 2 directori, 4 directori adjuncți]. Raportat la anul 2022, procentajele referitoare la femei au înregistrat o scădere cu 7,2 pp la acest grad decizional.



În perioada 2019-2023, bărbații au avut procentaje mai mari față de femei, însă diferența dintre acestea este mai mică raportat la gradul decizional 1. În anii 2019 și 2020 a fost înregistrat cel mai mare procentaj pentru femei (47,4%), urmând ca acestea să scadă în anii 2021 și 2023.

NECLASIFICAT



#### 4.2.2 Încadrarea cu personal feminin – 2020

**MApN:** Încadrarea generală cu personal feminin la nivelul instituției a fost de 19%, procentele pe categorii de personal fiind următoarele: generali - 2,33%; ofițeri - 17%; maiștri militari și subofițeri - 10%; soldați gradați profesioniști - 3,77%; personal civil contractual/funcționari publici - 64%; elevi din colegiile naționale militare - 41%; elevi din școlile militare de maiștri militari și subofițeri - 25%; studenți militari în instituțiile militare de învățământ superior (studii de licență) - 31%.

**MAI:** încadrarea generală cu personal feminin la nivelul instituției a fost de 19,05%, procentele pe structuri fiind următoarele: Poliția Română: 24,99%, Poliția de Frontieră: 20,94%, Jandarmeria Română: 7,81% și DSU: 5,34%.

**MAE:** 35,9% din pozițiile de șef de misiune și 54,5% poziții de conducere în Centrală au fost ocupate de personal feminin.

**SRI:** Încadrarea generală la nivelul instituției cu personal feminin este de 35,52% și încadrarea cu personal feminin la nivel decizional 2 a fost de 18,60%.

**STS:** Încadrarea generală la nivelul instituției cu personal feminin s-a ridicat la 50,56% și 23,94% au fost funcții de conducere.

#### 4.2.3 Încadrarea cu personal feminin – 2021

**MApN:** Ultima analiză a arătat că, în Armata României, femeile au reprezentat 8,5% din personal. Din totalul numărului de femei, cel mai mare procent se regăsea în cadrul Forțelor Terestre – 36%. În Forțele Aeriene, procentul de încadrare cu personal feminin era de 18% din numărul total, dintre care 21% erau încadrate pe funcții de pilot. În Forțele Navale, procentul de încadrare cu personal feminin era 7,6%. Domeniul medical a fost preferat de femeile militar, peste 16% dintre posturi fiind ocupate de femei. Următorul domeniu preferat de femei a fost cel al comunicațiilor și informaticii, cu 15% procent de încadrare personal feminin, acesta fiind urmat de arma infanterie, cu 11% procent de încadrare personal feminin.

Din numărul total de personal feminin încadrat în MApN, 32% ocupa funcții de conducere. Conducerea militară feminină a câștigat teren în decursul ultimilor ani. Există în prezent structuri conduse de femei, începând de la unități militare și spitale militare, până la structuri centrale ale MApN.

Procentul femeilor încadrate în misiuni externe a evoluat în ultima perioadă. În misiuni ONU, procentul de încadrare era de 39%, 6% în misiuni NATO și 6% în misiuni UE.

**MAE:** În Centrala MAE, 54 % din pozițiile de conducere erau ocupate de femei. Încadrarea personalului feminin în Serviciul Exterior era de 33% pentru pozițiile de șef.

**MAI:** În ceea ce privește încadrarea la nivelul MAI existau 45 de posturi cu gradul decizional 1, dintre care 10 vacante. Cele 35 de posturi au fost ocupate după cum urmează: 27 (77 %) bărbați și 8 (23%) femei.

La gradul decizional 2 existau 78 de posturi, dintre care 12 erau vacante. Posturile ocupate erau împărțite astfel: 55 (83%) bărbați și 11 (17%) femei.

Pentru gradele decizionale 1+2, posturile au fost ocupate astfel: 82 (81%) bărbați și 19 (19%) femei.

În anul 2021, procentajele pentru femei au scăzut cu 1% față de anul 2020, de la valoarea de 20% la 19% pentru gradele decizionale 1+2. Pentru gradul decizional 1, procentajele pentru femei din 2021 au scăzut cu 7% față de anul 2020, iar pentru gradul decizional 2 acestea au crescut cu 2% față de 2020.

**STS:** În 2021, nivelul de încadrare cu personal feminin a posturilor existente la nivelul instituției a fost în procent de 49,52%, iar nivelul de încadrare cu personal feminin a funcțiilor de conducere existente la nivelul instituției a fost de 27,96%. Față de anul anterior, procentul de încadrare cu personal feminin era în echilibru cu procentul de încadrare a personalului masculin, iar în ceea ce privește ocuparea funcțiilor de conducere de către femei, s-a observat o creștere față de anul precedent. De asemenea, în ceea ce privește nivelul de școlarizare pentru nevoile instituției, femeile ocupau un procent de 50%.

**SRI:** Referitor la numărul de femei angajate ale SRI, acesta era de 35,55%. Procesele de selecție a persoanelor pentru încadrare directă și admitere în Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” nu au luat în considerare criteriile de gen.

#### 4.2.4 Încadrarea cu personal feminin – 2022

**MApN:** Ultima analiză a arătat că procentul de încadrare a personalului feminin (militar și civil) a fost de 21,7%, raportat la întreg personalul ministerului. Încadrarea personalului militar feminin în MApN, din totalul personalului militar, pe categorii, a fost: ofițeri 20,5%, maiștri militari 14,7%, subofițeri 11,4% și soldați gradați profesioniști 4,5%.

