

VALORIFICAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN DOMENIUL APĂRĂRII NAȚIONALE

GHID
pentru formatori
și formatoare

Autori și autoare:

Valentina BODRUG-LUNGU,
Alexandru DRĂGULEAN,
Elena ȚARĂLUNGĂ

Chișinău, 2021

Ghidul **VALORIFICAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN DOMENIUL APĂRĂRII NAȚIONALE** a fost elaborat la inițiativa Ministerului Apărării al Republicii Moldova. Elaborarea prezentului Ghid pentru formatori și formatoare a fost realizată în cadrul proiectului PNUD „*Suport pentru reforma sectorului de securitate în Republica Moldova*” (2018-2020).

Lucrarea a fost aprobată și recomandată spre publicare în cadrul ședinței Departamentului Științe ale Educației al Universității de Stat din Moldova din 14 decembrie 2020.

Autori și autoare:

Valentina BODRUG-LUNGU, expertă internațională în politici de gen, doctoră habilitată în pedagogie și psihologie, Universitatea de Stat din Moldova

Alexandru DRĂGULEAN, doctorand, maior de justiție, ofițer principal al Direcției politici de dezvoltare a resurselor umane și învățământ militar a Ministerului Apărării, secretar al Grupului coordonator în domeniul gender, co-fondator al Asociației Femeilor din Armata Națională

Elena ȚARĂLUNGĂ, șefa Secției analiză, monitorizare și evaluare a politicilor a Ministerului Apărării, președinta Asociației Femeilor din Armata Națională, vicepreședintă a Grupului coordonator în domeniul gender

Redactare/corectare: **Alexandru DRĂGULEAN, Natalia VOLCOVSCI**

Procesare computerizată & design copertă: **Andrei ICHIM**

Foto pe copertă: **Dmitrii VOSIMERIC**

Recenzenți și recenzente:

Maia ȘEVCIUC, doctoră în pedagogie, conferențiară universitară, Universitatea de Stat din Moldova

Alexandru ROMAN, colonel, șef al Direcției politici de dezvoltare a resurselor umane și învățământ militar a Ministerului Apărării, vicepreședinte al Grupului coordonator în domeniul gender, co-fondator al Asociației Femeilor din Armata Națională

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Bodrug-Lungu, Valentina.

Valorificarea dimensiunii de gen în domeniul apărării naționale: ghid pentru formatori și formatoare / Valentina Bodrug-Lungu, Alexandru Drăgulean, Elena Țărlungă; Ministerul Apărării al Republicii Moldova. – Chișinău: S. n., 2021 (Tipogr. „Bons Offices”). – 108 p.: fot. Referințe bibliogr.: p. 103-105. – 1000 ex.

ISBN 978-9975-87-771-8.

Reproducerea totală sau parțială a fragmentelor din acest ghid este autorizată doar cu condiția indicării clare și exacte a sursei. Această publicație este disponibilă și pe pagina web <https://www.army.md/>.

Selectarea și prezentarea informației, precum și opiniile expuse în ghid aparțin autorilor/autoarelor și nu reflectă obligatoriu viziunea Organizației Națiunilor Unite, Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare sau Ministerului Apărării al Republicii Moldova.

CUPRINS

ABREVIERI.....	4
MULȚUMIRI.....	5
PREFAȚĂ	7
INTRODUCERE.....	10
Tema 1. DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN	13
Tema 2. STEREOTIPURI DE GEN ȘI PREJUDECĂȚI	24
Tema 3. DISCRIMINAREA ÎN BAZĂ DE GEN ȘI HĂRȚUIREA SEXUALĂ	33
Tema 4. EGALITATEA DE GEN ÎN CONTEXTUL REFORMEI SECTORULUI DE SECURITATE ȘI APĂRARE.....	43
Tema 5. AGENDA INTERNAȚIONALĂ „FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA”	50
Tema 6. PROGRAMUL NAȚIONAL DE IMPLEMENTARE A REZOLUȚIEI 1325 A CONSILIULUI DE SECURITATE AL ONU PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA	58
Tema 7. MENTORATUL „SENSIBIL LA GEN” ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE.....	66
Tema 8. METODE DE INTEGRARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN CADRUL SECTORULUI DE SECURITATE ȘI APĂRARE	74
Tema 9. RECOMANDĂRI PENTRU FORMATORII/FORMATOARELE ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN	83
BIBLIOGRAFIE.....	103

ABREVIERI

Agenda FPS	Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea”
AFAN	Asociația Femeilor din Armata Națională
AFP	Asociația Femeilor din Poliție
ANFSAI	Asociația Națională a Femeilor din Sistemul Afacerilor Interne
ANP	Administrația Națională a Penitenciarelor
CEDAW	Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei
CNA	Centrul Național Anticorupție
DBG	Discriminare în bază de gen
DCAF	Centrul de la Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate (anterior: Centrul de la Geneva pentru Controlul Democratice asupra Forțelor Armate)
EG	Egalitatea de gen
FA	Forțele Armate
HS	Hărțuire sexuală
MA	Ministerul Apărării
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MINUSCA	Misiunea multidimensională integrată a ONU pentru stabilizare în Republica Centrafricană
NATO	Organizația Tratatului Atlanticului de Nord
ONU	Organizația Națiunilor Unite
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PNA/NAP	Planul național de acțiuni privind implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU
PNUD/UNDP	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
Rezoluția 1325	Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea
SIS	Serviciul de Informații și Securitate
SPPS	Serviciul de Protecție și Pază de Stat
SSA	Sectorul de securitate și apărare
SV	Serviciul Vamal
UA	Uniunea Africană
UE	Uniunea Europeană
UNMISS	Misiunea ONU din Sudanul de Sud
UN Women	Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor
VBG/GBV	Violența în bază de gen
VSBG/SGBV	Violența sexuală și în bază de gen

MULȚUMIRI

Elaborarea și editarea prezentului Ghid nu ar fi fost posibilă fără sprijinul financiar generos oferit de către PNUD Moldova în cadrul proiectului „Suport pentru reforma sectorului de securitate în Republica Moldova”. În acest sens, ținem să aducem sincere mulțumiri E.S. doamnei Dima Al-Khatib, reprezentantă rezidentă PNUD în Republica Moldova, doamnei Alla Skvorțova, specialistă programe „Guvernare efectivă” (PNUD Moldova), domnului Veaceslav Bugai, manager de proiect și doamnei Natalia Volcovschi, asistentă de proiect.

De asemenea, dorim să ne exprimăm gratitudinea pentru suportul oferit de-a lungul anilor de echipa UN Women Moldova, în persoana E.S. doamnei Dominika Stojanoska, reprezentantă de țară, E.S. doamnei Asya Varbanova, ex-reprezentantă interimară de țară, doamnei Svetlana Andrieș, coordonatoare de programe și doamnei Elena Rațoi, ofițeră de programe, în special pentru capacitarea autorilor/autoarelor acestui Ghid, prin intermediul activităților de instruire desfășurate atât în țară, cât și peste hotarele Republicii Moldova, ceea ce a avut ca finalitate valorificarea cunoștințelor și experienței acumulate prin reflectarea acestora în publicația de față.

Totodată, suntem recunoscători conducerii Ministerului Apărării pentru încrederea manifestată și susținerea acestei inițiative, dar și pentru promovarea și asigurarea egalității de gen în cadrul instituției. Pe această cale, vrem să mulțumim actualului ministru al apărării, domnului Victor Gaiciuc și secretarului de stat al Ministerului Apărării, domnului Vladimir Iliev, precum și foștilor conducători ai instituției: domnului Eugeniu Sturza, domnului Pavel Voicu și domnului Alexandru Pînzari, dar și ex-secretarului general de stat al ministerului, domnului Radu Burduja, pentru contribuția dumnealor în edificarea unei structuri militare sensibile la dimensiunea de gen.

Nu în ultimul rând, ne exprimăm gratitudinea în raport cu toți partenerii noștri care au contribuit în ultimii ani la integrarea perspectivei de gen în sectorul de apărare, fie că sunt exponenți/exponente ai organizațiilor internaționale sau regionale, corpului diplomatic, sectorului guvernamental, mediului academic, mass-mediei sau societății civile.

Vă mulțumim din suflet tuturor!

Menționăm că, Ghidul este dedicat marcării a 20 de ani de la adoptarea Rezoluției 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea.



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu

PREFAȚĂ

În urmă cu douăzeci de ani, Consiliul de Securitate al ONU a adoptat Rezoluția 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea, care vizează abordarea situației femeilor în perioada conflictelor armate.

Deși au fost emise deja unsprezece rezoluții cunoscute sub denumirea de Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea”, încă trăim într-o lume în care persistă războaiele și violența, în care sunt afectate atât femeile, cât și bărbații.

În anul 2018, Republica Moldova și-a reconfirmat angajamentele asumate la nivel internațional și a aprobat un Program național privind implementarea Rezoluției 1325, iar Ministerul Apărării, la rândul său, a elaborat un Plan sectorial care cuprinde acțiuni concrete în vederea înlăturării barierelor care reduc reprezentarea și participarea activă a femeilor în sistemul de securitate și apărare.

Deja de doi ani, Republica Moldova poate recunoaște atât progresele înregistrate în implementarea prevederilor Rezoluției 1325, cât și poate împărtăși din experiența sa ca stat, dar și a Ministerului Apărării ca instituție-pilon în implementarea PNA, cu rezultate remarcabile și de impact pentru sectorul de securitate și apărare.

În contextul reformei sectorului de securitate și apărare, este tot mai evident faptul că integrarea perspectivei de gen contribuie esențial la eficiența operațională și reprezintă un instrument ce permite de a răspunde necesităților în schimbare ale sectorului de securitate și apărare, dar și de a consolida controlul civil-democratic asupra Forțelor Armate.

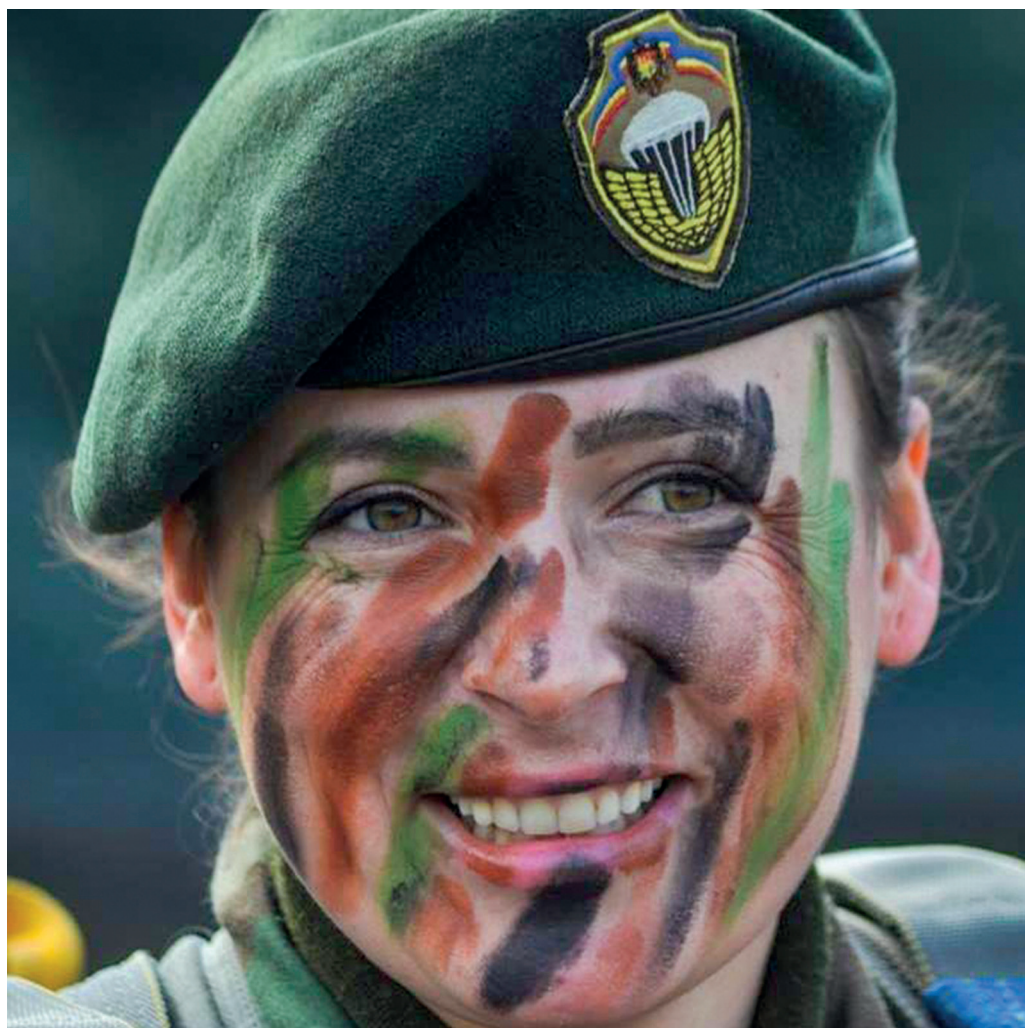
Ministerul Apărării acordă o atenție deosebită asigurării și promovării egalității de gen în sectorul de securitate și apărare. Acest fapt se denotă prin acțiunile realizate până la moment, inclusiv: instituirea Grupului coordonator al Ministerului Apărării în domeniul gender și a unităților gender atât în cadrul aparatului central al ministerului, cât și în cadrul autorităților administrative și instituțiilor subordonate; excluderea restricțiilor pentru ocuparea anumitor funcții militare de către fete/femei; oferirea de posibilități extinse de înmatriculare la studii în cadrul Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” a fetelor/femeilor care optează pentru cariera militară, la toate specialitățile militare; aprobarea mecanismului instituțional de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen; organizarea și desfășurarea diferitor activități de instruire în domeniul egalității de gen pentru diverse grupuri-țintă din cadrul Armatei Naționale.

Astfel, considerăm că acest Ghid va contribui la consolidarea capacităților în domeniul egalității de gen în cadrul Ministerului Apărării și

Armatei Naționale dintr-o perspectivă durabilă și transferabilă, atât ca concept, cât și ca instrument operațional.

În același timp, sperăm că aspectele multisectoriale elucidate în acest Ghid vor spori interesul celorlați parteneri antrenați în implementarea Rezoluției 1325 și va fi de o mare utilitate pentru toate instituțiile din sectorul de securitate și apărare.

Victor GAICIUC,
Ministrul Apărării al Republicii Moldova,
general de divizie în rezervă



■ **Sursa foto:** *Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu*



Sursa foto: *Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric*

INTRODUCERE

Egalitatea de gen este un concept care presupune atingerea egalității în drepturi și oportunități a femeilor și bărbaților în multitudinea de raporturi existente, prin studierea și eliminarea tuturor barierelor sociale care afectează realizarea acestora.

În prezent, importanța subiectelor privind asigurarea și promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în toate sferele vieții, inclusiv în sectorul de securitate și apărare, este în creștere, atât la nivel internațional în cadrul structurilor ONU, UE, NATO, OSCE, cât și la nivel național.

Astfel, tot mai multe organizații internaționale și guverne ale diferitor state pun accent pe aplicarea prevederilor Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea, în special referitor la sporirea reprezentativității și participării femeilor în misiuni și operații internaționale de pacificare, crearea unui climat propice pentru participarea femeilor în procesele de negociere a păcii și în procesele de mediere a conflictelor militare etc.

Prin adoptarea, la data de 31 octombrie 2000, a Rezoluției 1325, a fost recunoscut impactul disproporționat al conflictelor armate asupra femeilor/fetelor, dar și s-a subliniat rolul esențial al femeilor în prevenirea conflictelor, în situații de post-conflict, precum și în eforturile de reconstrucție.

Rezoluția 1325 a fost succedată de adoptarea de către Consiliul de Securitate al ONU a încă 10 rezoluții conexe (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2331, 2467, 2493), întregul set de documente fiind supranumit generic – Agenda internațională „Femeile, Pacea și Securitatea”.

Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” a avut un succes semnificativ la nivel de politică internațională, fiind integrată în diverse programe de dezvoltare și de pacificare. Totuși, în pofida faptului că s-au înregistrat progrese esențiale în implementarea Rezoluției 1325, paradigmele promovate de Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” continuă să se confrunte cu diferite bariere de la nivel regional, național, sectorial și instituțional, precum și cu provocările de context. Deseori, se constată o anumită rezistență la schimbări sau la aplicarea metodelor sustenabile în asigurarea proceselor de pace și securitate, în special atunci când ne referim la perspectiva securității incluzive. Astfel, ONU continuă să promoveze necesitatea implementării Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” într-o manieră coerentă și mai eficientă.

În vederea implementării Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” este necesară capacitatea femeilor și bărbaților din sectorul de securitate și apărare la toate nivelurile.

În acest sens, a fost elaborat prezentul Ghid pentru formatori și formatoare, intitulat generic „Valorificarea dimensiunii de gen în domeniul apărării naționale”, aceasta fiind o inițiativă a Ministerului Apărării al Republicii Moldova. Lucrarea cuprinde informații teoretice și instrumente practice adresate în special femeilor și bărbaților care, în calitate de formatore/formatori, urmează a instrui personalul din sistemul de securitate și apărare, în vederea sensibilizării acestora cu privire la dimensiunea de gen. Respectiv, Ghidul urmează să contribuie la formarea competențelor de gen ale formatoarelor/formatorilor.

Lucrarea cuprinde un șir de subiecte identificate pe parcursul activităților realizate în cadrul proiectului PNUD „Suport pentru reforma sectorului de securitate în Republica Moldova”, după cum urmează:

1. Delimitări conceptuale cu referire la egalitatea de gen;
2. Stereotipuri de gen și prejudecăți;
3. Discriminarea în bază de gen și hărțuirea sexuală;
4. Egalitatea de gen în contextul reformei sectorului de securitate și apărare;
5. Agenda internațională „Femeile, Pacea și Securitatea”;
6. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea;
7. Mentoratul „sensibil la gen” în sectorul de securitate și apărare;
8. Metode de integrare a perspectivei de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare;
9. Recomandări pentru formatorii/formatoarele în domeniul egalității de gen.