**MAE:** În MAE femeile au reprezentat 61,9% din totalul personalului din Centrala MAE. Conducerea MAE a continuat să acorde atenția cuvenită promovării egalității de șanse în rândul personalului diplomatic, inclusiv prin numirea de femei în funcții de conducere în Serviciul Exterior (unde 34,7% din pozițiile de șef de misiune au fost ocupate de femei) și în Centrală (unde 47,6% din pozițiile de conducere, inclusiv funcții de demnitate publică, au fost ocupate de femei).

**MAI:** La nivelul MAI, personalul feminin a fost de aproximativ 20,47%, din totalul încadrat în instituție.

**STS:** În 2022 nivelul de încadrare cu personal feminin a posturilor existente la nivelul instituției a fost în procent de 48,69%, iar nivelul de încadrare cu personal feminin a funcțiilor de conducere existente la nivelul instituției a fost de 26,63%. De asemenea, în ceea ce privește nivelul de școlarizare pentru nevoile instituției, femeile au ocupat un procent de 49,26%.

**SRI:** Procentul de încadrare cu personal feminin în SRI a fost de 36,35%, în creștere cu 0,02% față de anul precedent. Procesele de selecție a persoanelor pentru încadrare directă și admitere în Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” nu au luat în considerare criteriile de gen.

**ANP:** Personalul feminin din sistemul administrației penitenciare au reprezentat 25,3% din totalul încadrat.

#### 4.2.5 Încadrarea cu personal feminin – 2023

**MApN:** Ultima analiză a arătat că procentele de încadrare a personalului feminin (militar și civil), raportate la totalul fiecărei categorii în parte au fost: ofițeri 21%, maiștri militari 16%, subofițeri 14,5%, soldați gradați profesioniști 5%, personal civil 64%.

**MAE:** În MAE femeile au reprezentat 61,4% din totalul personalului din Centrala MAE. Conducerea MAE a continuat să acorde atenția cuvenită promovării egalității de șanse în rândul personalului diplomatic, inclusiv prin numirea de femei în funcții de conducere în Serviciul Exterior (unde 40,7% din pozițiile de șef de misiune au fost ocupate de femei) și în Centrală (unde 50% din funcțiile de demnitate publică și 43,1% din funcțiile de conducere au fost ocupate de femei).

**MAI:** Din totalul personalului MAI, 20,82% au fost femei, astfel: 23,73% ofițeri de poliție, 46,44% agenți de poliție, 4,76% ofițeri, 0,05% maiștri militari, 10,18% subofițeri, 1,68% funcționari publici, 13,16% personal civil contractual.

**STS:** În anul 2023, nivelul de încadrare cu personal feminin a posturilor existente la nivelul instituției a fost în procent de 48,54%, iar nivelul de încadrare cu personal feminin a funcțiilor de conducere existente la nivelul instituției a fost de 26,88%. De asemenea, în ceea ce privește nivelul de școlarizare pentru nevoile instituției, precizăm că femeile au ocupat un procent de 46,77%.

**SRI:** Procentul de încadrare cu personal feminin în SRI a fost de 36,45% din totalul încadrat în instituție. Adăugăm faptul că procesele de selecție a persoanelor pentru încadrare directă și admitere în Academia Națională de Informații "Mihai Viteazul" nu au luat în considerare criteriile de gen.

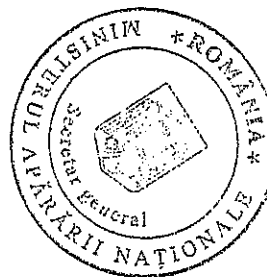
**ANP:** Personalul feminin din sistemul administrației penitenciare a reprezentat 25% din totalul încadrat.

**DNSC:** Personalul feminin din cadrul instituției a ocupat 35,71% din totalul angajaților instituției, dintre care 27,78% a ocupat funcții de conducere și 37,04% funcții de execuție.