Este necesar de menționat că, tematica Egalității de Gen este multidimensională, iar subiectele de instruire pot fi extinse în corespundere cu necesitățile identificate pe parcurs.



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Mihail Șambra



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu

Tema 1. DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND EGALITATEA DE GEN

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să explice esența termenilor „sex” și „gen/gender”; • să determine specificul rolurilor de gen; • să înțeleagă abordările transformative ale egalității de gen; • să identifice și să explice diferența dintre egalitatea de gen și drepturile femeilor; • să deducă și să argumenteze importanța egalității de gen pentru sectorul de securitate și apărare. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspecte distinctive ale termenilor: sex (biologic) vs. gen/gender (social) ✓ Rolurile de gen (sociale) vs. rolurile de sex (legate de sfera sexual-reproductivă) ✓ Egalitatea de gen (drepturi, obligații, oportunități) și abordările transformative (femeile ca agente ale schimbării, bărbații în calitate de parteneri în promovarea EG) ✓ Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare

Repere conceptuale

➤ Aspecte distinctive ale termenilor: sex (biologic) vs. gen/gender (social)

Sexul este un construct biologic, **genul** – construct socio-cultural. Sexul se referă la diferențele biologice și fiziologice care definesc o persoană ca femeie sau ca bărbat, cum ar fi: organele de reproducere interne și externe, hormonii și cromozomii. Diferențele fiziologice dintre bărbați și femei sunt universale și, de obicei, determinate la naștere.

Sex – diferența fizică și constituțională dintre bărbat și femeie, dintre mascul și femelă; totalitatea caracterelor specifice care-i diferențiază după organele genitale.¹

În general, oamenii se nasc fie femei, fie bărbați. Corpurile femeilor și ale bărbaților sunt diferite și au roluri distincte în procesul de reproducere. Această diferență biologică dintre femei și bărbați a existat din totdeauna și în orice parte a lumii, indiferent de condițiile de trai, statut social, origine etnică sau rasială.

Spre deosebire de sex, **genul** este o construcție socială a sexului biologic al femeii și bărbatului. Acesta reflectă modul în care o societate percepe rolurile sociale ale femeilor și bărbaților și se referă la o varietate largă de preconcepții și așteptări în ceea ce privește aceste roluri. Aceste așteptări se referă la cum trebuie să arate femeile și bărbații, cum ar trebui să se comporte în anumite situații etc., adică ele stabilesc caracteristicile și abilitățile tipic feminine și masculine. Aceste preconcepții

¹ <https://dexonline.ro/definitie/sex>

și așteptări sunt însușite sau dobândite în familie, școală, sub influența religiei și mass-media, în instituțiile culturale și în alte instituții.

Genul este o categorie dinamică care se schimbă în diferite perioade și diferă în diverse culturi și grupuri sociale, inclusiv în limitele aceleiași culturi sau religii, regiuni sau localități. Femeile și bărbații din Republica Moldova au un mod de viață diferit comparativ cu femeile și bărbații din Africa sau Asia, diferite generații de femei și bărbați se comportă în maniere diferite (se îmbracă diferit, au viziuni diferite, utilizează un limbaj diferit etc.).

Astfel, genul (**gender**) se referă la caracteristicile femeilor și bărbaților construite social, exprimate prin rolurile și responsabilitățile socio-culturale ale femeilor și bărbaților într-o societate concretă. Oamenii se nasc de sex masculin sau feminin, dar învață să fie fete sau băieți, care mai târziu învață să devină femei sau bărbați, însușesc rolurile și activitățile potrivite pentru fiecare și cum să stabilească relații cu alte persoane. Acest comportament educat definește genul și determină rolul acestuia. Respectiv, „*cu sexul te naști – genul se învață*”.

► Rolurile de gen (sociale) vs. rolurile de sex (legate de sfera sexual-reproductivă)

O perioadă îndelungată s-a considerat că diferențele biologice (în special rolurile diferite ale femeilor și bărbaților în procesul de reproducere, dar și alte diferențe fiziologice) erau decisive pentru stabilirea ulterioară a rolurilor femeilor și bărbaților în viață. Astfel, de exemplu, divizarea activității de muncă în cea femeiască și cea bărbătească sau diferența dintre statutul femeii și cel al bărbatului în comunitate erau considerate o normalitate, adică ceea ce corespunde **rolurilor naturale** (sex-roluri) ale femeilor și bărbaților (femeile nasc copii și este ceva natural ca acestea să aibă grijă de ei, iar bărbatul este mai puternic din punct de vedere fizic și este ceva natural ca acesta să fie capul familiei, care câștigă mai mult și ia deciziile importante în comunitate).

Rolurile de gen reprezintă un set de așteptări ale comunității privind comportamentul persoanelor în raport cu sexul acestora. Acestea se materializează prin reguli stabilite tradițional, acceptate și dezvoltate la nivel de familie, apoi la diferite niveluri de educație, la nivel de societate (prin intermediul mass-media, semenilor, tradițiilor religioase și culturale) etc. Conform acestor reguli, oamenii sunt orientați spre așa-numitele profesii „potrivite” doar pentru bărbați sau doar pentru femei, comportamente permise și recomandate doar bărbaților sau doar femeilor. Rolurile de gen sunt adesea justificate prin obiceiuri și tradiții. Toate acestea contribuie la stabilirea și menținerea unor relații specifice – **relațiile de gen**.

● Cum se manifestă rolurile „productive” vs. „reproductive”?

Printre normele larg răspândite în mai multe societăți este că menirea femeilor în viață este să nască și să crească copii, iar a bărbaților să asigure existența acestora. Acestea au două implicații majore pentru inegalitatea de gen:

► *divizarea falsă între rolul „productiv” al bărbaților și cel „reproductiv” al femeilor. Așteptările că numai femeile trebuie să aibă grijă de copii le limitează mobilitatea profesională, dar și poate duce la excluderea bărbaților din modelul îngrijitorului;*

► femeile nemăritate, fără copii, pot fi considerate ca fiind neîmplinite, incapabile de a ocupa poziții în politică, securitate, business, educație etc. Aceasta deseori rezultă într-un statut social inferior și la discriminare în bază de gen.

Prin urmare, oamenii se nasc femei sau bărbați, însă sunt învățate/învățați să fie fete și băieți, femei și bărbați. **Regulile de gen** sunt preluate/învățate de la părinți, persoanele cu care interacționăm, instituțiile de învățământ, mass-media, obiceiuri, tradiții, artă și alte influențe sociale și culturale. Acest comportament învățat constituie **identitatea de gen** și stabilește rolurile de gen.

● De ce este important să înțelegem care sunt rolurile de gen?

Diferite roluri de gen ne atrag interesul, deoarece acestea, în practică, sunt cauza inegalităților dintre femei și bărbați, și anume:

- distribuirea diferită a puterii politice în luarea deciziilor (de exemplu: reprezentarea în funcții decizionale);
- inegalități în sfera privată (de exemplu: munca casnică neremunerată);
- divizarea muncii în funcție de gen în cadrul diferitor ramuri ale economiei (de exemplu: femeile au funcții mai puțin plătite decât bărbații);
- violența asupra femeilor, ca cea mai răspândită formă de încălcare a drepturilor omului în lume;
- practici și atitudini discriminatorii;
- percepții și nevoi diferite de securitate ale femeilor și bărbaților.

► Egalitatea de gen (drepturi, obligații, oportunități) și abordările transformative (femeile ca agente ale schimbării, bărbații în calitate de parteneri în promovarea EG)

Egalitatea de gen (egalitatea între femei și bărbați) se referă la drepturi, oportunități și responsabilități egale pentru femei și bărbați, fete și băieți. Egalitatea nu semnifică faptul că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci faptul că drepturile femeilor și bărbaților, responsabilitățile și oportunitățile lor nu vor depinde de faptul că s-au născut femei sau bărbați. Egalitatea de gen se referă la faptul că interesele, necesitățile și prioritățile atât ale femeilor, cât și ale bărbaților sunt luate în considerare, recunoscându-se diversitatea diferitor grupuri de femei și bărbați. Egalitatea de gen nu se referă doar la femei, aceasta vizează atât femeile, cât și bărbații în toate domeniile vieții. Egalitatea dintre femei și bărbați este interconectată cu respectarea drepturilor omului, este o condiție prealabilă și un indicator al dezvoltării durabile, accentul fiind pus pe persoană.² Egalitatea se măsoară în termeni de acces și control asupra resurselor și participarea la luarea deciziilor, inclusiv la funcții de conducere.

Egalitatea de gen se măsoară în funcție de egalitatea de șanse sau de acces egal la beneficii a femeilor și/sau a bărbaților.

² Integrarea dimensiunii de gen: Strategia pentru promovarea egalității de gen. (OSAGI, 2001). Tradus de pe pagina-web a UN Women <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Echitatea de gen reprezintă tratarea corectă a femeilor și bărbaților în corespundere cu nevoile acestora (echivalente în ceea ce privește drepturi, prestații, angajamente și oportunități).

● **Ce semnifică abordarea transformativă a egalității de gen?**

- ✓ Abordarea transformativă de gen examinează în mod activ și contribuie la schimbarea normelor rigide de gen și dezechilibrelor de putere. Transformând normele și practicile de gen dăunătoare, inechitabile în cele pozitive, putem îmbunătăți revendicarea drepturilor și contribui la bunăstarea tuturor, preveni violența în bază de gen (GBV) și spori egalitatea de gen.³
- ✓ Abordarea transformativă de gen înseamnă că promovarea egalității de gen – controlul comun al resurselor și luarea deciziilor – și abilitarea femeilor sunt esențiale pentru intervenție. În acest sens, este propusă abordarea femeilor nu doar ca victime, dar și în calitate de agente ale schimbării, precum și implicarea activă a bărbaților în promovarea și asigurarea egalității de gen „de facto”.

● **Care este diferența dintre egalitatea de gen și drepturile femeilor?**

Toți oamenii au anumite drepturi, obținute de la naștere. Aceste drepturi sunt cunoscute ca drepturile omului. Drepturile omului există pentru a proteja libertățile fundamentale ale omului și demnitatea umană. Cu toate acestea, când ne referim la aceste drepturi, este necesar să ținem cont de faptul că toți oamenii sunt diferiți. Oameni sunt și copiii, și tinerii, și adulții, și vârstnicii, și femeile, și bărbații, și persoanele angajate, dar și cele neangajate în câmpul muncii, atât din mediul urban, cât și din mediul rural, cu studii și fără studii, indiferent că au avere sau nu, persoane de apartenență etnică și religioasă diferită etc. Am putea enumera multe diferențe și fiecare dintre ele influențează amploarea prin care ne putem exercita drepturile. Astfel, în realitate, conceptul universal al drepturilor omului deseori nu protejează nevoile și drepturile femeilor și fetelor. Prin urmare, apare necesitatea de a defini **drepturile femeilor**.

La definirea conceptului de drepturi ale omului în ceea ce privește femeile, punctul de pornire este faptul că femeile au roluri sociale diferite, adică ele au un mod de viață diferit de cel al bărbaților și anume aceste diferențe creează un dezechilibru în drepturile omului. Astfel, există o violare sau neexercitare specifică a drepturilor femeilor. Poziția lor atât în societate, cât și în familie este determinată, în mare parte, de așteptările sociale cu privire la rolurile de gen ale acestora, dar și de stereotipurile de gen existente. Stereotipurile de gen, deseori ignoră interesele și nevoile speciale ale femeilor. Respectiv, drepturile femeilor nu reprezintă un concept complet nou de drepturi (deseori auzim argumentul: „*Eu nu susțin drepturile femeilor, ci drepturile omului în general.*”), însă acestea se referă la o serie de măsuri și activități pe care statul ar trebui să le întreprindă pentru a asigura respectarea și exercitarea în mod egal a drepturilor omului pentru femei.

³ Adaptat după <https://www.rutgers.international/GTA>

În realitate, egalitatea de gen este deseori echivalată cu drepturile omului în ceea ce privește femeile, adică atunci când ne referim la perspectiva de gen, ceea ce se observă este doar poziția femeilor și fetelor într-o anumită zonă sau comunitate. Aceasta este de înțeles, ținând cont de faptul că în întreaga lume poziția femeilor și a fetelor încă mai este inegală în raport cu poziția bărbaților și băieților, că există încă probleme specific feminine (de exemplu: drepturile reproductive, violența asupra femeilor etc.), dar și datorită faptului că, din punct de vedere istoric, demersurile privind egalitatea de gen sunt într-adevăr concentrate asupra evidențierii poziției inegale a femeilor și fetelor în comunitate, precum și asupra necesității schimbării situației în cauză.

Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (1979) reprezintă actul internațional cel mai complex și cu caracter juridic obligatoriu care se referă la drepturile omului în ceea ce privește femeile.⁴ Preambulul Convenției evidențiază preocuparea că „discriminarea împotriva femeilor încă mai este foarte răspândită” și, prin urmare, există necesitatea de a adopta un tratat internațional separat pentru a elimina discriminarea împotriva femeilor și pentru a obține egalitatea între femei și bărbați. Prevederile Convenției stabilesc egalitatea femeilor și bărbaților în domeniul drepturilor economice, sociale, civile, politice, culturale, dar și în sfera privată. Convenția definește măsurile pentru monitorizarea implementării prevederilor în aceste domenii.⁵

Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea, care a fost adoptată în mod unanim pe data de 31 octombrie 2000, este una dintre cele mai importante rezoluții ONU în domeniul politicii de pace și securitate. Prin adoptarea Rezoluției 1325, Consiliul de Securitate a confirmat faptul că acele conflicte care afectează populația civilă, au consecințe deosebit de grave în special asupra femeilor și copiilor, dar, în același timp, a accentuat că femeile joacă un rol important în procesele de pace și în perioada de reconstrucție post-conflict. Rezoluția 1325 are forță juridică și aplicabilitate pentru toate statele-membre ale ONU, fără a fi necesară ratificarea suplimentară a acesteia. Pentru a pune în aplicare Rezoluția 1325, Consiliul de Securitate al ONU a încurajat guvernele statelor-membre, societatea civilă, mediul academic și toate celelalte părți interesate să elaboreze și să aprobe planuri de acțiuni pentru integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare, în special în misiunile/operațiile de pacificare și în programele de reabilitare și reconstrucție post-conflict.

Este important de reținut că, atunci când discutăm despre egalitatea de gen, ne referim, de fapt, atât la femei, cât și la bărbați, precum și la relația lor reciprocă, întrucât înțelegem că balanța puterii și inegalității poate fi modificată doar dacă

⁴ În conformitate cu **Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei**, statele trebuie să recunoască drepturile omului în ceea ce privește femeile în constituțiile, legile naționale, să le asigure protecția în orice cazuri. Statele sunt obligate să elimine prevederile și practicile care stabilesc și mențin discriminarea față de femei. Această Convenție, adoptată de ONU în 1979, este unul din mecanismele-cheie pentru respectarea drepturilor omului.

⁵ Republica Moldova, ca stat independent din 1991 (stat ex-sovietic), este membră a CEDAW din 31 iulie 1994 și, în temeiul art. 18 al Convenției, și-a asumat angajamentul de a prezenta Comitetului rapoarte periodice privind implementarea acesteia. În februarie 2020, Guvernul Republicii Moldova a prezentat cel de-al 6-lea Raport periodic asupra implementării Convenției cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei în Republica Moldova. https://msmps.gov.md/sites/default/files/cedaw_raport_1_1.pdf

se vor schimba rolurile de gen și stereotipurile care se referă atât la femei, cât și la bărbați (stereotipurile de gen adesea îi limitează pe bărbați/băieți, la fel ca și pe femei/fete).

Astfel, trebuie evidențiat faptul că ambele concepte (egalitatea de gen și drepturile omului în ceea ce privește femeile) contribuie într-o mai mare măsură la garantarea drepturilor omului și la stabilirea relațiilor echitabile în societate, în timp ce asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare contribuie la sporirea eficienței în acest domeniu.

► Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare

● *De ce avem de-a face cu egalitatea de gen și de ce este important acest concept pentru sectorul de securitate și apărare?*

Chiar dacă există numeroase exemple de recunoaștere formală și se atestă un anumit progres în acest domeniu, egalitatea de gen încă nu este prezentă în viața noastră cotidiană. În practică, femeile și bărbații nu beneficiază în mod egal de aceleași drepturi. Încă mai persistă inegalități din punct de vedere social, politic, economic și cultural (de exemplu: diferență de salarii, reprezentare inegală în viața politică, împărțirea inegală a muncii și responsabilităților în viața de familie etc.). Inegalitățile existente sunt, de fapt, rezultatul relațiilor sociale construite pe baza numeroaselor stereotipuri și prejudecăți prezente în familie, educație, cultură, mass-media, lumea afacerilor, organizațiile societății civile și administrație publică. Aceste inegalități pot fi înlăturate prin acceptarea noilor abordări și schimbări structurale în toate domeniile vieții publice, precum și prin susținerea schimbărilor realizate de fiecare femeie și bărbat, atât în viața personală, cât și în mediul lor de activitate.