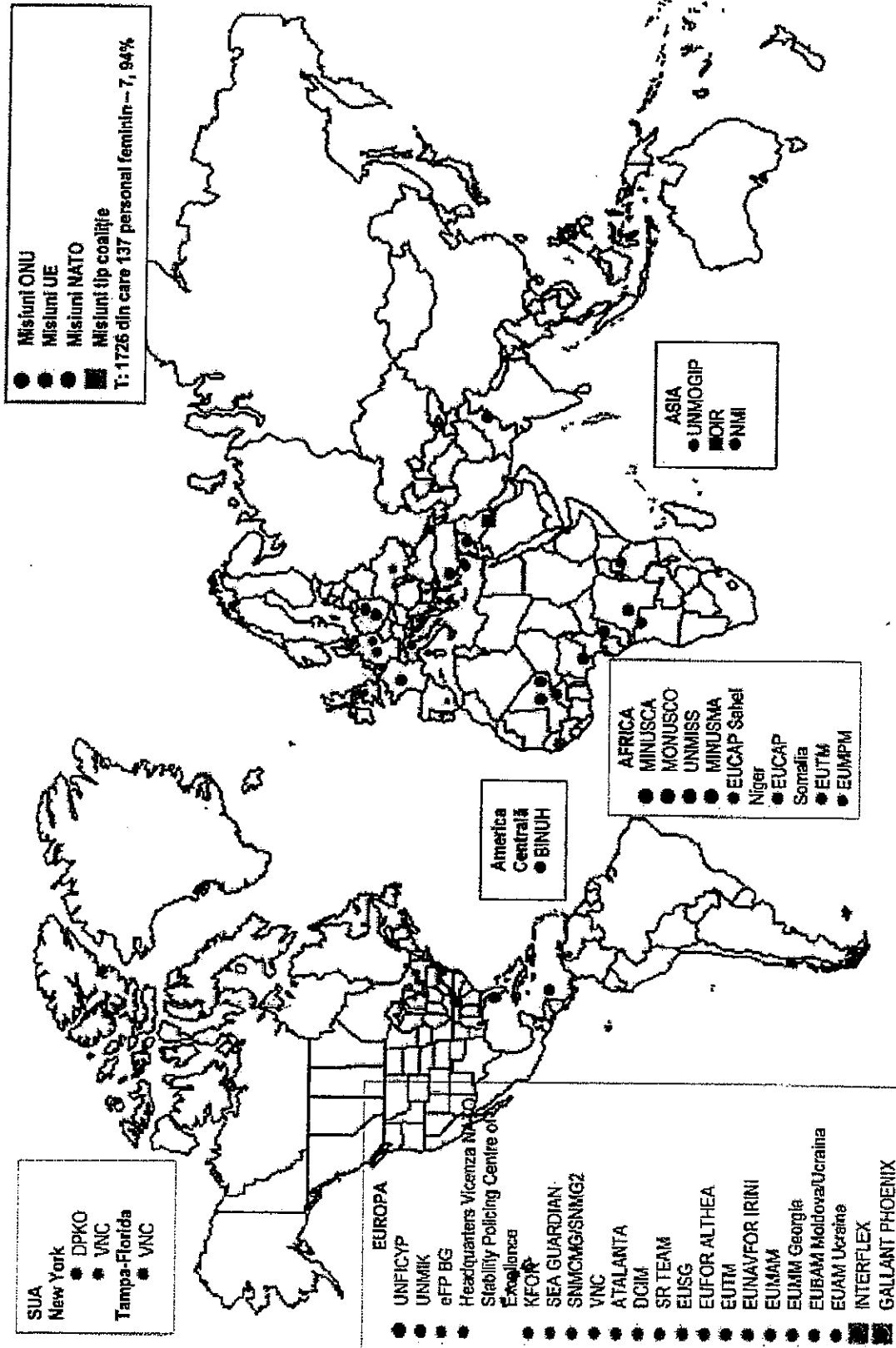
#### 4.2.6 Misiuni externe - Harta participării la misiuni în afara teritoriului național – 2023

În anul 2023, participarea personalului român în misiuni internaționale de menținere a păcii a fost următoarea:

- MApN a participat cu 1673 militari, din care 122 personal feminin, reprezentând 7,29%;
- 53 reprezentanți MAI au executat astfel de misiuni, din care 15 au fost personal feminin, constituind 28,3%;
- ANP a participat cu un cadru militar bărbat.



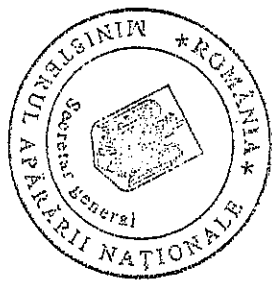
Participarea la misiuni in afara teritoriului național/ 2023



NECLASIFICAT

NECLASIFICAT  
28 din 34

# DECLASIFICAREA



NECLASIFICAT

## CAPITOLUL V

### Scopul și obiectivele strategiei

#### Scopul strategiei

Strategia națională privind implementarea RCSONU 1325 (2000) reprezintă instrumentul care stă la baza elaborării unor politici și direcții comune de implementare a RCSONU 1325 (2000), folosit de către instituțiile din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională din România, precum și de către alte instituții ale administrației publice centrale, cu responsabilități în domeniu.

#### Obiectivele strategiei

##### **Obiectivul general nr. 1 - Integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare**

În cadrul activităților de program, femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierelor legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională.

##### **Obiective specifice**

##### **1.1 Îmbunătățirea cadrului de reglementări interne ale instituțiilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională cu privire la PNA**

##### **Măsuri/acțiuni:**

- *Elaborarea de ordine sau dispoziții proprii cu privire la implementarea internă a PNA.*
- *Promovarea, susținerea și implementarea PNA.*
- *Includerea tematicii privind implicarea femeilor în domeniul controlului armamentelor, dezarmării și neproliferării armelor de distrugere în masă.*
- *Activitate de integrare a perspectivei de gen în politicile de securitate.*

##### **1.2 Dezvoltarea unor instrumente de lucru la nivelul instituțiilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională privind implementarea PNA**

##### **Măsuri/acțiuni:**

- *Asigurarea PFN, responsabil cu coordonarea implementării domeniului FPS.*
- *Desemnarea unui expert/ consilier de gen/punct de contact la nivel central care va colabora și va sprijini activitatea PFN.*
- *Actualizarea unei baze de date comune privind specialiștii în domeniul FPS din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională, mediul academic și societatea civilă.*
- *Realizarea permanentă a schimbului de cunoștințe și experiențe cu specialiști din mediul civil național și internațional pe domeniul FPS.*

##### **Obiectivul general nr. 2 - Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională, în negocierile de pace, procesele de mediere și în cadrul misiunilor de menținere a păcii**

Obiectivul urmărește creșterea participării și reprezentării femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională, asigurând implicit creșterea participării femeilor în procesul decizional.