Egalitatea de gen reprezintă un element important în procesul de reformare a sectorului de securitate și apărare. În afară de faptul că se bazează pe dreptul internațional, pe politicile și standardele existente la nivel mondial și regional, integrarea perspectivei de gen în reforma sectorului de securitate și apărare, contribuie esențial la eficientizarea serviciilor prestate, monitorizare și responsabilizare. Egalitatea de gen este importantă pentru sectorul de securitate și apărare, deoarece asigură dezvoltarea unor instituții ale sectorului de securitate și apărare incluzive și receptive la dimensiunea de gen, care au menirea de a răspunde eficient la nevoile de securitate ale femeilor, bărbaților, fetelor și băieților. Un sistem de securitate și apărare responsabil din perspectiva dimensiunii de gen, este construit prin sporirea reprezentativității femeilor în instituțiile de securitate și apărare și prin consolidarea și dezvoltarea capacităților acestora de a reacționa prompt și în mod adecvat la fenomenul violenței bazate pe criteriu de gen.⁶

⁶ Valasek K. Security Sector Reform and Gender. Gender and SSR Toolkit, Tool 1. DCAF, 2008

Sugestii de activități/exerciții⁷

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această unitate tematică.

Exercițiul 1.1: *CARE ESTE SEXUL MEU?*

Scopul exercițiului: De a înțelege conceptul de sex și gen

Materiale: foi pentru flipchart, markere

Timp: 20 min.

Descrierea sarcinii: Lucrul în grup. Participanții/participantele primesc câte o foaie de flipchart cu o întrebare scrisă (cu litere majuscule): *DE CE SEX SUNT EU?* Întrebarea poate stârni zâmbete și glume. Răspunsul poate fi unul evident, însă întrebarea poate fi extinsă prin alte întrebări:

- *Cum vă dați seama că eu sunt o femeie/un bărbat?*
- *Ce vă sugerează că sunt o femeie/un bărbat?*

Răspunsurile se fixează pe flipchart. Identificând caracteristici și calități tipic feminine/masculine, formatorul/formatoarea încercuiește doar caracteristicile de sex și întreabă participanții/participantele de ce au fost încercuite doar acele trăsături. La fel, sunt identificate caracteristicile asociate cu genul.

Reflecții și concluzii:

Discutați diferența dintre gen vs. sex și, în mod interactiv, cu argumente pentru fiecare subiect din listă, ținând cont de faptul că nu ține doar de trăsăturile biologice, dar și de acele caracteristici care sunt determinate din punct de vedere social, adică se referă la GEN.

⁷ La acest capitol se recomandă utilizarea sursei: Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017

Exercițiul 1.2: ROLUL „BIOLOGIC”⁸ VS. ROLUL „DE GEN”

Scop: Înțelegerea diferențelor dintre rolurile pe care bărbații și femeile și le asumă în plan social și biologic

Materiale necesare: foi cu tabelul de mai jos

Timp: 15 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele primesc câte o foaie cu tabelul de mai jos. Analizând afirmațiile din tabel, fiecare participant/participantă urmează să stabilească cărui rol, biologic (sex-rol) sau social (de gen), îi aparține fiecare dintre acestea.

	Afirmații	Rol biologic	Rol social
1	Femeile pot naște copii, dar bărbații nu		
2	Băieții sunt mai ageri decât fetele		
3	Femeile pot alăpta copiii, dar bărbații nu		
4	Băieții iubesc să se joace cu mașinile, iar fetele cu păpușile		
5	Vocea băieților se schimbă în adolescență, iar vocea fetelor nu se schimbă		
6	Fetele sunt mai ascultătoare/cuminți decât băieții		

Întrebări de referință:

- Care din afirmații se referă doar la funcțiile biologice?
- Care din afirmații se referă doar la funcțiile sociale?

Răspunsurile sunt fixate în tabel, apoi discutate.

Reflecții și concluzii:

- Afirmația 1, 3, 5 se referă la roluri biologice (legate de funcția/dezvoltarea aparatului reproductiv).
- Afirmația 2, 4, 6 se referă la roluri de gen, sociale (legate de activitățile sociale).
- Cunoscând aspectele legate de rolurile de gen și biologic, putem înțelege anumite tipaje de comportament în funcție de necesitățile biologice și sociale ale fiecăruia, prevenind stereotipurile.

✘ Puteți completa tabelul cu alte afirmații pentru a le pune în discuție.

⁸ În contextul prezentei lucrări noțiunea de „sex-rol” înseamnă rol „biologic”, referindu-se la caracteristicile/funcțiile tradițional asociate cu apartenența la sexul feminin sau masculin.

Exercițiul 1.3: „PROFESII FEMININE” vs. „PROFESII MASCULINE”

Scop: Analiza și deconstrucția stereotipurilor de gen vizavi de profesii

Materiale necesare: foi de formatul A4 cu tabelul de mai jos, foi pentru flip-chart cu tabelul respectiv, markere

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele la discuție primesc câte o foaie cu tabelul de mai jos. Fiecare participant/participantă urmează să analizeze profesiile din tabel, identificând trăsăturile de bază.

Profesia	Trăsătura de bază	Femeie	Bărbat	Reprezentanții ambelor sexe
Lucrător în construcții				
Dansator				
Bucătar				
Stomatolog				
Personal de curățenie				
Manager resurse umane				
Mecanic auto				
Contabil				
Judecător				
Pilot de avion				
Polițist				
Pediatru				
Deputat				
Programator				
Om de știință				
Asistentă medicală				
Salvator				

Întrebări de referință:

- Ce trăsături/caracteristici de bază sunt asociate cu aceste profesii?
- Când încerci să-ți imaginezi vreunul dintre reprezentanții profesiilor indicate de mai sus, cine îți vine în minte?
- Care din aceste profesii le poți cataloga ca fiind doar pentru bărbați sau doar pentru femei? De ce?
- Care pot fi obstacolele în alegerea acestor profesii pentru femei și bărbați?

Răspunsurile sunt fixate individual în tabel, în coloanele respective. O persoană citește fiecare afirmație în glas, fixează răspunsurile pe flipchart, se discută.

Reflecții și concluzii:

- Orice profesie poate fi urmată atât de bărbați, cât și de femei, depinde de dorința și potențialul personal și profesional al fiecăruia.
- Subiectul alegerii profesiei nu trebuie legat strict de apartenența la un sex sau altul, dar și de problema posibilității de a alege profesia/domeniul de activitate (dincolo de limitele stereotipurilor tradiționale).
- ✘ Puteți completa tabelul cu alte afirmații și le puteți pune în discuție, conform instrucțiunii.

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Delimitări conceptuale privind egalitatea de gen”.

Notă: Aceasta este prima unitate tematică, de importanță majoră, care își propune să ofere participanților o viziune comună a conceptelor de bază, în ceea ce privește egalitatea de gen: sex, gen, egalitate de gen, roluri de gen și identități de gen. Este necesar de a explica ce semnifică egalitatea de gen și de a accentua că nu se referă doar la femei, ceea ce este o viziune foarte răspândită, dar și la bărbați.

Participanții/participantele trebuie să conștientizeze cum sunt construite rolurile de gen vs. sex-rolurile, cum acestea influențează viața de zi cu zi și de ce la elaborarea politicilor publice trebuie de luat în considerare diferențele biologice și cele sociale, pentru a nu ajunge la situații de discriminare a femeilor și/sau a bărbaților.

Obiectivul acestei teme este de a explica în ce mod rolurile de gen se schimbă, folosind ca exemple diferite profesii pe care le-am definit ca „feminine” sau „masculine” în diferite perioade și în funcție de necesitățile unei anumite societăți. Perioadele din timpul conflictelor armate și post-conflict sunt exact acele perioade când rolurile de gen s-au schimbat foarte rapid.



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Leonid Școlini

Tema 2. STEREOTIPURI DE GEN ȘI PREJUDECĂȚI

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să explice esența termenilor „stereotipuri de gen” și „prejudecăți de gen”; • să determine specificul conexiunii stereotipurilor de gen cu feminitatea și masculinitatea; • să înțeleagă abordările masculinității toxice; • să identifice și să explice impactul stereotipurilor de gen și prejudecăților de gen asupra femeilor și asupra bărbaților. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspecte distinctive ale termenilor „stereotipuri de gen” și „prejudecăți de gen” ✓ Delimitări conceptuale asupra feminității și masculinității ✓ Masculinitate patriarhală vs. Masculinitate transformativă. Masculinitatea toxică ✓ Consecințele stereotipurilor de gen asupra femeilor și bărbaților (în plan personal, familial, profesional)

Repere conceptuale

➤ Aspecte distinctive ale termenilor „stereotipuri de gen” și „prejudecăți de gen”

Stereotipuri de gen sunt considerate convingerile, ideile, credințele pe care le au oamenii dintr-o societate în privința atributelor și așteptărilor comportamentale ale bărbaților și femeilor. Stereotipurile de gen au la bază idei preconcepute prin care se atribuie caracteristici femeilor și bărbaților, fiind asociate unui anumit sex, în baza cărora se formează atitudini despre rolurile și pozițiile pe care femeile/bărbații ar trebui să le ocupe într-o oarecare societate.

În textele ce cuprind aspecte filosofice, psihologice, culturologice se observă prezența stereotipurilor de gen. Deja la Platon atestăm ideea privind deosebirea tuturor femeilor de bărbați: „după natura sa, atât femeia, cât și bărbatul, pot lua parte la toate activitățile, dar femeia este mai neputincioasă decât bărbatul” (Platon în „Republica”). Aristotel susținea că originile femeii și bărbatului sunt deosebite în principiu după destinația lor: dacă prima se identifică cu fizicul, cu maternitatea, atunci al doilea – cu spiritualitatea, cu forma. Originea bărbatului este tratată de mulți autori drept promotoare, cea feminină – drept receptivă; prima energetică, a doua – pasivă; prima – dinamică, a doua – statică.

Stereotipurile de gen sunt considerate drept unul din mecanismele cele mai eficiente de formare a comportamentelor tradiționale de gen și a rolurilor sociale, impunând un șablon de comportamente pentru femei și bărbați. „Stereotipurile legate de femei sunt rezultatul și cauza atitudinilor, valorilor, normelor sociale și a prejudecăților adânc înrădăcinate în conștiința publică, legate de rolul femeii în societate.

Aceste stereotipuri sunt utilizate pentru a justifica și menține dominația istorică a bărbaților asupra femeilor, menținerea atitudinilor sexiste, împiedicându-le pe femei să se dezvolte în mod liber”⁹. Stereotipurile generează prejudecăți.

Prejudecățile reprezintă opiniile preconceptuate față de anumiți oameni sau față de o persoană anume, din motive de rasă, etnie, sex, clasă socială, vârstă, dizabilitate, religie, sexualitate, naționalitate sau alte caracteristici personale. Gordon Allport a definit prejudecata ca un „*sentiment, favorabil sau nefavorabil, față de o persoană sau un lucru, înainte de, sau nefiind bazat pe, experiența reală*”.

Prejudecată de gen – componenta afectivă a stereotipurilor, reacția emoțională la femei/bărbați, bazată pe o idee preconceptuată, care aduce prejudiciu și poate avea consecințe juridice.

Stereotipurile de gen și prejudecățile sunt produse/reproduse prin diverse canale: părinți (prin haine, jucării, povești, tradiții, modele de relaționare), școală (materiale didactice, modele de relaționare, ghidarea în carieră), mass-media, semeni, tradiții cultural-religioase ș.a.

În câmpul muncii, în calitate de factori favorizanți pot fi lipsa politicilor de conciliere a activității profesionale cu viața de familie, management defectuos, dominația modelelor masculine profesionale, limbajul sexist ș.a. De exemplu, promovarea doar a modelelor de bărbați ofițeri bravi, pacificatori, conducători etc. în sectorul de securitate și apărare, în pofida existenței și modelelor respective feminine – reproduce/întărește stereotipurile negative de gen. Publicitatea sexistă, limbajul sexist, evenimente de genul „cea mai sexy polițistă”, care nu au, de fapt, tangență cu profesia propriu-zisă, afectează imaginea femeilor în societate, în special a femeilor din sistemul de securitate și apărare.

Limba sexist – expresii și adresări ce prezintă femeia și bărbatul în manieră umilitoare, degradantă și violentă, ofensând demnitatea acestora.¹⁰

Putem deosebi două tipuri de sexism – **sexism ostil (deschis)**, care include convingerea că femeile sunt mai puțin capabile comparativ cu bărbații și faptul că, prin intermediul promovării egalității de gen, de fapt, ele își doresc să fie superioare bărbaților etc. Pe de altă parte, există **sexism benign (ascuns)**, la fel de problematic, care se referă mai mult la comportamentul prescris bărbaților – „de protector”, „asigurator al familiei” (convingerea că femeile, fiind sexul slab, trebuie protejate, asigurate cu de toate, că bărbatul trebuie să se sacrifice pentru binele lor etc.).

Astfel, prezentarea femeilor doar în roluri de mame, gospodine, soții ascultătoare (sunt mai pasive, pregătesc mâncarea, fac curățenie etc.), care îi așteaptă pe bărbați ca salvatori și protectori, diminuează din capacitățile acestora. Bărbații, de obicei, sunt prezentați mai mult ca buni profesioniști – militari, ofițeri de poliție, constructori, specialiști IT, mecanizatori etc., mai puțin ca tătici și soți grijulii. Reiterăm faptul că, de-a lungul anilor, rolurile bărbaților și ale femeilor se schimbă, respectiv este necesară identificarea de noi modele – transformative, care ar asi-

⁹ Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014-2017, p. 9

¹⁰ Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, art. 2

gura vizibilitatea și bărbaților, și femeilor, atât în plan profesional, cât și în plan personal, familial.

Stereotipurile de gen sunt în conexiune cu reprezentările despre feminitate și masculinitate.

► Delimitări conceptuale asupra feminității și masculinității

Feminitatea reprezintă un set de atribute, comportamente și roluri în general, asociate cu fetele și femeile. Feminitatea este o combinație dintre caracteristici atribuite social, cât și asociate sexului biologic.

Dacă femeiescul (engl. „*femaleness*”) își are rădăcinile în biologie („anatomia ca destin” în viziunea lui Sigmund Freud), feminitatea (engl. „*femininity*”) își are sorginea în structurile sociale (cf. celebrul manifest feminist lansat de Simone de Beauvoir în 1949 – „*Le deuxième sexe*”: „*nu te naști femeie, ci devii*”).

Masculinitatea (numită și bărbăție) reprezintă un set de atribute, comportamente și roluri asociate cu băieții și bărbații. Masculinitatea, de asemenea, este o combinație din caracteristici atribuite social, cât și asociate sexului biologic. Trăsăturile privite în mod tradițional ca fiind masculine în majoritatea societăților includ forța, curajul, independența, abilitatea de conducător și asertivitatea. Virilitatea (din latinescul „*vir*” – bărbat) este similară cu masculinitatea, dar subliniază mai ales puterea, energia și motivația sexuală. Standardele de bărbăție sau masculinitate variază de-a lungul diferitor culturi și perioade istorice.

În raport cu sectorul de securitate și apărare, masculinitatea determină încurajarea bărbaților să ia armele și să se ridice în apărarea țării sale (respectiv a femeilor și copiilor). La rândul lor, femeile le asigură spatele, devin purtătoare ai culturii pe care bărbații o apără cu armele.

► Masculinitate patriarhală vs. Masculinitate transformativă. Masculinitatea toxică

Masculinitatea patriarhală vizează ideile tradiționale asociate cu rolul femeii și al bărbatului: bărbatul este superior femeii, iar femeia are nevoie de protecție din partea bărbatului deoarece este mai slabă, ceea ce menține și perpetuază inegalitățile de gen.

Masculinitatea transformativă vizează ideile care depășesc cadrul tradițional, și anume: bărbatul este egal cu femeia, susține și promovează egalitatea de gen, nu folosește violența, nu provoacă durere, inegalitate. Respectiv, ne referim la noi modele de bărbați, care promovează parteneriatul de gen.

Masculinitatea toxică este una dintre modalitățile prin care patriarhatul aduce daune bărbaților. Se referă la atitudinile construite social, care descriu rolul de gen masculin ca fiind violent, agresiv, sexual, șomer ș.a.m.d. Masculinitatea toxică reprezintă așteptări culturale și standarde ale comportamentului agresiv pentru bărbați, care sunt dăunătoare nu numai femeilor și societății, dar și bărbaților înșiși.¹¹ Conceptul de „masculinitate toxică” este folosit pentru identificarea comportamentelor toxice, care afectează bărbații prin următoarele situații:

- rușinea, disocierea și evitarea expresiei emoționale;

¹¹ Bodrug-Lungu V. Glosar și specificări conceptuale „Egalitatea de gen și Educația”. Chișinău, 2020, p. 28

- încredere în sine extremă;
- aspirație extremă pentru dominația fizică, sexuală și intelectuală;
- devalorizarea opiniilor, corpului, sentimentelor femeilor;
- condamnarea vehementă a elementelor „feminine” la alți bărbați (grijă, empatie, cooperare etc).

Masculinitatea toxică este utilizată pentru descrierea normelor comportamentale ale bărbaților, care aduc prejudicii societății. Acestea sunt direct legate cu stereotipurile tradiționale cu referire la comportamentele feminine și masculine strict delimitate, afectând alegerea bărbaților în favoarea activităților și emoțiilor non-tradiționale.

➤ **Consecințele stereotipurilor de gen asupra femeilor și bărbaților (în plan personal, familial, profesional)**

Stereotipurile de gen pot fi atât pozitive, cât și negative, însă acestea foarte rar comunică informația corectă despre alte persoane (de exemplu: femeile, fiind mai slabe, nu pot face munci grele, pe când munca grea afectează și sănătatea bărbaților; orele de zbor afectează doar femeile și abilitățile lor reproductive, dar nu și a bărbaților etc.). Provocarea nu constă în faptul dacă un stereotip este corect sau nu, ci în impactul acestuia asupra celor față de care stereotipul este aplicat. Dacă cineva consideră, în mod conștient sau inconștient, că o persoană (femeie sau bărbat) nu poate realiza o anumită activitate, acest mesaj poate afecta capacitatea persoanei (femeie sau bărbat) de a o realiza. Pe de o parte, mesajul de neîncredere poate zdruncina încrederea persoanei în capacitățile sale, iar pe de altă parte, pot fi reduse șansele acesteia în fața angajatorului/conducătorului, care poate prelua acest stereotip.

Stereotipurile de gen afectează, de asemenea, modul în care noi înțelegem comportamentul cuiva. De exemplu, dacă un bărbat stă în capul mesei în timpul unei ședințe de lucru, persoana care intră în încăperea va percepe că acest bărbat este liderul grupului. Dacă o femeie stă în capul mesei în timpul unei ședințe de lucru, procentajul persoanelor care ar vedea în ea un lider al grupului este mult mai redus. Un alt exemplu: succesele unui bărbat sunt deseori atribuite abilității sale, pe când în cazul unei femei, acestea sunt atribuite efortului și norocului său.¹²

Această tendință de atribuire a caracteristicilor în bază de sex este prezentă în diferite profesii. Serviciul militar, fiind o profesie tradițional bărbătească, este una din acestea. Potrivit stereotipurilor de gen, femeile și bărbații se diferențiază conform unui număr de caracteristici psihologice relevante pentru succesul în profesia militară. Se consideră că un bărbat tipic ia decizii mai ușor, este mai încrezător și un conducător mai bun decât o femeie. Se consideră că o femeie tipică este mai blândă, mai drăguță și mai dornică de a acorda ajutor decât bărbații. Această discrepanță dintre caracteristicile stereotipice ale femeilor și cele solicitate pentru poziția unui militar, poate cauza efecte adverse în procesul de încadrare în serviciul militar prin contract sau admitere la studii în instituțiile de învățământ în dome-

¹² Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces / [Manual prepared by Gender Instructors of the MoD and SAF Tatjana Višacki ... et al. - Belgrade: UNDP: SEESAC, 2016 (Belgrade: Cicero). - p. 33

niul milităriei, evaluare a performanțelor, remunerare, promovare în funcție și alte aspecte relevante pentru cariera militară.

Stereotipurile de gen pot avea impact asupra dezvoltării abilităților și potențialului fetelor și băieților, ale femeilor și bărbaților, experiențele avute pe parcursul vieții școlare și profesionale, precum și șansele lor în viață, în general.

Stereotipurile de gen sunt unii din factorii-cheie care duc la apariția discriminării pe criteriu de gen.

Respectiv, **combaterea stereotipurilor de gen** este unul din aspectele de bază în lupta pentru edificarea unei societăți incluzive și corecte. În contextul subiectului abordat, autorii teoriilor de învățare, consideră că schimbarea poate fi produsă prin intermediul activităților de combatere a stereotipurilor de gen, dar și acțiunilor transformative la nivel personal, de grupuri sociale, precum familia, colegii și colegile în instituțiile de învățământ, precum și printr-o schimbare a conținuturilor programelor și mesajelor diferitor entități furnizoare de informații.

Sugestii de activități/exerciții¹³

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această unitate tematică.

Exercițiul 2.1: BĂRBAT/FEMEIE OFITER(Ă) VS. CIVIL(Ă)

Scop: Înțelegerea manifestării stereotipurilor de gen

Materiale necesare: foi pentru flipchart, markere

Timp: 15-20 min.

Descrierea sarcinii: Lucrul în 4 grupuri. Participanții/participantele repartizați pe grupuri cu sarcinile respective:

- Grupul nr. 1: Identificați caracteristicile unui bărbat - civil adevărat
- Grupul nr. 2: Identificați caracteristicile unei femei - civilă adevărată
- Grupul nr. 3: Identificați caracteristicile unui bărbat - militar adevărat
- Grupul nr. 4: Identificați caracteristicile unei femei - militară adevărată

Întrebări de referință:

- Care sunt deosebirile și asemănările dintre idealul femeii și bărbatului civil?
- Care sunt deosebirile și asemănările dintre idealul femeii și bărbatului militar?
- Caracteristicile sus-menționate se referă mai mult la sex sau la gen? Care din caracteristicile specificate le considerați a fi critice pentru o carieră militară de succes?

Răspunsurile sunt fixate pe foi de flipchart și sunt puse în discuție. Fiecare grup prezintă rezultatele în grupul comun.

¹³ La acest capitol se recomandă utilizarea sursei: Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017

Reflecții și concluzii:

- Și bărbații și femeile pot fi militari adevărați (dacă învață, exersează).
- Diferențele sunt legate de specificul biologic, dar și de concepțiile sociale (stereotipurile).

Cunoscând conținutul stereotipurilor legate de femei și bărbați, în viața civilă și în profesia militară – putem înțelege cum funcționează stereotipurile și, respectiv, cum acestea pot fi deconstruite prin înțelegerea lor și identificarea aspectelor constructive non-stereotipizate.

Exercițiul 2.2: DECONSTRUCȚIA STEREOTIPURILOR DE GEN

Scop: Înțelegerea esenței și impactului stereotipurilor de gen

Materiale necesare: foi cu tabelul de mai jos, foi pentru flipchart, markere

Timp: 20 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele sunt împărțiți în grupuri mici (mixte). Fiecare grup primește câte 1-2 afirmații-stereotipuri și le analizează prin prisma impactului pe care acestea le au asupra femeilor și bărbaților.

Afirmația	Consecințele stereotipului		Contra-argumente
	Asupra femeilor	Asupra bărbaților	
Bărbatul trebuie să fie un pic mai frumos decât maimuța.			
Bărbații nu plâng niciodată.			
Femeile trebuie să fie bune gospodine, iar bărbații să aducă bani acasă.			
Bărbații mai mult au nevoie de sex comparativ cu femeile.			
Calea spre inima bărbatului trece prin stomac.			
Femeile sunt vinovate dacă sunt violate, pentru că poartă fuste scurte și provoacă bărbații.			

Răspunsurile sunt fixate în tabel în coloanele respective și sunt puse în discuție. Fiecare grup prezintă rezultatele în grupul comun.

Reflecții și concluzii:

Afirmațiile stereotipizate influențează, dar în mod diferit, viața fetelor și viața băieților. De exemplu: „*Bărații nu plâng niciodată*”: bărații nu-și pot exprima afecțiunea, trebuie/învață să fie duri, apoi își revarsă tensiunile acumulate – aplicând violența față de femeii etc.

- În calitate de contra-argumente pot servi afirmații care combat stereotipurile, precum:
 - ✓ Pentru sănătatea băraților și relațiile cu cei din jur este bine ca aceștia să-și arate afecțiunea față de cei dragi etc.
- Explorând esența și contra-argumentele – putem înțelege și diminua impactul stereotipurilor.
- ✖ Analizați și alte stereotipuri cu care v-ați ciocnit, aplicând metodologia propusă mai sus.

Exercițiul 2.3: „*BĂIEȚELUL DE AZI ESTE BĂRBATUL DE MÂINE!*”

Scop: Înțelegerea formării modelelor de comportamente masculine non-stereotipizate

Materiale necesare: echipament video, foi pentru flipchart, markere

Timp: 15-20 min.

Descrierea sarcinii:

Vizionați video-ul „*Băiețelul de azi este bărbatul de mâine!*”

Întrebări de referință:

- Care sunt modelele promovate în materialul video?
- Care sunt deosebirile de modelele tradiționale ale băraților?
- Cum aceste modele noi se încadrează în conceptul serviciului militar?

Răspunsurile sunt fixate pe foi de flipchart, apoi fiind puse în discuție.

Reflecții și concluzii:

- Rolurile de gen ale băraților se formează începând din familie.
- Bărații pot, ca și femeile, face mâncare acasă, îngriji copilul, realiza activități casnice. Nu este o rușine, sunt lucruri normale.
- Bărații militari pot fi soți și tătici grijulii.
- Prin promovarea modelelor de comportament non-stereotipizate putem înțelege cum pot fi deconstruite stereotipurile de gen atât la nivel de familie, cât și la nivel de societate.

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Stereotipuri de gen și prejudecăți”.

Notă: Aceasta unitate tematică își propune să ofere participanților/participanțelor la instruire o percepție comună asupra esenței stereotipurilor și prejudecăților de gen, a conexiunii cu feminitatea și masculinitatea, în special masculinitatea toxică, diferențele dintre masculinitatea patriarhală și cea transformativă.

Participanții/participanțele trebuie să conștientizeze cum stereotipurile și prejudecățile de gen le afectează viața, consecințele acestora asupra femeilor și bărbaților în plan personal și profesional.

**DENIM
DAY
MOLDOVA**

Susțin
#DenimDayMoldova
pentru că
Tăcerea nu
înseamnă acceptare!



Asociația Femeilor
din Armata Națională

Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Natalia Lefter

Tema 3. DISCRIMINAREA ÎN BAZĂ DE GEN ȘI HĂRȚUIREA SEXUALĂ

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să explice esența termenilor „discriminare”, „discriminare în bază de gen” și „hărțuirea sexuală”; • să determine tipurile discriminării și intersecționalitatea; • să identifice și să explice situațiile de discriminare directă/indirectă în bază de gen; • să înțeleagă esența hărțuirii sexuale vs. flirt; • să deducă și să argumenteze mecanismele de combatere a discriminării în bază de gen și a hărțuirii sexuale. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conceptele „discriminare” și „discriminare în bază de gen” ✓ Tipurile discriminării și intersecționalitatea ✓ Discriminarea în bază de gen directă și indirectă ✓ Specificul și consecințele hărțuirii sexuale în raport cu flirtul ✓ Mecanisme de prevenire, raportare și combatere a discriminării în bază de gen și a hărțuirii sexuale

Repere conceptuale

► Conceptele „discriminare” și „discriminare în bază de gen”

Discriminarea constituie un tratament diferențiat față de o persoană sau un grup de persoane în baza unui criteriu protejat, în comparație cu o persoană aflată în situație analogică, în realizarea unui drept. Discriminarea are la bază stereotipuri și prejudecăți, se poate manifesta în orice domeniu și oricine poate deveni victimă a discriminării. Discriminarea este o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului. Fiecare dintre noi are dreptul de a nu fi discriminat.

În ceea ce privește **discriminarea în bază de gen**, aceasta se referă la un tratament diferențiat în baza stereotipurilor de gen. Atât femeile, cât și bărbații pot deveni victime ale discriminării în bază de gen. Discriminarea în bază de gen se manifestă atunci când femeile și bărbații sunt tratați în defavoarea lor doar pentru că au un gen sau altul. De exemplu, discriminare este atunci când femeile nu sunt angajate în câmpul muncii pentru că se crede că rolul acestora este de a sta acasă și de a avea grijă de copii.

► Tipurile discriminării și intersecționalitatea

● Cum ne dăm seama că am fost discriminați (-te)?

O faptă reprezintă discriminare dacă suplinește următoarele condiții:

- ✓ este un tratament diferit, aplicat unei persoane în comparație cu tratamentul aplicat altor persoane, pentru că prima are sau este percepută a avea o anu-

mită caracteristică (*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagi-oasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată*)¹⁴. Are ca scop sau efect îngrădirea drepturilor legale ale persoanei.

Elementele distinctive:

- existența unui drept;
- tratament diferit (diferit pentru situații similare și similar pentru situații diferite);
- existența unui criteriu;
- lipsa unei justificări obiective și rezonabile.

Intersecționalitatea reprezintă intersecția diferitelor forme de discriminare. De exemplu, discriminarea pe criteriu de sex/gen deseori se intersectează cu discriminarea pe criteriu de vârstă (limitarea accesului în câmpul muncii a femeilor vârstnice), cu dizabilitatea (femeile cu dizabilități locomotorii au access limitat la servicii ginecologice) etc.

► Discriminarea în bază de gen directă și indirectă

La baza acțiunilor și atitudinilor discriminatorii pe bază de gen, deseori, se află stereotipurile de gen.

Discriminarea în bază de gen se poate manifesta în diferite moduri, de exemplu:

Discriminare în bază de gen directă:

- *un anunț de angajare specifică faptul că postul este destinat exclusiv bărbaților sau femeilor (în afară de cazuri specifice, de exemplu, femei/bărbați în Serviciul Vamal, Poliție, unde se face control corporal etc.);*
- *candidatura unei femei pentru un post este respinsă în baza faptului că intenționează să nască un copil în următoarea perioadă;*
- *refuzul de promovare în legătură cu faptul că femeia este gravidă;*
- *concedierea sau demisia forțată în legătură cu faptul că femeia este gravidă;*
- *transferarea într-o altă funcție, fără să existe motive medicale (în caz de sarcină).*

Discriminare în bază de gen indirectă:

- *cursurile de perfecționare sau instruire din cadrul organizației sunt stabilite la ore târzii. Aceste decizii discriminează în mod indirect angajatele care au copii, ele fiind cele care în majoritatea cazurilor iau copiii de la grădiniță sau școală;*
- *o politică la nivelul unei organizații care prevede că pentru avansarea în carieră contează disponibilitatea angajaților de a pleca în deplasări de serviciu pe perioade îndelungate. Această politică dezavantajează indirect femeile deoarece există o probabilitate mai mare ca ele să nu poată pleca în deplasări din cauza responsabilităților privind îngrijirea copiilor.*

¹⁴ Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității

● Care este impactul discriminării în bază de gen?

Discriminarea în bază de gen poate condiționa violența în familie: convingerea tradițională precum că femeia trebuie să-și îndeplinească, în primul rând, rolul de mamă și casnică, iar activitățile profesionale ar trebui să treacă pe plan secundar, limitează oportunitățile economice ale femeilor, în special, ale celor cu copii și le fac dependente de bărbați, iar astfel de situații pot genera conflictele și violența în familie.

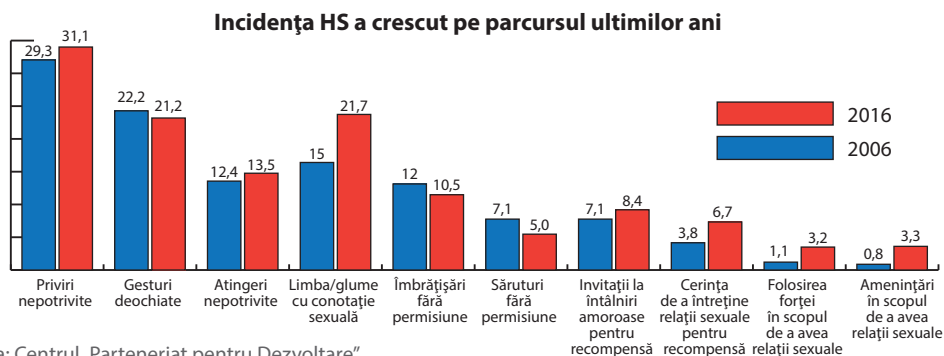
Consecințele discriminării pot fi de scurtă durată și de lungă durată. Consecințele de scurtă durată afectează persoana la un anumit moment, dar, odată cu soluționarea cazului, situația se poate îmbunătăți. Consecințele de lungă durată pot afecta persoana pentru întreaga viață: în plan personal (relațiile cu cei din jur, comportamentul), familial (formarea familiei, relațiile cu alți membri ai familiei), profesional (încadrarea în câmpul muncii, salarizarea), social (bunăstarea) etc.

În acest sens, trebuie să se înțeleagă că tolerarea discriminării sau utilizarea acesteia împotriva altor persoane poate avea efect de „bumerang”, mai devreme sau mai târziu.

➤ Specificul și consecințele hărțuirii sexuale în raport cu flirtul

Una din formele tratamentului discriminatoriu, și anume **hărțuirea**, se referă la comportamente de iritare, de agățare repetată – fizică sau verbală, care duc la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, cu impact asupra demnității unei persoane, prin inducerea de stări acute de stres, supărare, anxietate sau îngrijorare.

Pe de altă parte, **hărțuirea sexuală** se referă la propuneri sau avansuri sexuale directe/indirecte cu scopul de a obține sau de a oferi anumite beneficii. Se mai referă la comentarii indecente sau obscene, atingeri intenționate, nenecesare și nedorite, glume și aluzii cu tentă sexuală, priviri insistente asupra unor părți ale corpului, ocheade sau gesturi cu subînțeles, afișarea de poze ofensatoare din punct de vedere sexual. Hărțuirea sexuală este diferită de flirt. Un flirt nesolicitat sau insistent după ce a fost respins poate fi considerat hărțuire sexuală. Limita dintre flirt și hărțuirea sexuală se stabilește prin existența consimțământului, adică oferirea acordului de a primi comentarii, propuneri, solicitări cu tentă sexuală. Flirtul implică consimțământul ambelor părți. Hărțuirea sexuală are loc împotriva voinței persoanei, având ca efect suferințe și prejudicii.



Sursa: Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”

Hărțuirea este calificată drept formă de discriminare dacă sunt prezente cumulativ următoarele elemente: (1) comportamentul nedorit, (2) bazat pe un criteriu protejat, (3) care conduce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator, (4) are drept scop sau efect lezarea demnității.

Calificare:

(i) în cazul în care acțiunea de hărțuire sexuală are drept scop de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni nedorite cu caracter sexual, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj, în temeiul art. 173 din Codului Penal, fapta se clasifică drept infracțiune (putem deduce că este forma gravă), prin aplicarea ulterioară a sancțiunilor stipulate de legislația penală,

(ii) când scopul hărțuirii sexuale este altul decât cel indicat anterior, în temeiul Legii nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității, fapta se clasifică drept act de discriminare pe criteriu de gen (formă subtilă și medie), astfel aplicându-se alte sancțiuni decât cele prevăzute pentru infracțiune.

Clasificarea hărțuirii sexuale în funcție de nivelul de severitate a acesteia nu este clar prevăzută de legislația națională, dar include:

- *forme subtile* – acțiunea se produce la nivel verbal;
- *forme medii* – se recurge la aplicarea acțiunilor fizice, dar care nu pun în pericol viața sexuală a persoanei agresate;
- *forme grave* – acțiunea pune în pericol viața sexuală a persoanei agresate.