NECLASIFICAT

**Obiective specifice**

**2.1 Promovarea participării și reprezentării femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională**

**Măsuri/acțiuni:**

- Asigurarea unui flux informațional atât orizontal, cât și vertical, destinat schimbului de date și experiențe acumulate în urma participării femeilor în misiuni de menținere a păcii.
- Sporirea vizibilității femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională, prin modalități specifice de informare și comunicare.
- Efectuarea de instruirii și activități periodice cu privire la egalitatea de gen.
- Introducerea temelor referitoare la domeniul FPS în curricula instituțiilor de învățământ proprii.

**2.2 Creșterea participării femeilor în procesul decizional**

**Măsuri/acțiuni:**

- Asigurarea sprijinului necesar pentru participarea la selecția efectuată în vederea încadrării unor astfel de posturi.
- Efectuarea de analize cu privire la percepția egalității de gen.

**Obiectivul general nr. 3 - Prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazate pe gen**

Obiectivul urmărește prevenirea săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen, prin aplicarea coerentă a legislației naționale specifice și consolidarea mecanismelor interne de informare, instruire, raportare, monitorizare și control.

**Obiective specifice**

**3.1 Consolidarea cadrului legislativ în domeniul de referință**

**Măsuri/acțiuni:**

- Elaborarea sau actualizarea, după caz, a Normelor de conduită, incluzând perspectiva de gen.
- Elaborarea de norme procedurale interne cu privire la soluționarea plângerilor (sesizărilor) privind discriminarea de gen și actele de hărțuire morală și sexuală, la locul de muncă.

**3.2 Acțiuni de prevenire a săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen.**

**Măsuri/acțiuni:**

- Analiza privind situația de securitate din teatrele de operații, inclusiv prin raportarea unor eventuale situații de violență de gen
- Efectuarea de instruirii periodice, activități și/sau informări pentru personal cu privire la standardele de comportament și normele de conduită, cu scopul prevenirii discriminării de gen și a hărțuirii morale și sexuale la locul de muncă
- Raportarea și răspunsul la situațiile privind exploatarea sexuală și abuzurile săvârșite de către personalul militar și civil român dislocat în misiuni în afara teritoriului național.
- Instruirea personalului militar și civil înainte de dislocare în misiuni în afara teritoriului național privind normele de conduită și standardele de comportament obligatorii pe perioada misiunii.
- Instruirea personalului militar și civil înainte de dislocare în misiuni în afara teritoriului național privind protecția și sprijinul victimelor violenței sexuale și de gen din zona de conflict, raportarea unor astfel de cazuri.



**Obiectivul general nr. 4 – Ajutorare și refacere**

Obiectivul urmărește sprijinirea persoanelor afectate de conflicte armate, prin măsuri eficiente, sustenabile și unitare, cu luarea în considerare a nevoilor specifice ale femeilor și fetelor.

**Obiective specifice**

**4.1 Asigurarea pregătirii personalului implicat în desfășurarea unor astfel de activități**

**Măsuri/ acțiuni:**

- *Instruirea personalului (militar/ civil/ voluntar) angrenat în misiuni de acordare de sprijin umanitar pentru refugiați cu privire la respectarea legislației specifice egalității de gen și combaterea tuturor formelor de discriminare și hărțuire.*
- *Organizarea exercițiilor în teren care presupun amenajarea, organizarea și asigurarea gestionării fluxului de refugiați, ținând cont de perspectiva egalității de gen.*
- *Includerea în proiecte, seminare sau reuniuni a unor sesiuni de instruire referitoare la rolul și participarea femeilor în procesele de refacere și reconstrucție post-conflict.*

**4.2 Asigurarea asistenței necesare**

**Măsuri/ acțiuni:**

- *Asigurarea asistenței psihologice pentru persoanele refugiate care au suferit abuzuri.*
- *Acordarea de asistență medicală și psihologică, precum și sprijin pentru cazare, solicitanților și beneficiarilor unei forme de protecție internațională.*

**Obiectivul general nr. 5 - Colaborarea cu societatea civilă și entitățile de profil în procesul de implementare a Agendei FPS**

Obiectivul urmărește dezvoltarea parteneriatului cu societatea civilă, realizarea schimbului de experiență și cunoștințe în vederea implementării Agendei FPS și creșterea vizibilității domeniului.

**Obiective specifice**

**5.1 Asigurarea mijloacelor de colaborare cu societatea civilă**

**Măsuri/ acțiuni:**

- *Crearea și dezvoltarea de parteneriate cu organizațiile din domeniul drepturilor omului și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.*

**5.2 Dezvoltarea unui cadru coerent de colaborare cu instituțiile sau entitățile de profil în vederea implementării PNA**

**Măsuri/ acțiuni:**

- *Dezvoltarea procesului de consultare permanentă cu entitățile de profil.*
- *Crearea și dezvoltarea unor instrumente de colaborare cu entitățile de profil, care să sprijine implementarea măsurilor PNA.*

## CAPITOLUL VI

### Programe și direcții de acțiune

Programele și direcțiile de acțiune care vor sprijini atingerea obiectivelor și implementarea strategiei se regăsesc în Planul național de acțiune corespunzător celor cinci arii de intervenție ale domeniului FPS, respectiv în anexa la prezenta strategie. Se va urmări asigurarea concordanței măsurilor

adoptate în strategie cu programele incluse în planurile strategice instituționale ale instituțiilor cu responsabilități în implementarea prezentei Strategii.