Rezoluția Consiliului European privind hărțuirea sexuală¹⁵ menționează că stereotipurile de gen, sexismul, hărțuirea sexuală și abuzurile au consecințe fizice, sexuale, emoționale și psihologice semnificative asupra victimei.

Se manifestă prin: ▼

- Comentarii indecente în legătură cu felul în care arată persoana sau cu viața privată a acesteia;
- Discuții explicit sexuale, priviri lascive, studierea ostentativă a corpului unei persoane;
- Folosirea de expresii și porecle cu conotații sexuale, glume obscene și insulte;
- Emiterea de sunete cu caracter sexual, fluierături;
- Invadarea spațiului personal/intim al unei persoane prin apropierea nepermisă de acea persoană, curtoazie exagerată, falsă;
- Trimiterea de scrisori, mesaje, SMS-uri și afișarea de poze pornografice, calendare, screensave-uri, reviste sexi cu femei/bărbați;
- Mângâieri, atingeri, îmbrățișări nedorite, propuneri și avansuri sexuale directe;
- Insistențe privind acceptarea unei invitații sau începerea unei relații, urmărirea persoanei;
- Amenințări, constrângeri, condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional de oferirea unor acte de natură sexuală.

Sursa: Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”

¹⁵ http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-8-2017-0577_RO.html

► Mecanisme de prevenire, raportare și combatere a discriminării în bază de gen și a hărțuirii sexuale

Prevenirea și investigarea în structurile de securitate și apărare a DBG/HS:

- Ministerul Apărării, a aprobat, prin Ordinul nr. 327 din 7 iulie 2020, **Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.**
- Ministerul Afacerilor Interne a aprobat, prin Ordinul nr. 392 din 4 septembrie 2020, **Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.**

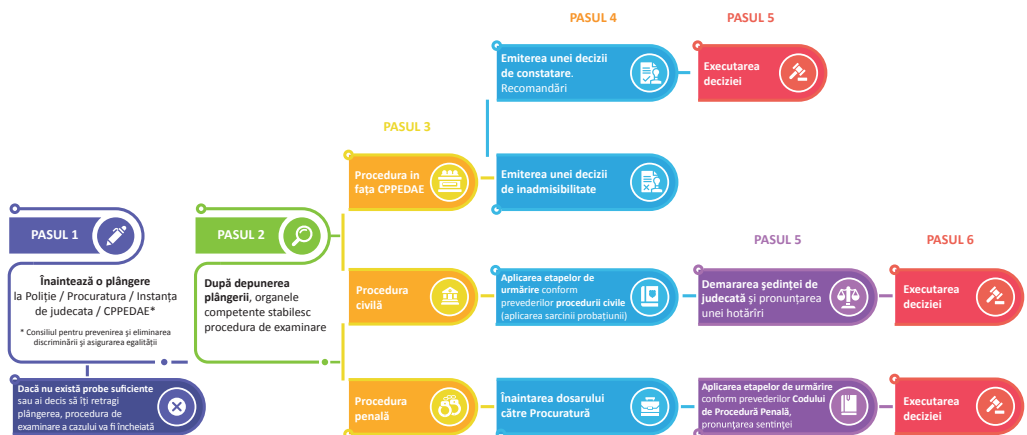
Hărțuirea sexuală, adică manifestarea unui comportament fizic, verbal sau nonverbal, care lezează demnitatea persoanei ori creează o atmosferă neplăcută, ostilă, degradantă, umilitoare, discriminatorie sau insultătoare cu scopul de a determina o persoană la raporturi sexuale ori la alte acțiuni cu caracter sexual nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere, șantaj, se pedepsește cu amendă în mărime de la 650 la 850 unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de pînă la 3 ani.¹⁶

● Ce trebuie de făcut în caz de discriminare?

Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității în Republica Moldova are ca misiune protecția împotriva discriminării, asigurarea egalității și restabilirea în drepturi a tuturor persoanelor discriminate.

<http://egalitate.md/contacts/>

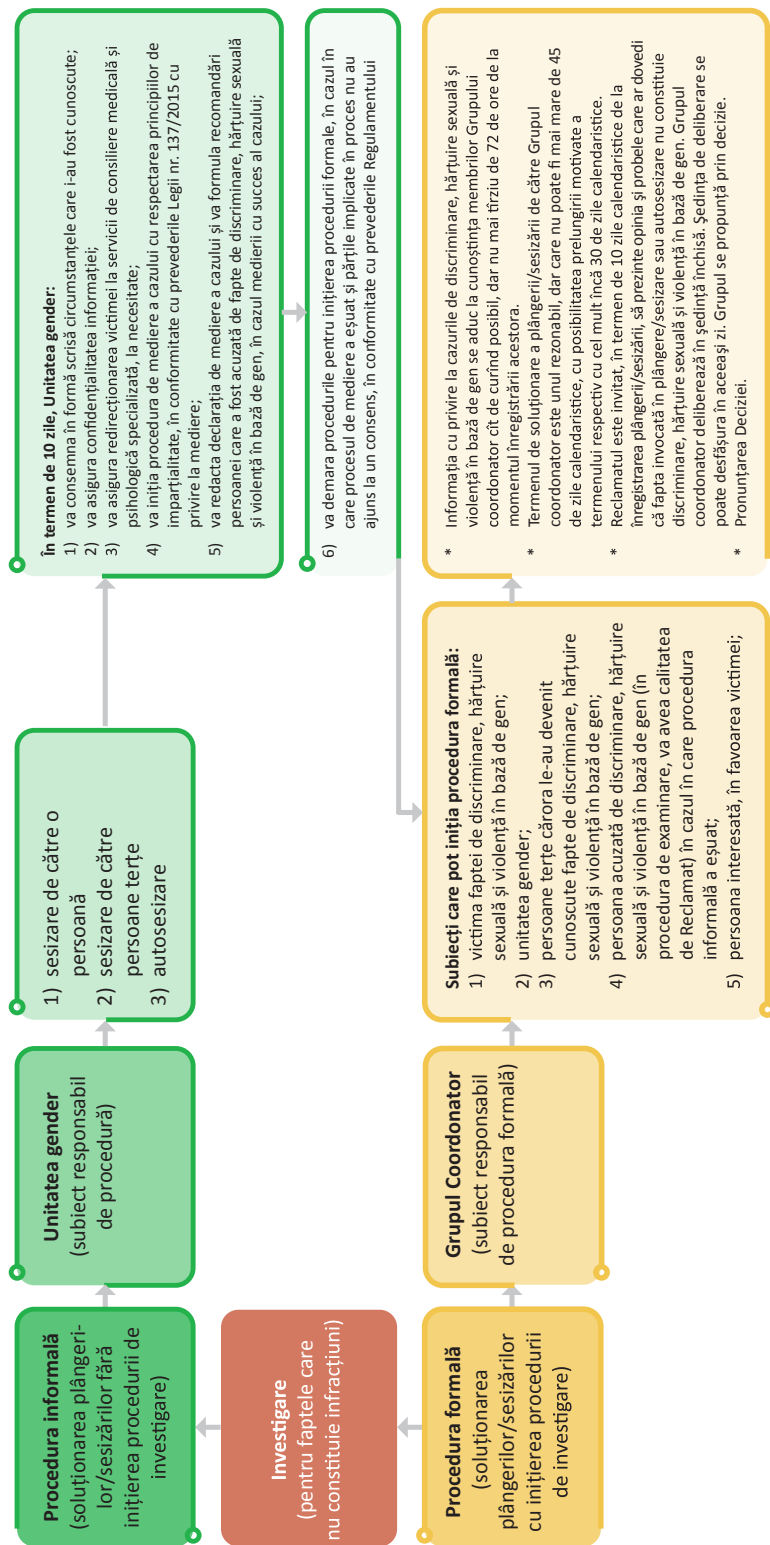
Mecanismul de prevenire, raportare și combatere a discriminării în bază de gen și a hărțuirii sexuale în cadrul MAI



Sursa: Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”

¹⁶ Codul Penal al Republicii Moldova, art. 173

Mecanismul de prevenire, raportare și combatere a discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen în cadrul MA



Sursa: Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”

Sugestii de activități/exerciții¹⁷

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această temă.

Exercițiul 3.1: DISCRIMINAREA ÎN BAZĂ DE GEN – ÎNCĂLCARE A DREPTURILOR OMULUI

Scop: Înțelegerea discriminării în bază de gen prin prisma drepturilor omului

Materiale necesare: echipament video, foi pentru flipchart, markere

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele vizualizează materialul video și-l analizează: <https://www.youtube.com/watch?v=lIDX1rKBmIY>

Întrebări de referință:

- Care elemente sunt discriminatorii pentru femei?
- Care pot fi consecințele pentru femei a unor astfel de abordări?
- Cum această situație poate afecta femeile din Armata Națională?
- Cum ar trebui sancționată o astfel de abordare discriminatorie?

Reflecții și concluzii:

- Poziția europarlamentarului este una discriminatorie, femeile fiind desconsiderate comparativ cu bărbații.
- Prin afirmațiile sale, europarlamentarul nu numai că desconsideră capacitățile femeilor de a activa în diverse domenii, dar îi și incită pe angajatori să le ofere femeilor salarii mai mici, fapt ce poate afecta grav bunăstarea femeilor ș.a.

¹⁷ La acest capitol se recomandă utilizarea sursei: Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017

Exercițiul 3.2: *STUDIUL DE CAZ*

Scop: Identificarea și înțelegerea discriminării în bază de gen

Materiale necesare: foi cu textul studiului de caz, foi pentru flipchart, markere

Timp: 15-20 de minute.

Studiu de caz:

Reieșind din prevederile pct. 16 al Regulamentului cu privire la activitatea catedrelor militare în cadrul instituțiilor de învățământ superior publice, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 587/2003:

- ✓ fetele/femeile, care absolvec catedra militară, obțin doar certificat de absolvire a catedrei militare, pe când băieții/bărbații – livret militar.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele analizează studiul de caz, discuții.

Întrebări de referință:

- Există anumite elemente discriminatorii din perspectiva de gen?
- Cum această situație poate afecta femeile din Armata Națională?

Reflecții și concluzii:

- Cazul respectiv constituie o practică de discriminare directă – la nivel instituțional: femeile sunt tratate diferit comparativ cu bărbații.
- Oportunitățile de promovare în sectorul de apărare sunt diferite, dat fiind că deținătorii de livret militar au mai multe șanse pentru încadrare în serviciul militar prin contract.

Exercițiul 3.3: *HĂRȚUIRE SEXUALĂ VS. FLIRT*

Scop: Înțelegerea esenței hărțuirii sexuale comparativ cu flirtul

Materiale necesare: foi cu tabelul de mai jos, foi pentru flipchart, markere

Timp: 20 min.

Descrierea sarcinii: Pe o foaie de flipchart se scrie „Hărțuirea sexuală”, pe alta – „Flirt”. Prin metoda *brainstorming* se identifică asocierile, acțiunile care se referă la HS și la Flirt, fiind fixate pe foile menționate.

Participanții/participantele sunt împărțiți în două grupuri. Un grup lucrează asupra „HS”, alt grup asupra „Flirt”. Ideile de mai sus sunt analizate în baza tabelului de mai jos.

Acțiuni/asocieri	Hărțuirea sexuală	Flirtul

Întrebări de referință:

- Care este scopul acțiunii?
- Există consimțământ?
- Care este impactul (plăcere sau suferință etc.) fizic, psihologic, social?
- Care sunt consecințele (în plan personal, profesional, familial)?
- Care sunt mecanismele de protecție?
- Care este atitudinea societății față de subiecții acțiunilor?

Răspunsurile sunt fixate pe foi de flipchart, puse în discuție.

Reflecții și concluzii:

- Hărțuirea sexuală diferă de flirt.
- Hărțuirea sexuală se referă la propuneri, acțiuni cu conotație sexuală, în scopul de a obține sau de a oferi anumite beneficii, afectează persoana hărțuită, aduce prejudicii.
- Flirtul aduce plăcere, duce la relații romantice etc.
- Flirtul spre deosebire de HS se bazează pe consimțământul ambelor părți etc.
- ✘ Prin analiza ambelor fenomene – putem înțelege conexiunea cu stereotipurile de gen, dar și acțiunile de prevenire/combateră.

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Discriminarea în bază de gen și hărțuirea sexuală”.

Notă: Prezenta unitate tematică are menirea de a explica esența discriminării în bază de gen și intersectarea acesteia cu alte tipuri de discriminare, precum și esența hărțuirii sexuale comparativ cu flirtul, dar și mecanismele de identificare și combatere a acestor fenomene negative.

Participantii/participantele trebuie să conștientizeze modul în care discriminarea în bază de gen și hărțuirea sexuală afectează femeile și bărbații în plan personal și profesional.



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric

Tema 4. EGALITATEA DE GEN ÎN CONTEXTUL REFORMEI SECTORULUI DE SECURITATE ȘI APĂRARE

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să determine necesitatea integrării perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare; • să înțeleagă care este legătura de cauzalitate dintre egalitatea de gen și reforma sectorului de securitate și apărare; • să identifice acțiunile ce urmează a fi întreprinse în mod obligatoriu pentru a asigura integrarea perspectivei de gen în procesul de reformare a sectorului de securitate și apărare. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Generalități privind perspectiva de gen în cadrul reformei sectorului de securitate și apărare ✓ Conexiunea dintre egalitatea de gen și obiectivele reformei sectorului de securitate și apărare ✓ Acțiuni implicite pentru integrarea perspectivei de gen în reforma sectorului de securitate și apărare

Repere conceptuale

► Generalități privind perspectiva de gen în cadrul reformei sectorului de securitate și apărare

Reforma sectorului de securitate și apărare este din ce în ce mai prioritizată de către guvernele diferitor state, dar și pe agenda organizațiilor internaționale preocupate de dezvoltarea durabilă, pace și securitate. Reforma sectorului de securitate și apărare creează noi oportunități în ceea ce privește posibilitatea de transformare a politicilor de securitate și apărare, precum și a instituțiilor din acest sector, creând premise pentru integrarea perspectivei de gen.

Reforma sectorului de securitate și apărare trebuie să ia în considerare necesitățile diferite de securitate ale femeilor, bărbaților, tinerelor, tinerilor, fetelor și băieților. Integrarea perspectivei de gen este unul din elementele-cheie în asigurarea eficienței și responsabilității în cadrul sectorului de securitate și apărare, precum și a stabilirii legitimității procesului de reformare a sectorului de securitate și apărare.

Într-un sistem de securitate și apărare, *integrarea perspectivei de gen implică includerea experienței și cunoștințelor, dar și luarea în considerare a intereselor femeilor și bărbaților, în politica și structura apărării naționale, punerea în aplicare a acestor politici și evaluarea rezultatelor obținute.*

► Conexiunea dintre egalitatea de gen și obiectivele reformei sectorului de securitate și apărare

Integrarea perspectivei de gen în procesele aferente reformei sectorului de securitate și apărare este o modalitate de a atinge obiectivele menționate mai jos, care au fost divizate în trei subgrupuri, ce răspund la următoarele întrebări:

DE CE?

1. Asigură acordul societății față de necesitățile specifice sectorului de securitate și apărare:

- Trăsăturile conflictelor armate, precum și resursele folosite pentru dirijarea acestora, au suferit schimbări semnificative. Prin urmare, este important ca forțele armate moderne să posede o capacitate funcțională corespunzătoare. Forțele de apărare sunt implicate, în primul rând, în apărarea țării, apoi în misiunile/operațiile de pacificare complexe pentru a construi și a menține pacea, care, în prezent, solicită cunoștințe și abilități netradiționale, cum ar fi: abilitățile de comunicare, cunoașterea limbilor străine, cunoștințe în domeniul tehnologiei informaționale etc. În consecință, sistemul de securitate și apărare, acționând în calitate de angajator, ar trebui să atragă și să încadreze în serviciu persoane cu diverse profesii și cu o înaltă calificare, utilizând în calitate de sursă de recrutare întreaga populație a țării. Diversitatea structurii de forță și integrarea perspectivei de gen în operații militare permite sistemului de securitate și apărare să îndeplinească mai bine noile sarcini atribuite în competența acestuia.

De exemplu:

- ✓ Practica ne demonstrează că, în misiunile de pacificare, femeile sporesc eficiența operațională în anumite cazuri: personalul militar de sex feminin este solicitat pentru a desfășura percheziții în privința femeilor băștinașe în aeroporturi, gări feroviare sau gări auto, la punctele de control și trecere amplasate pe drumuri etc.; populația locală consideră că echipele de femei din cadrul trupelor de pacificare sunt mai ușor abordabile decât cele bărbătești; pentru femeile din componența forțelor de pacificare poate fi mult mai ușor de a obține informații de la femeile localnice; este mult mai probabil ca bărbații și femeile care au fost victime ale abuzului sexual să se încredințeze femeilor-pacificatoare; femeile din componența forțelor de pacificare reprezintă un model pozitiv pentru femeile localnice de a se înrola în forțele armate și de securitate naționale. Totuși, merită a fi luate în considerare nu doar aceste exemple, ci și alte cazuri în care femeile contribuie la sporirea eficienței sistemului de securitate și apărare.

2. Creează instituții ale sectorului de securitate și apărare incluzive și reprezentative:

- Femeile sunt slab reprezentate în forțele armate, ministerele și structurile de forță, precum și în instituțiile ce asigură controlul asupra sistemului de securitate și apărare. Chiar și atunci când nu mai există obstacole formale, sunt

stabilite anumite nivele la care femeile ar putea aspira din punct de vedere profesional.

- Implicarea pleneră a femeilor în forțele armate sporește capacitatea acestora de a-și îndeplini rolul în protecția societăților democratice, inclusiv apărarea valorilor fundamentale.

3. Consolidază controlul civil-democratic asupra FA:

- Unul din aspectele importante ale reformei sistemului de apărare este de a stabili un control democratic și civil. Introducerea femeilor și experților de gen în organizațiile care supraveghează sistemul de apărare, poate asigura ca politicile și programele să fie sensibile și responsabile pentru dimensiunea de gen, adică faptul că ele răspund necesităților speciale de securitate ale bărbaților, femeilor, tinerelor, tinerilor, fetelor și băieților. În afară de aceasta, consultațiile cu organizațiile care se ocupă de protecția drepturilor femeilor pot contribui la o înțelegere complexă a securității, în procesul controlului civil.

CINE?

4. Reacționează la diverse necesități de securitate ale societății:

- Reforma sectorului de securitate și apărare trebuie să reacționeze efectiv la necesitățile tuturor persoanelor dintr-o societate concretă. Necesitățile de securitate ale anumitor persoane variază în funcție de mai mulți factori, cum ar fi: vârsta, sexul, etnia, naționalitatea, religia, abilitatea fizică, orientarea sexuală, statutul financiar și altele.
- Violența în bază de gen continuă să amenințe siguranța oamenilor din toată lumea. Inclusiv bărbații sunt victime ale violenței în bază de gen, deoarece se întâmplă masacre care au ca țintă doar persoane de un anumit sex, precum și violuri sau alte tipuri de violență din partea grupărilor criminale stradale. În cadrul oricărei reforme din timpul sau după un conflict armat, prioritară ar trebui să fie asigurarea protecției femeilor, bărbaților, tinerelor, tinerilor, fetelor și băieților. Membrii forțelor armate pot fi făptași ai violenței în bază de gen în raport cu persoanele civile băștinașe sau alți membri ai forțelor armate. Asigurarea promovării drepturilor omului, unde este luată în considerare perspectiva de gen, de exemplu, prin sporirea acțiunilor de sensibilizare și respectarea codului de conduită, poate contribui la prevenirea unor astfel de acțiuni.

CUM?

5. În ce mod poate fi integrată perspectiva de gen în reforma sectorului de securitate și apărare?

Pentru a include perspectiva de gen în cadrul politicii de securitate și apărare, sunt utilizate două strategii, și anume:

- Integrarea dimensiunii de gen, care include luarea în considerare a impactului reformei sectorului de securitate și apărare asupra femeilor, bărbaților, fetelor și băieților, la orice etapă a ciclului politicii publice: analiză, planificare, implementare, monitorizare și evaluare.

- Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților, întrucât bărbații, în general, sunt reprezentați în procesul de reformare a sectorului de securitate și apărare și în instituțiile din acest sector. Iată de ce este necesar de a acționa, pentru a spori numărul de angajări al femeilor în sectorul de securitate și apărare, menținerea lor în serviciu și avansarea profesională a acestora, precum și implicarea activă în procesul de reformă a organizațiilor societății civile, în special a celor de femei.

➤ **Acțiuni implicite pentru integrarea perspectivei de gen în reforma sectorului de securitate și apărare**

Integrarea perspectivei de gen în cadrul reformei sectorului de securitate și apărare implică realizarea unui șir de acțiuni, cum ar fi:

- consolidarea mecanismelor instituționale de asigurare a egalității de gen în cadrul reformei sectorului de securitate și apărare prin aprofundarea cunoștințelor și sporirea capacităților în vederea fortificării rolului acestora în cadrul sistemului;
- activitate continuă în scopul sensibilizării personalului din instituțiile sectorului de securitate și apărare privind egalitatea de gen;
- dezvoltarea capacității subdiviziunilor de resurse umane pentru a implementa politici bazate pe evidență și pe dimensiunea de gen;
- sporirea gradului de conștientizare a perspectivei de gen și a capacităților echipei responsabile de reforma sectorului de securitate și apărare;
- identificarea „campionilor de gen”, adică a persoanelor cu funcții decizionale care susțin integrarea perspectivei de gen;
- analiza din perspectiva de gen a reformei sectorului de securitate și apărare propuse, monitorizarea și evaluarea impactului acesteia asupra femeilor, bărbaților, tinerelor, tinerilor, fetelor și băieților;
- asigurarea faptului că reforma sectorului de securitate și apărare are la bază un proces consultativ, în care toate părțile interesate participă în mod egal, inclusiv organizațiile de femei;
- asigurarea faptului că femeile și bărbații sunt reprezentați în echipele responsabile de reforma sectorului de securitate și apărare.

Sugestii de activități/exerciții¹⁸

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această unitate tematică.

Exercițiul 4.1: EGALITATEA DE GEN ȘI PRINCIPIILE BUNEI GUVERNĂRI A SECTORULUI DE SECURITATE ȘI APĂRARE

Scop: Înțelegerea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare

Materiale necesare: foi cu principiile bunei guvernări a SSA (casetă 4.1), foi pentru flipchart, markere

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele analizează materialul (pot fi împărțiți în grupuri mici)

Întrebări de referință:

- *Ce acțiuni sunt necesare pentru asigurarea realizării acestor principii în domeniul dumneavoastră de activitate?*
- *Cine este responsabil de realizarea acestor acțiuni?*

Reflecții și concluzii:

- Respectarea principiilor bunei guvernări a SSA vizează toate persoanele angajate în sectorul de securitate și apărare.

Casetă 4.1: Egalitatea de gen și principiile bunei guvernări a SSA¹⁹

- *Eficacitatea necesită EG* (implicarea femeilor în mod semnificativ în toate domeniile de competență, la toate nivelurile ierarhice; identificarea și satisfacerea nevoilor de securitate ale structurilor SSA și ale populației; non-discriminare și non-hărțuire sexuală).
- *Eficiența necesită EG* (explorarea eficientă a resurselor de apărare, valorificarea potențialului femeilor la egal cu cel al bărbaților; investiții în dezvoltarea profesională, mediu/infrastructură „prietenosă” la gen, concilierea vieții de familie cu cea profesională).
- *Responsabilitatea necesită EG* (acces egal al femeilor și bărbaților la mecanismele de responsabilizare).

Exercițiu de așa tip poate fi realizat și prin utilizarea materialelor din caseta 4.2.

¹⁸ La acest capitol se recomandă utilizarea sursei: Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017

¹⁹ Tradus și adaptat după: Teaching Gender in the Military (Geneva: DCAF and PfPC, 2016)

Caseta 4.2: Managementul sensibil la gen în SSA

- Reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților în funcții decizionale de toate nivelele
- Asigurarea abordărilor non-discriminatorii la toate etapele de angajare în serviciu
- Asigurarea politicilor și procedurilor interne non-discriminatorii în bază de gen, non-sexiste, non-hărțuire sexuală
- Tratamente egale/necesități specifice de gen vs. Meritocrație
- Crearea climatului „prietenos genului” în instituție
- Concilierea vieții de familie cu cea profesională
- Implicarea activă a femeilor și bărbaților în modelarea instituțiilor, proceselor și politicilor de guvernare
- Asigurarea echilibrului de gen al politicilor și deciziilor adoptate și al rezultatelor acestora pentru femei și bărbați, realizarea drepturilor lor și asigurarea egalității de gen
- Menținerea în centrul atenției a egalității de gen și justiției sociale - recunoscând nevoile diferite ale femeilor și bărbaților, înfruntând activ inegalitățile de gen în societate/comunitate, bazate pe instituții, procese și relații echitabile
- Examinarea obiectivelor prin „lentile de gen”
- Analiza de gen a practicilor și impactului, identificarea problemelor, iar ulterior, a soluțiilor adecvate

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Egalitatea de gen în contextul reformei sectorului de securitate și apărare”.

Notă: Prezenta unitate tematică are menirea de a oferi participanților/participanțelor la instruire informații de bază cu privire la necesitatea integrării perspectivei de gen în reforma SSA. Este extrem de important de a sublinia conexiunea dintre egalitatea de gen și obiectivele reformei sectorului de securitate și apărare.

Participanții/participantele trebuie, de asemenea, să cunoască care sunt acțiunile ce urmează a fi întreprinse pentru a asigura integrarea perspectivei de gen în procesul de reformare a SSA.



■ Sursa foto: UNMISS / Aliona Zara

Tema 5. AGENDA INTERNAȚIONALĂ „FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA”

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să perceapă rolul și importanța Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea; • să definească pilonii de bază ai Rezoluției 1325; • să reliefeze esența rezoluțiilor conexe domeniului „Femeile, Pacea și Securitatea”; • să identifice acțiunile ce urmează a fi întreprinse pentru transpunerea în practică a Rezoluției 1325. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea ✓ Rezoluțiile conexe domeniului „Femeile, Pacea și Securitatea”

Repere conceptuale

► Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea

În octombrie 2000, Consiliul de Securitate al ONU a făcut un pas important și a transferat drepturile și condițiile femeilor din agenda socială și economică în agenda pentru pace și securitate internațională.

Adoptarea în unanimitate, de către statele-membre ale Consiliului de Securitate al ONU, a Rezoluției 1325 privind Femeile, Pacea și Securitatea, a devenit punctul de plecare pentru o schimbare istorică în agenda globală de securitate.

Astfel, schimbarea principală în agenda de securitate este că acum femeile sunt văzute ca actori și contribuabili activi la modelarea propriului viitor și al națiunilor lor prin participarea la activități de soluționare a conflictelor armate și de consolidare a păcii.

Este important de a permite femeilor să joace un rol activ în sectorul de securitate și apărare, în vederea asigurării drepturilor egale pentru femei și bărbați. Faptul că atât bărbații, cât și femeile fac parte din instituțiile sectorului de securitate și apărare, transformă aceste instituții în unele mai eficiente și le permite să reacționeze prompt la diverse necesități de securitate ale femeilor și bărbaților.

Prin reafirmarea importanței rolului femeilor în prevenirea și soluționarea conflictelor și în procesele de consolidare a păcii, se evidențiază importanța participării lor în mod egal și a implicării plenare în toate eforturile de menținere și promo-

vare a păcii durabile și securității umane, precum și nevoia de a spori rolul lor în luarea deciziilor cu privire la prevenirea și soluționarea conflictelor.

Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea este primul document adoptat la nivel internațional care recunoaște efectul disproporționat al conflictelor asupra femeilor și subliniază rolul esențial al acestora în situații de post-conflict și în eforturile de reconstrucție.

În vederea atingerii obiectivelor propuse, Rezoluția 1325 se raportează la cei patru piloni:

- **Participarea** – presupune asigurarea creșterii participării femeilor în procesul decizional atât pe plan național și regional, cât și în cadrul instituțiilor internaționale și al mecanismelor pentru prevenirea, gestionarea și soluționarea conflictelor, în misiunile/operațiile internaționale de pacificare, în special în calitate de observatoare militare;
- **Protecția** – presupune că părțile aflate într-un conflict armat vor întreprinde măsuri speciale pentru protejarea femeilor și fetelor de violența bazată pe diferența de sex și respectarea caracterului civil și umanitar al așezărilor și taberelor de refugiați;
- **Prevenția** – presupune luarea de măsuri speciale pentru prevenirea violenței împotriva femeilor prin urmărirea în justiție a celor care încalcă cadrul normativ internațional și sprijinirea inițiativelor femeilor în procesul de pace și soluționare a conflictelor;
- **Reabilitarea** – presupune ca toate părțile dintr-un conflict armat să respecte caracterul civil și umanitar al așezărilor și taberelor de refugiați și să ia în considerare nevoile particulare ale femeilor și fetelor.

Adițional, în rezoluție sunt propuse și unele acțiuni specifice care trebuie întreprinse. De exemplu, perspectiva de gen urmează să fie integrată în planificarea și executarea operațiilor militare. Aceste acțiuni pot fi interpretate atât ca scopuri, cât și ca instrumente care vor duce la asigurarea egalității de gen și vor crește șansele de succes ale misiunii.

După adoptarea Rezoluției 1325, multe țări și-au întocmit propriile planuri naționale de acțiuni pentru a-și detalia și evalua eforturile de atingere a obiectivelor Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”. Acesta este un răspuns unic, care subliniază angajamentul extins față de punerea în aplicare a acestei rezoluții. La rândul său, Consiliul de Securitate al ONU și-a consolidat angajamentul față de egalitatea de gen, prin adoptarea ulterioară a altor rezoluții privind Femeile, Pacea și Securitatea. Împreună, aceste documente reprezintă un cadru important pentru îmbunătățirea situației femeilor din țările afectate de conflicte armate.

► Rezoluțiile conexe domeniului „Femeile, Pacea și Securitatea”

*Rezoluția 1325 a fost succedată de adoptarea de către Consiliul de Securitate al ONU a încă 10 rezoluții conexe (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2331, 2467 și 2493), întregul set de documente fiind supranumit generic – **Agenda internațională „Femeile, Pacea și Securitatea”**.*

► Rezoluția 1820 (2008)

La data de 19 iunie 2008, în cadrul celei de-a 5916-a reuniuni, Consiliul de Securitate al ONU a adoptat cel de-al doilea document din Agenda internațională „Femeile, Pacea și Securitatea”, și anume – Rezoluția 1820 a Consiliului de Securitate al ONU privind violența sexuală ca armă de război.

Acest document recunoaște violența sexuală din cadrul conflictelor armate ca fiind o armă și o tactică de război. De asemenea, prin acest act internațional se constată că violul și alte forme de violență sexuală comise în perioada conflictelor armate pot fi calificate drept crime de război, crime împotriva umanității sau acte constitutive în ceea ce privește genocidul. Prin această rezoluție, Consiliul de Securitate al ONU solicită instruirea trupelor cu privire la prevenirea violenței sexuale și modul de reacționare în cazul comiterii unor astfel de cazuri. Totodată, se solicită sporirea implicării femeilor în misiunile și operațiile de pacificare.

► Rezoluția 1888 (2009)

Al treilea document din componența Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”, Rezoluția 1888 a Consiliului de Securitate al ONU privind protecția împotriva violenței sexuale asupra femeilor și copiilor în situații de conflict armat, a fost adoptată în anul 2009, la data de 30 septembrie, pentru a consolida elementele rezoluțiilor adoptate anterior.

Mai exact, Rezoluția 1888 se bazează pe prevederile Rezoluției 1820 și solicită desemnarea unui reprezentant special al Secretarului General al ONU pentru probleme de violență sexuală în situații de conflict, precum și înființează instituția consilierului pentru protecția femeilor în cadrul misiunilor/operațiilor de pacificare.

Documentul reiterează faptul că violența sexuală agravează conflictele armate și împiedică asigurarea păcii și securității la nivel internațional. Astfel, prin această rezoluție se solicită conducerii statelor să abordeze violența sexuală aferentă conflictelor armate, inclusiv prin implicarea unor echipe de experți și experte în cazul apariției unor astfel de situații.

► Rezoluția 1889 (2009)

Cel de-al patrulea document al Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”, Rezoluția 1889 a Consiliului de Securitate al ONU privind aplicarea și monitorizarea cu mai multă fermitate a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU, a fost adoptată la 5 octombrie 2009, de asemenea, pentru a consolida elementele rezoluțiilor adoptate anterior.

În mod specific, Rezoluția 1889 este axată pe consolidarea păcii în perioada post-conflict și pe participarea femeilor la toate etapele proceselor de pace, solicitând, în special, dezvoltarea de indicatori pentru a putea monitoriza modul în care este implementată Rezoluția 1325 atât în cadrul sistemului ONU, cât și de către statele-membre.

► Rezoluția 1960 (2010)

În decembrie 2010, observând că violența sexuală în timpul conflictelor armate rămâne a fi o problemă răspândită pe larg, care se manifestă în mod sistemic și

constant, fiind într-o permanentă și rapidă creștere, s-a decis de adoptat o nouă rezoluție în domeniul „Femeile, Pacea și Securitatea” – Rezoluția 1960 a Consiliului de Securitate al ONU privind stoparea violenței sexuale în cadrul conflictelor armate și încetarea impunității. Această rezoluție instituie mecanismele instituționale pentru combaterea impunității și evidențiază pașii specifici, necesari de întreprins, atât pentru prevenirea, cât și pentru protecția împotriva violenței sexuale în cadrul conflictelor armate. Noul mecanism prevăzut în rezoluție transmite un mesaj politic direct că există consecințe pentru violența sexuală, recunoaște faptul că aceasta este o încălcare gravă a drepturilor omului și a reglementărilor internaționale și reprezintă un pas înainte în înfăptuirea justiției pentru victimele violenței sexuale.

► Rezoluția 2106 (2013)

În luna iunie a anului 2013, a fost adoptată în unanimitate Rezoluția 2016 a Consiliului de Securitate al ONU privind violența sexuală în cadrul conflictelor armate. Aceasta este cea de-a șasea rezoluție privind Femeile, Pacea și Securitatea și a patra referitoare la violența sexuală în cadrul conflictelor armate. Documentul se bazează pe multe dintre rezoluțiile anterioare la acest subiect, dar oferă mai multe detalii operaționale. De exemplu, această rezoluție solicită desemnarea și detașarea în continuare a consilierilor pentru protecția femeilor în conformitate cu Rezoluția 1888, solicitând instruirea corespunzătoare a acestora în prealabil detașării în misiune și evaluarea periodică a rolului lor în cadrul misiunii.

De asemenea, Rezoluția 2016 reiterează că mulți actori implicați, precum Consiliul de Securitate, părțile implicate în conflict, toate statele-membre și entitățile ONU, trebuie să întreprindă mai multe acțiuni pentru a pune în aplicare mandatele anterioare și pentru a combate impunitatea în ceea ce privește violența sexuală. Astfel, documentul se concentrează mai degrabă pe operaționalizarea obligațiilor curente, decât pe crearea de noi structuri și înaintarea unor noi inițiative, sprijinind ferm recurgerea la căile de justiție în cazurile de violență sexuală.