### 6.1 Rezultate așteptate

Implementarea obiectivelor și măsurilor care se regăsesc în planul de acțiune corespunzător vor conduce la promovarea femeilor în procesele de negociere a păcii, în structura de forțe și operații de menținere a păcii, precum și protecția femeilor și fetelor în zonele de conflict și taberele de refugiați.

### 6.2 Indicatori

Indicatorii pe baza cărora se va măsura evoluția implementării strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor cinci arii de intervenție ale domeniului FPS, respectiv în anexa la prezenta strategie.

### 6.3 Proceduri de monitorizare și evaluare

Conform Capitolului V din Strategia națională și a PNA privind implementarea RCSONU 1325 (2000) pentru perioada 2020-2023, s-a constituit Grupul național de implementare (GNI), din care fac parte reprezentanți ai următoarelor instituții: MAPN, MAI, MAE, ANES, SRI, STS, SPP, ANP, responsabil cu monitorizarea, evaluarea și raportarea implementării prezentei strategii și a Planului de acțiune aferent.

În vederea asigurării continuității de conținut și pentru a garanta coerența mecanismelor instituționale de implementare și monitorizare a măsurilor prevăzute de actuala strategie, urmărirea aplicării prevederilor documentului de referință va fi asigurată în continuare, de GNI din care fac parte reprezentanții următoarelor instituții, respectiv: MAPN, MAI, MAE, ANES, SRI, STS, SPP, ANP, DNSC. Secretariatul grupului va fi asigurat de MAPN. În activitățile curente, secretariatul va colabora cu și va fi sprijinit de responsabilii pentru problematica RCSONU 1325 (2000), desemnați de fiecare instituție participantă.

În vederea realizării măsurilor prevăzute în prezenta strategie, fiecare instituție cu atribuții în domeniu are obligația de a desemna un reprezentant, care va facilita și asigura monitorizarea implementării strategiei la nivel intern și va asigura colaborarea cu MAPN și cu celelalte instituții responsabile cu implementarea/monitorizarea/evaluarea/raportarea strategiei. GNI va colabora și are posibilitatea de invita la activități specifice reprezentanți și experți ai comisiilor de specialitate din Parlamentul României, reprezentanți ai societății civile și ai mediului academic.

Colaborarea cu societatea civilă în procesul de implementare a RCSONU 1325 (2000) se va realiza printr-un proces de consultare permanent și pro activ cu organizații relevante ale societății civile și prin crearea de parteneriate cu organizațiile neguvernamentale din domeniu.

GNI, prin MAPN, în parteneriat cu instituțiile cu atribuții în domeniu și organizațiile neguvernamentale, va asigura mediatizarea strategiei, precum și diseminarea informațiilor relevante și bunele practici identificate în domeniu. Pentru a asigura o punere în aplicare eficientă a PNA, activitățile desfășurate în cadrul său vor fi evaluate și monitorizate.

Aceste activități se vor desfășura pe toată perioada de implementare și vor include atât colectarea, prelucrarea și analiza datelor de monitorizare, progresele înregistrate, cât și implementarea strategiei, identificarea și corectarea problemelor practice aparute în aplicarea politicilor din domeniile specifice de intervenție, precum și creșterea gradului de cunoaștere, înțelegere și implementare a măsurilor privind domeniul FPS.

Stadiul implementării strategiei va fi evaluat pe baza unor rapoarte de monitorizare elaborate anual de către MAPN cu sprijinul GNI, în urma raportărilor efectuate de către toate instituțiile cu responsabilități în domeniu care se regăsesc în Planul de acțiune.



## NECLASIFICAT

Autoritățile și instituțiile publice cu responsabilități în implementarea Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale și PNA privind implementarea RCSONU 1325 (2000) pentru perioada 2024 – 2028 vor elabora și vor transmite un raport anual cu privire la stadiul de îndeplinire a acțiunilor care le revin potrivit domeniilor specifice de competență.

De asemenea, evaluarea impactului strategiei se va realiza prin raportarea la indicatorii stabiliți în Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind implementarea RCSONU 1325 (2000) pentru perioada 2024 – 2028.

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 1325 (2000);
- evaluarea eficacității implementării;
- creșterea eficienței punerii în aplicare a RCSONU 1325 (2000) și a rezoluțiilor conexe de către instituțiile române.

Evaluarea va fi efectuată pe termen mediu, la jumătatea perioadei, în al patrulea trimestru al anului 2025, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI.

Rapoartele vor cuprinde informații privind îndeplinirea indicatorilor, un rezumat al lecțiilor învățate din punerea în aplicare a măsurilor din Planul de acțiune în perioada care precedă raportul prezentat, precum și recomandări.

După centralizarea rapoartelor primite, secretariatul va pune la dispoziția GNI o analiză a rezultatelor și propuneri de completare a PNA.

În vederea asigurării transparenței secretariatul va publica rezultatele evaluării în mediul virtual pe pagina web a PFN <https://gendermanagement.mapn.ro/>.