► Rezoluția 2122 (2013)

Adoptată în octombrie 2013, Rezoluția 2122 a Consiliului de Securitate al ONU privind participarea femeilor în procesele de pace stabilește măsuri mai ferme pentru a include femeile în procesele de pace, solicitând inclusiv informări periodice și rapoarte cu privire la problemele conexe domeniului „Femeile, Pacea și Securitatea” de la statele-membre și entitățile ONU. Mai mult ca atât, această rezoluție afirmă că, în perspectivă, misiunile Consiliului de Securitate și ale ONU își vor sporii atenția asupra problemelor legate de femei, pace și securitate, iar la stabilirea sau reînnoirea mandatelor vor include dispoziții care promovează egalitatea de gen și abilitarea femeilor.

În acest sens, Rezoluția 2122 afirmă în mod explicit o „abordare integrată” a păcii durabile, stabilește metode concrete pentru combaterea deficitului de participare a femeilor în procesele de pace, recunoaște necesitatea de a aborda cauzele profunde ale conflictelor armate și riscurile de securitate cu care se confruntă femeile, solicită furnizarea de servicii multisectoriale femeilor afectate de conflicte, legitimează conexiunea dintre procesul de dezarmare și egalitatea de gen, mențio-

nând în cuprinsul său Tratatul privind comerțul cu arme (întocmit la New York, la 2 aprilie 2013) de două ori.

► Rezoluția 2242 (2015)

La data de 13 octombrie 2015, a fost adoptată Rezoluția 2242 a Consiliului de Securitate al ONU privind impactul terorismului și extremismului violent asupra femeilor și fetelor. Acest document încurajează evaluarea strategiilor și a resurselor în ceea ce privește punerea în aplicare a Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”, subliniază importanța colaborării cu societatea civilă, solicită majorarea finanțării pentru formare, analiză și programe adaptate la dimensiunea de gen. De asemenea, rezoluția stabilește că aspectele de gen constituie un subiect transversal în cadrul agendelor cu privire la prevenirea și combaterea terorismului și extremismului violent. Totodată, aceasta evidențiază importanța integrării Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” în toate domeniile.

► Rezoluția 2331 (2016)

Rezoluția 2331 a Consiliului de Securitate al ONU privind menținerea păcii și securității la nivel internațional și condamnarea actelor de trafic de persoane, în special a celor comise de Statul Islamic, a fost adoptată la 20 decembrie 2016, în unanimitate. Prin acest document, membrii Consiliului de Securitate au condamnat cu fermitate toate cazurile de trafic de ființe umane în zonele afectate de conflicte armate. Rezoluția subliniază faptul că traficul de ființe umane subminează statul de drept și contribuie la alte forme de criminalitate organizată transnațională, iar în urma acestei activități ilegale, organizațiile teroriste au posibilitatea de a obține resurse financiare, își pot consolida rândurile și pot dobândi sclavi pentru diferite munci, inclusiv sclavi sexuali.

► Rezoluția 2467 (2019)

Prin adoptarea la 23 aprilie 2019 a Rezoluției 2467 a Consiliului de Securitate al ONU privind prevenirea și combaterea violenței sexuale relaționate conflictelor armate se recunoaște că violența sexuală în cadrul conflictelor armate se bazează pe un continuum de violență asupra femeilor și fetelor. Documentul subliniază că inegalitățile de gen și discriminarea sunt cauzele fundamentale ce duc spre violența sexuală. De asemenea, este recunoscută necesitatea unei abordări centrate pe supraviețuitoarele și supraviețuitorii violenței sexuale, statele-membre ale ONU fiind atenționate, în mod repetat, să se asigure că măsurile de prevenție și răspuns în astfel de cazuri sunt nediscriminatorii și specifice, să respecte drepturile și să acorde prioritate nevoilor supraviețuitoarelor și supraviețuitorilor, inclusiv a grupurilor vulnerabile sau vizate, contestând ipotezele culturale despre invulnerabilitatea masculină.

► Rezoluția 2493 (2019)

Fiind adoptată la 29 octombrie 2019, Rezoluția 2493 a Consiliului de Securitate al ONU privind necesitatea implementării plene a tuturor rezoluțiilor precedente privind Femeile, Pacea și Securitatea, aceasta îndeamnă statele să reconfirme

angajamentul de implementare a Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” – în special în ajunul celebrării a 20 de ani de la adoptarea Rezoluției 1325 – inclusiv prin crearea unui mediu sigur pentru femeile-lidere, femeile-pacificatoare, femeile-apărătoare a drepturilor omului și femeile implicate în politică din întreaga lume.

Sugestii de activități/exerciții²⁰

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această unitate tematică.

Exercițiul 5.1: REZOLUȚIILE DIN AGENDA FPS

Scop: Înțelegerea esenței rezoluțiilor din Agenda FPS

Materiale necesare: extrase din rezoluțiile Agendei FPS, foi pentru flipchart, markere

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele analizează materialul (individual sau pot fi împărțiți în grupuri mici). Examinarea și discutarea acestora.

Întrebări de referință:

- Care prevederi se referă la instruirea profesională?
- Ce subiecte trebuie incluse în instruirea profesională în baza acestor rezoluții?

Reflecții și concluzii.

Exercițiu 5.2: REZOLUȚIA 1325

Scop: Înțelegerea esenței Rezoluției 1325

Materiale necesare: textul Rezoluției 1325, foi pentru flipchart, markere

Timp: 20 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele analizează materialul (individual sau pot fi împărțiți în grupuri mici). Examinarea și discutarea acestuia.

Întrebări de referință:

- Care sunt pilonii de bază ai Rezoluției 1325?
- În contextul căror piloni vă desfășurați activitatea?
- Ce acțiuni urmează a fi întreprinse pentru transpunerea în practică a prevederilor Rezoluției 1325?

Reflecții și concluzii.

²⁰ La acest capitol se recomandă utilizarea sursei: Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017

Exercițiu 5.3. EGALITATEA DE GEN ȘI SECURITATEA

Scop: Înțelegerea conexiunii dintre egalitatea de gen și securitatea în contextul Rezoluției 1325

Materiale necesare: foi pentru flipchart, markere

Timp: 20-30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele explorează (individual sau pot fi împărțiți în grupuri mici) – noțiunea SECURITATEA UMANĂ din diferite perspective.

Întrebări de referință:

- Care sunt dimensiunile securității umane?
- Care dimensiuni pot fi acoperite de Rezoluția 1325?
- Care sunt nevoile specifice de securitate ale femeilor?
- Care sunt nevoile specifice de securitate ale bărbaților?
- Cine poate fi afectat mai tare de aceste aspecte (femeile și/sau bărbații) și în ce mod?

Reflecții și concluzii:

- Securitatea este conectată cu abilitarea femeilor și, inclusiv, depinde de politicile de asigurarea a EG în justiție, sectorul de securitate și apărare, educație, sănătate, cooperare internațională etc.
- Egalitatea de gen – condiție esențială pentru consolidarea și durabilitatea păcii etc.

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Agenda internațională – Femeile, Pacea și Securitatea”.

Notă: Această unitate tematică se concentrează pe familiarizarea participanților/participanțelor cu prevederile Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”. Este important de a evidenția punctul de pornire în ceea ce privește Agenda FPS, și anume – adoptarea Rezoluției 1325.

De asemenea, participanții/participantele trebuie să cunoască prevederile de bază ale celorlalte rezoluții conexe domeniului „Femeile, Pacea și Securitatea”, inclusiv reglementările acestora cu privire la instruirea efectivului Forțelor Armate, în special a personalului (militar și civil) ce urmează a fi detașat în misiuni sau operații internaționale.



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu



Sursa foto: TVR Moldova / captură video

Tema 6. PROGRAMUL NAȚIONAL DE IMPLEMENTARE A REZOLUȚIEI 1325 A CONSILIULUI DE SECURITATE AL ONU PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să înțeleagă importanța unui plan de acțiuni pentru implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea; • să definească barierele care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare; • să identifice și să descrie soluțiile care vor contribui la asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare; • să argumenteze necesitatea planurilor instituționale de acțiuni pentru punerea în aplicare a Rezoluției 1325. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglementări normative de nivel național privind nediscriminarea și egalitatea de gen ✓ Inițierea procesului de elaborare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea ✓ Bariere privind participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare ✓ Soluțiile privind asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare ✓ Aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea

Repere conceptuale

➤ Reglementări normative de nivel național privind nediscriminarea și egalitatea de gen

La nivel național, principalele acte normative care promovează și protejează egalitatea de gen sunt:

- **Constituția Republicii Moldova**, adoptată la 27 iulie 1994. În calitate de act legislativ suprem, aceasta consacră în art. 1 valoarea supremă a demnității umane, dar și a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Pornind de la această premisă, atât Constituția, cât și restul legislației naționale trebuie să fie conforme principiilor de bază ale drepturilor omului, să garanteze respectarea acestora și să le reafirme în toate domeniile sociale. Este necesar de menționat că, potrivit art. 16 alin. (2) din Constituție, „...toți cetățenii ...sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență etnică, avere sau origine socială”;

- **Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați** – reglementează asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex. Adoptarea acestei legi a constituit un pas important în vederea asigurării funcționării mecanismelor internaționale de protecție a egalității de gen și marchează începutul procesului de armonizare a legislației naționale la standardele internaționale și europene în domeniul drepturilor omului, fiind printre primele acte normative care conține reglementări specifice cu privire la asigurarea dreptului la egalitate și nediscriminare;
- **Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității** – reglementează prevenirea și combaterea discriminării, precum și asigurarea egalității tuturor persoanelor aflate pe teritoriul Republicii Moldova în sfera politică, economică, socială, culturală și alte sfere ale vieții, fără deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar;
- **Legea nr. 71/2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative** – prin acest act normativ a fost introdus concediul paternal cu durata de 14 zile, pentru prima dată au fost stabilite cotele de gen de 40% pe listele electorale și în formarea Cabinetului de Miniștri, a fost oferită o definiție clară a publicității sexiste, hărțuirii sexuale și a limbajului sexist, precum și au fost instituite unitățile gender în cadrul autorităților publice centrale și locale.

► **Inițierea procesului de elaborare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea**

Pentru implementarea eficientă a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea, statele adoptă planuri naționale de acțiuni reieșind din necesitățile proprii de securitate și problemele/provocările identificate. Actualmente, la nivel global, 86 de țări au elaborat și aprobat astfel de documente, Republica Moldova regăsindu-se în lista țărilor respective.

Necesitatea elaborării și aprobării unui Program național de implementare a Rezoluției 1325 a fost argumentată de faptul că un plan de acțiuni bine formulat reprezintă o platformă de coordonare inter-instituțională a eforturilor și de reducere a dublării, de consolidare a fluxurilor de finanțare pentru proiecte relevante ale guvernării, atribuind termene și responsabilități clare pentru aplicare.

Mai mult ca atât, menționăm potențialul transformator al Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”: (a) de a influența etapele/ciclurile conflictelor (treccrea de la violență la negocieri), (b) de a construi pacea – esențială pentru dialogurile locale și (c) de a trece de la inegalitatea de gen la justiția de gen – esențială pentru politici publice mai eficiente și acorduri de pace mai echitabile.

În scopul elaborării proiectului Programului național de implementare a Rezoluției 1325, la nivel național, prin Dispoziția Guvernului nr. 54/2017²¹, a fost instituit un grup de lucru, sub conducerea viceprim-ministrului Republicii Moldova.

► **Bariere privind participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare**

Analiza procesului de participare a femeilor în sectorul de securitate și apărare, care a precedat elaborarea Programului național, a reliefat două probleme semnificative: 1) rata mică de reprezentare a femeilor în acest sector și 2) faptul că sectorul nu este suficient de incluziv, fiind identificate 8 bariere care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare, și anume:

1. În cadrul sectorului (dar și în afara acestuia) persistă stereotipuri de gen despre participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare;
2. Sectorul de securitate și apărare nu permite bărbaților și femeilor să îmbine viața profesională cu cea de familie;
3. Sectorul de securitate și apărare nu are capacitatea deplină de a preveni și combate discriminarea, hărțuirea sexuală și violența în bază de gen;
4. Sectorul de securitate și apărare nu dispune de un sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane;
5. Sectorul de securitate și apărare nu aplică acomodarea rezonabilă și măsurile pozitive pentru a permite o reprezentare mai largă a femeilor;
6. Sectorul de securitate și apărare nu este suficient de transparent și deschis față de participarea societății civile și a organizațiilor de femei;
7. Politicile din sectorul de securitate și apărare sunt insensibile la dimensiunea egalității de gen;
8. Politici limitate privind asigurarea participării egale în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii.

► **Soluțiile privind asigurarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare**

Ca urmare a unei analize multidimensionale a barierelor care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare, au fost identificate mai multe soluții care vor contribui la promovarea femeilor și a egalității de gen, după cum urmează:

1. Reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare;
2. Creșterea posibilităților pentru femeile și bărbații din sector de a îmbina viața profesională cu cea de familie;
3. Prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate și apărare;
4. Dezvoltarea unui sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane;

²¹ https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=99961&lang=ro

5. Implementarea acomodării rezonabile și a măsurilor pozitive în cadrul sectorului de securitate și apărare;
6. Consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate în cadrul sectorului de securitate și apărare;
7. Dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate și apărare;
8. Sporirea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii.

► **Aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea**

La data de 28 martie 2018, prin Hotărârea Guvernului nr. 259/2018 a fost aprobat Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021 și Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia.

Prin acest pas important, Republica Moldova a demonstrat că procesul integrării femeilor în sectorul de securitate și apărare, în ansamblu, precum și în cadrul Ministerului Apărării și Armatei Naționale, în particular, este ireversibil și se dovedește a fi un succes. Acest proces nu este însă pe deplin complet și sunt necesare eforturi susținute de continuare a politicilor și acțiunilor pentru sprijinirea egalității de gen.

Respectiv, în perioada imediată de după aprobarea Programului național și până în prezent, instituțiile sectorului de securitate și apărare din Republica Moldova au depus eforturi consolidate în vederea integrării perspectivei de gen, asigurării și promovării egalității și echității de gen, prevenirii și combaterii discriminării, hărțuirii sexuale, violenței în bază de gen și altor comportamente distructive, impulsivității transpunerii Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” la nivel național sub mai multe aspecte (inclusiv prin prisma participării în misiuni și operații internaționale de pacificare).

Este necesar de menționat că, procesul de elaborare, promovare și aprobare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021, dar și aprobarea ulterioară a planurilor instituționale de acțiuni privind punerea în aplicare în cadrul autorităților/instituțiilor publice ale sectorului de securitate și apărare din Republica Moldova (MA, MAI, SIS, SPPS, CNA, ANP, SV), au constituit factori catalizatori ai procesului de creare a asociațiilor de femei din cadrul structurilor de forță (AFAN, ANFSAI și AFP), ceea ce constituie o premieră la nivel național și un exemplu elocvent de abilitare a femeilor din sectorul respectiv.

De menționat că, promovarea femeilor, în diverse domenii, inclusiv în funcții de conducere (decizionale), reprezintă în întreaga lume o provocare și o dovadă a maturității democrației.

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această unitate tematică.

Exercițiul 6.1: ANALIZA SWOT A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

Scop: Înțelegerea situației reale cu referire la perspectiva de gen²³ în sectorul de apărare în Moldova

Materiale necesare: foi pentru flipchart, markere

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele, împărțiți în 4 grupuri (conform schemei), fiecare grup având sarcina să analizeze situația din sectorul de securitate și apărare din perspectiva:

1. Puncte forte
2. Puncte slabe
3. Provocări
4. Oportunități/Perspective/Recomandări

Fiecare grup urmează să analizeze componentele, fixând ideile pe foi flipchart. Se va utiliza metoda „Turul galeriei”: foile completate se pun pe perete, grupurile se mișcă de la o foaie la alta (1 la 2, 2 la 3, 3 la 4, 4 la 1) până nu revin la poziția inițială, completând ideile anterioare. Ulterior, rezultatele se discută în grup și în grupul comun.

Întrebări de referință:

- Există politici sensibile la dimensiunea de gen în domeniu?
- Există date statistice dezagregate pe sexe? Care este raportul bărbați/femei în SSA?
- Infrastructura este adaptată la necesitățile femeilor și bărbaților?
- Cum este asigurată concilierea vieții de familie cu cea profesională?
- Care sunt practicile de angajare, avansare, perfecționare?
- Există practici discriminatorii? Etc.

Reflecții și concluzii:

Exersarea analizei părților slabe, forte, a oportunităților și provocărilor a sectorului de securitate și apărare, permite identificarea recomandărilor pentru includerea dimensiunii de gen în domeniul de referință.

Mediul intern	
Puncte forte	Puncte slabe
Oportunități	Provocări
Mediul extern	

²² La acest capitol se recomandă utilizarea sursei: Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017

²³ Integrarea perspectivei de gen are o dublă dimensiune: presupune atât integrarea unei perspective de gen în conținutul diferitelor politici, cât și soluționarea problemei reprezentării femeilor și a bărbaților în politicile respective. Ambele dimensiuni – reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților și conținutul sensibil la dimensiunea de gen – trebuie luate în considerare la toate etapele procesului de elaborare a politicilor. http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0034_RO.html?redirect

Exercițiu 6.2: „ROLUL MEU”

Scop: Identificarea rolului personal în implementarea PNA

Materiale necesare: foi pentru flipchart, markere

Timp: 10-15 min.

Descrierea sarcinii: Prin metoda *brainstorming* explorați ideile participanților/participantelor cu referire la citatul de mai jos.