### **6.4 Instituții responsabile**

Instituțiile responsabile în implementarea strategiei se regăsesc în planul de acțiune corespunzător celor cinci arii de intervenție ale domeniului FPS, anexă la prezenta strategie.

### **6.5 Implicații bugetare și surse de finanțare**

Finanțarea măsurilor prevăzute în strategie se va asigura cu încadrarea în plafoanele de cheltuieli stabilite pentru anul 2024 și anii următori.

Totodată, strategia trasează o serie de obligații pentru autoritățile/instituțiile responsabile care, după aprobarea acestora vor analiza în detaliu implicațiile financiare și vor aloca sumele aferente realizării diferitelor acțiuni, cu încadrare în limitele bugetelor aprobate anual.

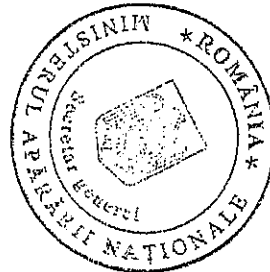
Sursele de finanțare sunt prevăzute în cuprinsul planului de acțiune corespunzător celor cinci arii de intervenție ale domeniului FPS.

### **6.6 Implicații asupra cadrului juridic**

Măsurile prevăzute în cuprinsul Strategiei naționale privind implementarea RCSONU 1325 (2000) pentru perioada 2024 – 2028, constituie repere importante de ghidare și orientare pentru îmbunătățirea cadrului legislativ în domeniul Femeile, pacea și securitatea, prin elaborarea de metodologii, ghiduri și analize.

NECLASIFICAT

PĂGINĂ ALBĂ



NECLASIFICAT  
34 din 34



PLANUL NAȚIONAL DE ACȚIUNE PRIVIND IMPLEMENTAREA REZOLUȚIEI 1325 (2000) A CONSILIULUI DE  
SECURITATE AL ORGANIZAȚIEI NAȚIUNILOR UNITE - FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA,  
PENTRU PERIOADA 2024 - 2028

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
<b>Obiectivul general nr. 1: Integrarea perspectivei de gen în politicile de securitate și apărare</b>							
<b>Obiectivul specific nr. 1.1 - Îmbunătățirea cadrului de reglementări interne ale instituțiilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională cu privire la PNA</b>							
1.	Elaborarea de ordine sau dispoziții proprii cu privire la implementarea internă a PNA	2024 - 2028	MApN MAE MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Norme interne aprobate în fiecare instituție responsabilă.	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierelor legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
2.	Promovarea, susținerea și implementarea PNA	2024 - 2028	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	O subdiviziune pe paginile de web ale instituțiilor responsabile și cel puțin o informare pe an a angajaților asupra conținutului PNA	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierelor legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
3.	Includerea tematicii privind implicarea femeilor în domeniul controlului armamentelor, dezarmării și neproliferării armelor de masă și distrugerii în masă	2024 – 2028	MAE MApN MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Reprezentarea ambelor sexe în delegațiile participante la Includerea experților femei la reuniuni/misiuni pe tema dezarmării	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierei legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
4.	Activitate de integrare a perspectivei de gen în politicile de securitate	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	Participarea PFN la cel puțin două conferințe/reuniuni naționale/internaționale pe tema <i>Femeile, pacea și securitatea</i> . Diseminarea materialelor către experții/consilierii de gen/ punctele de contact. O activitate anuală de informare a factorilor de decizie	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierei legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI

**Obiectivul specific nr. 1.2 - Dezvoltarea unor instrumente de lucru la nivelul instituțiilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională privind implementarea PNA**

VIZ  
J.G.  
MApN

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
5.	Asigurarea PFN, responsabil cu coordonarea implementării domeniului FPS	2024 – 2028	MApN	În limitele alocațiilor bugetare existente	Nominalizarea prin normă internă a PFN	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierele legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
6.	Desemnarea unui Expert/ Consilier de gen/Punct de contact la nivel central care va colabora și va sprijini activitatea PFN	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES SRI STS SPP ANP DNCS	În limitele alocațiilor bugetare existente	Minimum o persoană desemnată de fiecare instituție responsabilă	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierele legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
7.	Actualizarea unei baze de date comune privind specialiștii în domeniul FPS din sistemul național de apărare, ordine publică și	2024 – 2028	MApN	În limitele alocațiilor bugetare existente	O bază de date electronică realizată cu sprijinul instituțiilor relevante. Organizarea a minimum unei reuniuni anuale cu specialiștii din domeniul FPS	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierele legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
8.	Realizarea permanență a schimbului de cunoștințe și experiențe cu specialiști din mediul civil național și internațional pe domeniul PPS AV	2024 - 2028	MApN MAE MAI ANES SRI STS SPP ANP DNCS	În limitele alocațiilor bugetare existente	Participarea PFN sau a unui Expert/Consilier de gen/Punct de contact la nivel central la cel puțin două activități (de exemplu reuniuni, conferințe, seminarii, grupuri de lucru, instruirii)	Femeile vor fi încurajate și sensibilizate să fie active în promovarea unei abordări incluzive, prin reducerea stereotipurilor și barierelor legate de rolul și importanța femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	acestea, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
<b>Obiectivul general nr. 2: Creșterea reprezentării și participarea semnificativă a femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională în negocierile de pace, procesele de mediere și în cadrul misiunilor de menținere a păcii</b>							
<b>Obiectivul specific nr. 2.1 - Promovarea participării și reprezentării femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională</b>							
1.	Asigurarea unui flux informațional vertical destinat schimbului de date și experiențe acumulate în urma participării femeilor în misiuni de menținere a păcii	2024 - 2028	MApN MAE MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Un compendiu de bune practici și publicarea acestuia pe pagina de web a PFN	Participarea și reprezentarea femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și în procesul decizional	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
2.	Sporirea	2024	MApN	În limitele	Minimum o activitate pe	Participarea și	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI



Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
	vizibilității femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională, prin modalități specifice de informare și comunicare	– 2028	MAE MAI SPP ANP DNSC	alocațiilor bugetare existente	an care vizează conștientizarea rolului femeilor din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională	reprezentarea femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și în procesul decizional	realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
3.	Efectuarea de instruirii și activități periodice cu privire la egalitatea de gen	2024 – 2028	MApN MAE MAI SPP ANP	În limitele alocațiilor bugetare existente	Minimum două instruirii pe an	Participarea și reprezentarea femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și în procesul decizional	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
4.	Introducerea temelor referitoare la domeniul FPS în curricula instituțiilor de învățământ proprii	2024 – 2028	MApN MAI SPP ANP SRI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Curricula actualizate	Participarea și reprezentarea femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și în procesul decizional	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
<b>Obiectivul specific nr. 2.2 - Creșterea participării femeilor în procesul decizional</b>							
5.	Asigurarea sprijinului necesar pentru participarea la selecția efectuată în vederea încadrării unor astfel de posturi de conducere în cadrul Ministerului Național de Apărare	2024 - 2028	MApN MAE MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Femeile eligibile încurajate să participe în misiunile de menținere a păcii. Urmărirea atingerii obiectivului de încadrare cu 25% personal feminin în operații de menținere a păcii	Participarea și reprezentarea femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și în procesul decizional	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
6.	Efectuarea de analize cu privire la percepția egalității de gen	2024 - 2028	ANES MApN	În limitele alocațiilor bugetare existente	Minimum o cercetare sau o sinteză privind percepția egalității de gen. O reuniune de informare organizată anual	Participarea și reprezentarea femeilor în sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și în procesul decizional	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
<b>Obiectivul general nr. 3: Prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazate pe gen</b>							
<b>Obiectivul specific nr. 3.1 - Consolidarea cadrului legislativ în domeniul de referință</b>							
1.	Elaborarea sau actualizarea, după	2024 -	MApN MAE	În limitele alocațiilor	Norme de conduită elaborate sau	Prevenirea și contracararea săvârșirii	Evaluarea se va realiza pe termen

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
	caz, a <i>Normelor de conduită</i> , incluzând perspectiva de gen	2028	MAI ANES SRI STS SPP ANP DNSC	bugetare existente	actualizate. Diseminarea conținutului, incluzând perspectiva de gen în cel puțin două ședințe de pregătire a personalului pe an/ în funcție de specific	tutur formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
2.	Elaborarea de norme procedurale interne cu privire la soluționarea plângerilor (sesizărilor) privind discriminarea de gen și actele de hărțuire morală și sexuală, la locul de muncă	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES STS SPP ANP DNSC	În limitele alocațiilor bugetare existente	Normele procedurale interne elaborate sau actualizate. Informarea despre aceste norme pe pagina web/intranet a instituției/ structurii responsabile	Prevenirea și contracararea săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
<b>Obiectivul specific nr. 3.2 - Acțiuni de prevenire a săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen</b>							
3.	Analiza privind situația de securitate din teatrele de operații, inclusiv prin raportarea unor eventuale situații de violență de gen	2024 – 2028	MApN MAE MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Rezultatul analizei va fi diseminat în cadrul sesiunilor de instruire	Prevenirea și contracararea săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
4.	Efectuarea de instruiți, periodice, activități și/sau informări pentru personal cu privire la standardele de comportament și normele de conduită, cu scopul prevenirii discriminării de gen și a hărțuirii morale și sexuale la locul de muncă.	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES SRI STS SPP ANP DNCS	În limitele alocațiilor bugetare existente	Cel puțin o instruire pe semestru cu privire la prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii morale și sexuale	Prevenirea și contracararea săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
5.	abuzurile săvârșite de către personalul militar și civil român dislocat în misiuni în afara teritoriului național	2024 – 2028	MApN MAI SPP ANP MAE	În limitele alocațiilor bugetare existente	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	Prevenirea și contracararea săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
6.	Instruirea personalului	2024 –	MApN MAI	În limitele alocațiilor	Sesiuni de instruire executate	Prevenirea și contracararea săvârșirii	Evaluarea se va realiza pe termen

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
	militar și civil înainte de dislocare în misiuni în afara teritoriului național privind normele de conduită și standardele de comportament obligatorii pe perioada misiunii	2028	SPP ANP	bugetare existente		tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
7.	Instruirea personalului militar și civil înainte de dislocare în misiuni în afara teritoriului național privind protecția și sprijinul victimelor violenței sexuale și de gen din zona de conflict, raportarea unor astfel de cazuri	2024 – 2028	MApN MAI SPP ANP	În limitele alocațiilor bugetare existente	Sesiuni de instruire executate	Prevenirea și contracararea săvârșirii tuturor formelor de discriminare, hărțuire și violență sexuală bazată pe gen	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
<b>Obiectivul general nr. 4: Ajutorare și refacere</b>							
<b>Obiectivul specific nr. 4.1 - Asigurarea pregătirii personalului implicat în desfășurarea unor astfel de activități</b>							
1.	Instruirea personalului (militar/ civil/	2024 – 2028	MAI MApN	În limitele alocațiilor bugetare existente	Efectuarea de instruiți semestriale	Sprijinirea persoanelor afectate de conflicte armate, prin măsuri	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structurile responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
	<p>voluntar) angrenat în misiuni de acordare de sprijin umanitar pentru refugiați cu privire la respectarea legislației specifice egalității de gen și combaterea tuturor formelor de discriminare și hărțuire.</p> <p>Organizarea exercițiilor în teren pe care presupun amenajarea, organizarea și asigurarea gestionării fluxului de refugiați, ținând cont de perspectiva egalității de gen</p>					eficiente, sustenabile și unitare, cultura în considerare a nevoilor specifice ale femeilor și fetelor	jumătătea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
2.	<p>Organizarea și asigurarea gestionării fluxului de refugiați, ținând cont de perspectiva egalității de gen</p>	2024 - 2028	MAI MApN MAE	În limitele alocațiilor bugetare existente	Număr de exerciții care implică organizarea unei tabere de refugiați	Sprrijinirea persoanelor afectate de conflicte armate, prin măsuri eficiente, sustenabile și unitare, cultura în considerare a nevoilor specifice ale femeilor și fetelor	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI.
3.	<p>Includerea în proiecte, seminarie sau reuniuni a unor sesiuni de instruire referitoare la rolul și participarea femeilor în procesele de</p>	2024 - 2028	MAE MAI MApN	Resursele alocate în cadrul Asistenței Oficiale pentru Dezvoltare a României	Număr de proiecte, seminarie sau reuniuni în care au fost incluse astfel de sesiuni. Elaborarea și adaptarea temelor în funcție de specificul regiunii unde are loc activitatea	Sprrijinirea persoanelor afectate de conflicte armate, prin măsuri eficiente, sustenabile și unitare, cultura în considerare a nevoilor specifice ale femeilor și fetelor	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuriresponsabile	Resursefinanciare	Indicatori	Rezultateșteptate	Evaluare
	refacere și reconstrucție post-conflict						terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI.
<b>Obiectivul specific nr. 4.2 - Asigurarea asistenței necesare</b>							
4.	Asigurarea asistenței psihologice pentru persoanele refugiate care au suferit abuzuri	2024 – 2028	MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Număr de sesiuni de asistență psihologică (individuale și de grup) a persoanelor refugiate care au suferit abuzuri	Sprrijinirea persoanelor afectate de conflicte armate, prin măsuri eficiente, sustenabile și unitare, cultura în considerare a nevoilor specifice ale femeilor și fetelor	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
5.	Acordarea de asistență medicală și psihologică, precum și sprijin pentru cazare, solicitanților și beneficiarilor unei forme de protecție internațională	2024 – 2028	MAI	În limitele alocațiilor bugetare existente	Număr de persoane care au beneficiat de asistență medicală, psihologică și cazare	Sprrijinirea persoanelor afectate de conflicte armate, prin măsuri eficiente, sustenabile și unitare, cultura în considerare a nevoilor specifice ale femeilor și fetelor	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
<b>Obiectivul general nr. 5: Colaborarea cu societatea civilă și entitățile de profil în procesul de implementare a Agendei FPS</b>							

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
<b>Obiectivul specific nr. 5.1 - Asigurarea mijloacelor de colaborare cu societatea civilă</b>							
1.	Crearea și dezvoltarea de parteneriate cu organizațiile din domeniul drepturilor omului și egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	Număr de protocoale, convenții, acorduri de cooperare încheiate	Dezvoltarea parteneriatului cu societatea civilă, realizarea schimbului de experiență și cunoștințe în domeniul de referință	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
<b>Obiectivul specific nr. 5.2 - Dezvoltarea unui cadru coerent de colaborare cu instituțiile sau entitățile de profil în vederea implementării PNA</b>							
2.	Dezvoltarea procesului de consultare permanentă cu entitățile de profil	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES DNSC	În limitele alocațiilor bugetare existente	Cel puțin o dezbatere, anual, cu participarea instituțiilor de stat cu atribuții în domeniu și a reprezentanților din mediul nonguvernamental și mediul academic	Dezvoltarea parteneriatului cu societatea civilă, realizarea schimbului de experiență și cunoștințe în domeniul de referință	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare, precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI
3.	Crearea și dezvoltarea unor instrumente de colaborare cu entitățile de profil, care să sprijine	2024 – 2028	MApN MAE MAI ANES	În limitele alocațiilor bugetare existente	Număr de convenții, protocoale, acorduri de cooperare încheiate	Dezvoltarea parteneriatului cu societatea civilă, realizarea schimbului de experiență și cunoștințe în domeniul de referință	Evaluarea se va realiza pe termen mediu, la jumătatea perioadei de implementare,



NECLASIFICAT

Nr. crt.	Măsuri/Acțiuni	Termen de realizare	Structuri responsabile	Resurse financiare	Indicatori	Rezultate așteptate	Evaluare
	implementarea măsurilor PNA						precum și la terminarea acesteia, pe baza raportărilor instituțiilor membre GNI

NECLASIFICAT  
13 din 13