„Fii tu însăși schimbarea pe care vrei să o vezi în lume”

(Mahatma Gandhi)

Reflecții și concluzii:

✘ Prin identificarea contribuției personale, a acțiunilor relevante, putem contribui la implementarea PNA.

Exercițiul 6.3: „TU ȘTII CĂ POȚI!”

Scop: Analiza istoriilor de succes a femeilor din sectorul apărării al Republicii Moldova.

Materiale necesare: echipament video, materiale video despre femeile pacificatoare din Republica Moldova, foi pentru flipchart, markere,

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele vizualizează materialul video și îl analizează, apoi discută.

Întrebări de referință:

- *Istoria protagonistei poate fi considerată una de succes?*
- *Ce caracteristici ale unei lidere puteți deduce?*
- *Cum putem interpreta motto-ul „TU ȘTII CĂ POȚI!”*

Reflecții și concluzii:

Contribuția personală a pacificatoarelor la promovarea imaginii pozitive a femeilor din sectorul de securitate și apărare al Republicii Moldova – exemplu demn de urmat!!!

Motto-ul „TU ȘTII CĂ POȚI!” poate încuraja alte femei de a se implica în sectorul de securitate și apărare.

Ce alte femei lidere din sectorul de securitate și apărare cunoașteți? De ce credeți că sunt lidere?

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea”.

Notă: Abordarea temei respective are ca scop aducerea la cunoștința participanților/participanțelor a reperelor de bază cu privire la procesul de inițiere, elaborare, promovare și aprobare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea pentru anii 2018-2021 și Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia. Este necesar de a explica necesitatea unui astfel de document de politici la nivel național.

Participanții/participantele trebuie, de asemenea, să conștientizeze că pentru o realizare eficientă și eficace a obiectivelor setate la nivel național este nevoie de planuri instituționale, menite să detalizeze acțiunile prevăzute în documentele de planificare de nivel ierarhic superior.



Sursa foto: MINUSCA / Elena Milcenco



Sursa foto: MINUSCA / Iulia Madan

Tema 7. MENTORATUL „SENSIBIL LA GEN” ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE²⁴

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să definească conceptul de „mentorat”; • să înțeleagă cât de relevant este mentoratul pentru predarea subiectului egalității de gen în sectorul de securitate și apărare; • să identifice și să descrie rolurile și atributele mentorilor în cadrul instituțiilor sectorului de securitate și apărare; • să demonstreze cum pot să încurajeze instituțiile sectorului de securitate și apărare să adopte o cultură a mentoratului. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspecte introductive cu privire la mentorat ✓ Mentoratul și relevanța acestuia pentru predarea subiectului egalității de gen în sectorul de securitate și apărare ✓ Rolurile și atributele mentorilor în cadrul instituțiilor sectorului de securitate și apărare ✓ Cultura mentoratului în cadrul instituțiilor sectorului de securitate și apărare ✓ Necesitatea antrenării persoanelor și organizațiilor în activități de mentorat

Repere conceptuale

➤ Aspecte introductive cu privire la mentorat

În ultimul deceniu, programele de mentorat au câștigat popularitate în rândul multor organizații, atât din sectorul public, cât și din cel privat. Nici sectorul de securitate și apărare nu este o excepție. Instituțiile din acest sector beneficiază de mentorat la orice nivel al organizării lor.

Mentoratul nu reprezintă o idee nouă în formarea și dezvoltarea profesională, existând sub o anumită formă de-a lungul istoriei în majoritatea proceselor educaționale. Mentoratul este din ce în ce mai recunoscut ca metodă de predare informală, dar eficientă, pentru sensibilizarea și sporirea cunoștințelor în anumite domenii.

Spre deosebire de formarea profesională și educația mai formală, care necesită prezența în sala de studii, activitățile de mentorat sunt integrate în sarcinile obișnuite ale postului sau pot fi realizate prin mijloace media, cum ar fi *e-mail*-uri, conferințe video sau apeluri telefonice. Toate intervențiile sunt adaptate la cerințele sau nevoile specifice ale destinatarului și vizează atât îmbunătățirea abilităților și performanței, cât și sprijinirea dezvoltării profesionale și a carierei. Aceste interac-

²⁴ Materialul a fost pregătit în baza manualului *Teaching Gender in the Military* (Geneva: DCAF and PfPC, 2016), p. 189-198, textul fiind tradus și adaptat de autori/autoare

țiuni influențează și dezvoltarea personală, indiferent dacă este sau nu unul dintre obiectivele specifice.

► **Mentoratul și relevanța acestuia pentru predarea dimensiunii de gen în sectorul de securitate și apărare**

Mentoratul este, în esența sa, un proces de îndrumare a unei persoane și nu unul prin care i se spune ce și cum să facă, fiind definit ca o relație profesională în cadrul căreia o persoană mai experimentată (un mentor) împărtășește voluntar cunoștințe, perspective și înțelepciune unei persoane mai puțin experimentate (discipol) care dorește să beneficieze de acest schimb.

Putem afirma cu certitudine că mentoratul este o relație de învățare pe termen mediu și lung, bazată pe respect, onestitate, încredere și obiective reciproce. De asemenea, mentoratul este o relație dinamică de dezvoltare în cadrul căreia un mentor își împărtășește propriile cunoștințe și experiențe.

De regulă, o relație mentor-discipol se bazează pe patru piloni de dezvoltare:

- dezvoltarea leadership-ului;
- dezvoltarea profesională;
- dezvoltarea carierei;
- dezvoltarea personală.

***Mentoratul** este un proces dezinteresat, altruist și interpersonal, o asociere voluntară dintre două persoane pentru câștig reciproc personal și colectiv. Mentoratul afectează multe aspecte ale comportamentului organizațional, inclusiv leadership-ul, cultura organizațională, satisfacția și performanța profesională. Mentoratul este un fenomen care apare în aproape toate corporațiile mari.*

Într-un mediu militar, observăm adesea că, persoanele responsabile de domeniul egalității de gen, creează programe informale sau formale de mentorat pentru colegii și colegele lor. A fi consilier/consilieră de gen necesită abilități, cunoștințe și atribute specifice, iar consilierii juniori pot beneficia enorm de pe urma relațiilor cu seniorii. Cunoștințele și experiența lor, atât în ceea ce privește fundamentele teoretice, cât și provocările la locul de serviciu, pot fi împărtășite colegilor și colegelor care se află la început de carieră pentru a-i ajuta în noile lor responsabilități și funcții. Acest proces perpetuează dezvoltarea profesională continuă.

Liderii renumiți din organizațiile militare au preluat adesea roluri de mentori informali prin stabilirea de relații cu un grup de subordonați și oferirea de îndrumări. Calitățile acestui tip de lider/lideră sunt în general aceleași cu cele necesare pentru a fi mentor/mentoră, mai ales în procesul de supraveghere a carierei unui subordonat/unei subordonate și de facilitare a dezvoltării sale profesionale.

Mentoratul joacă un rol important în menținerea și promovarea personalului militar. Grupurile demografice fără un istoric semnificativ în sectorul de securitate și apărare deseori nu au acces la mentori. Multe femei se încadrează în această categorie, la fel și bărbații care îndeplinesc roluri netraditionale. În cadrul unor relații de mentorat informal, mentorii vor alege deseori discipoli cu care pot dezvolta

cu ușurință o relație de afinitate și, prin urmare, au tendința de a-i alege pe cei cu interese similare și cu un *background* similar cu al lor înșiși. În acest fel, celor din grupurile dominante din cadrul sectorului de securitate și apărare li se oferă un avantaj inechitabil în ceea ce privește sprijinul moral și educațional.

Soluția la această problemă constă în încurajarea situațiilor în care grupurile subreprezentate din cadrul sectorului de securitate și apărare beneficiază de îndrumări formale sau informale pentru a aborda acest dezavantaj și a încuraja promovarea bazată pe merit.

Există unele situații în care poate fi eficient și mentoratul de la egal la egal, de exemplu în cadrul căruia atât mentorul, cât și discipolul sunt femei care îndeplinesc serviciul militar. În aceste cazuri, mentorul poate oferi informații despre cum să abordeze unele dintre provocările specifice genului cu care se confruntă femeile în timpul serviciului militar și serviciile disponibile pe care colegii lor de sex masculin ar putea să nu le cunoască.

Pe de altă parte, în situațiile în care există puține femei în funcții de conducere, este important ca femeile să aibă acces la mentori de sex masculin de rang înalt pentru a-și spori perspectivele de promovare.

► Rolurile și atributele mentorilor în cadrul instituțiilor sectorului de securitate și apărare

Mentorii sunt în instituțiile sectorului de securitate și apărare pentru a face diferența, pentru a stabili noi modele și pentru a conduce procesele de dezvoltare. Acestea sunt procese bidirecționale în cadrul cărora este crucial ca ambele părți să se angajeze să petreacă timp împreună, să asculte și să stabilească obiective de dezvoltare pentru a realiza schimbarea.

Există reguli esențiale pentru ca mentoratul să aibă succes și să fie orientat spre rezultate, și anume:

- este o relație absolut voluntară;
- informațiile discutate în timpul mentoratului sunt confidențiale;
- se bazează pe încredere reciprocă, respect și angajament;
- comunicarea în timpul mentoratului reprezintă o „stradă bidirecțională”;
- oricare dintre părți se poate retrage din relație în orice moment;
- relația trebuie să se bazeze pe nevoile și cererile discipolilor.

Complementar, fiecare parte a relației are așteptări clare.

Institutul Chartered pentru Personal și Dezvoltare din Marea Britanie a elaborat o listă de așteptări și comportamente dorite pentru ambele părți și a evidențiat o listă „de priorități” pentru fiecare.

Așteptări și activități din partea mentorilor și discipolilor:

Ce așteptări aveți de la mentor?	Ce așteptări aveți de la discipol?
<ul style="list-style-type: none"> • abilități de ascultare activă; • accesibilitate și deschidere; • răbdare; • empatie și receptivitate; • onestitate; • cunoașterea subiectului; • <i>feedback</i> constructiv; • echilibru între acțiunile de tip <i>push</i> (instrucțiune și transfer de abilități) și <i>pull</i> (oferind oportunități discipolului să se bazeze pe punctele forte existente pentru a găsi răspunsuri). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ angajament; ✓ deschidere/receptivitate la idei noi; ✓ efort; ✓ curiozitate; ✓ ambiție; ✓ timp pentru acțiune; ✓ scopuri sau obiective definite; ✓ disponibilitatea de a învăța sau de a schimba.
Ce fac mentorii?	Ce fac discipolii?
<ul style="list-style-type: none"> • sporesc cunoașterea de sine; • oferă <i>feedback</i>; • sporesc motivația; • construiesc încredere în sine și evită să judece; • adoptă o abordare interogativă, nedirectivă; • potrivesc în mod conștient stilul cu disponibilitatea discipolului de a aborda o sarcină; • încurajează proprietatea asupra rezultatelor prin interacțiune dinamică. 	<ul style="list-style-type: none"> • ascultă și învață; • acceptă <i>feedback</i>-ul în mod receptiv; • se angajează în introspecție și dau dovadă de disponibilitatea de a se schimba; • își asuma riscuri cu încredere și fac schimbări; • manifestă dorința de a face față unor noi provocări.

► Cultura mentoratului în cadrul instituțiilor sectorului de securitate și apărare

„... în timp ce consilierea formală este importantă din punct de vedere instituțional, consilierea informală și mentoratul sunt factori majori în dezvoltarea liderilor. Acest lucru trebuie promovat într-o lume din ce în ce mai complexă, în care chiar și liderii juniori trebuie să ia decizii care au un impact de anvergură în doar câteva fracțiuni de secundă.”

- general (r) Raymond ODIERNO,
ex-șef de stat-major al Armatei SUA

Importanța mentoratului este acceptată pe scară largă în cercurile militare de rang înalt. Cu toate acestea, încurajarea dezvoltării unei culturi de mentorat prezintă probleme pentru instituțiile sectorului de securitate și apărare. Una dintre ele constă în faptul că uneori este echivalată cu favoritismul din cauza moștenirii istorice a fraternităților secrete din unele instituții care au căutat să obțină promovări necinstite pentru proprii săi membri. O a doua problemă este că experiența anterioară a programelor obligatorii de mentorat ar fi putut pune această practică într-o lumină nefavorabilă. Un autor a descris procesul de corelare a unor astfel de programe drept „*ca și cum ai încerca să găsești dragostea adevărată la o întâlnire cu un necunoscut – se poate întâmpla, dar șanse sunt puține*”. A treia provocare este că relațiile informale de mentorat pot exista în afara lanțului de comandă, creând (o teamă de) tensiune între superiorul (comandantul/șeful) discipolului și mentor.

Cu toate acestea, experiența recentă a identificat mai mulți pași pe care instituțiile sectorului de securitate și apărare îi pot întreprinde pentru a încuraja o cultură a mentoratului. Unul dintre primii pași este recunoașterea importanței și instruirea potențialilor mentori. Într-un studiu se sugerează că managerilor superiori li se desemnează mentori profesioniști externi, în timp ce mai mulți subalterni tind să aibă acces doar la mentori interni. Acest lucru ar trebui să aibă un efect puternic asupra creșterii numărului de mentori, astfel încât aceștia să fie disponibili pentru subalterni. În mod similar, deși programele formale de mentorat au avut rezultate mixte, este clar că oferirea de instruire mentorilor dispuși și încorporarea abilităților de mentorat în formarea în materie de leadership poate îmbunătăți rezultatele și instituționaliza mentoratul ca atribuții ordinare ale personalului. În mod ideal, o astfel de instruire pe leadership ar încorpora o perspectivă de gen, subliniind rolul important al mentoratului în promovarea egalității de gen în instituțiile sectorului de securitate și apărare.

O altă bună practică adoptată de instituțiile sectorului de securitate și apărare este crearea de resurse scrise pentru mentori. Astfel de instrumente oferă susținere și sprijin instituțional pentru mentorat. De asemenea, întăresc noțiunea că mentoratul face parte din activitatea obișnuită și că activitățile pot fi desfășurate în timpul orelor de serviciu, deși mulți consideră oportună organizarea de sesiuni în pauzele de prânz sau după muncă.

➤ **Necesitatea antrenării persoanelor și organizațiilor în activități de mentorat**

Mentoratul contribuie semnificativ la predarea dimensiunii de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare, ajutând la dezvoltarea personală și profesională a personalului. Acesta poate contribui la dezvoltarea capacității și a motivației interioare de a promova egalitatea de gen în rândul persoanelor și în cadrul instituțiilor, dar pentru aceasta este nevoie de un angajament și leadership puternic în sprijinirea EG la nivel superior.

După cum se demonstrează prin exemple, mentoratul devine din ce în ce mai important în fiecare organizație care dorește să sporească performanța individuală și, în cele din urmă, performanța organizațională.

Pentru personalul din domeniul egalității de gen, procesul de mentorat poate fi atât o sursă de sprijin, cât și un început pentru atingerea obiectivelor profesionale.

Mentoratul este esențial în dezvoltarea liderilor și este unul din factorii principali în îmbunătățirea organizațiilor, în special în ceea ce privește promovarea egalității de gen. Deși este posibil să fie nevoie de mai multă muncă pentru a stabili intervențiile necesare în fiecare situație aparte, fără îndoială mentoratul este un instrument care nu poate fi trecut cu vederea atunci când se adoptă abordări holistice și eficiente în predarea dimensiunii de gen în sectorul de securitate și apărare.

Sugestii de activități/exerciții

Alegeți unul din exercițiile pe care le veți desfășura ca introducere în această unitate tematică.

Exercițiul 7.1: „*CE ESTE MENTORATUL?*”

Scop: Înțelegerea esenței mentoratului în SSA

Materiale necesare: foi pentru flipchart, markere

Timp: 20 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele explorează (individual sau pot fi împărțiți în grupuri mici) – noțiunea MENTORAT din diferite perspective.

Întrebări de referință:

- *Ce este mentoratul?*
- *Care este necesitatea mentoratului în sectorul de securitate și apărare?*

Reflecții și concluzii:

- Mentorii sunt necesari în instituțiile sectorului de securitate și apărare pentru a susține noi modele și pentru a conduce procesele de dezvoltare.
- Femeile, care sunt subreprezentate în cadrul sectorului de securitate și apărare, au nevoie de susținere, de modele motivaționale etc.

Exercițiul 7.2: „EXPLORĂM MENTORATUL”

Scop: Înțelegerea situației reale cu referire la perspectiva de gen în sectorul de securitate și apărare din Republica Moldova

Materiale necesare: foi pentru flipchart, markere

Timp: 30 min.

Descrierea sarcinii: Participanții/participantele sunt împărțiți în 4 grupuri (conform schemei), fiecare grup având sarcina să analizeze subiectul în baza întrebărilor:

- Ce așteptări aveți de la mentor?
- Ce așteptări aveți de la discipol?
- Ce fac mentorii?
- Ce fac discipolii?

Fiecare grup urmează să fixeze ideile pe foi de flipchart. Se va utiliza metoda „Turul galeriei”: foile completate se pun pe perete, grupurile se mișcă de la o foaie la alta (1 la 2, 2 la 3, 3 la 4, 4 la 1) până nu revin la poziția inițială, completând ideile anterioare. Ulterior, rezultatele se discută în grup și în grupul comun.

Așteptări și activități din partea mentorilor și discipolilor:

Ce așteptări aveți de la mentor?	Ce așteptări aveți de la discipol?
Ce fac mentorii?	Ce fac discipolii?

Reflecții și concluzii:

Exersarea cu referire la mentorat permite înțelegerea implicării ambelor părți – mentori și discipoli etc.

După discuție, formatorul/formatoarea prezintă în mod interactiv o prezentare PowerPoint pregătită, în prealabil, la tema „Mentoratul „sensibil la gen” în sectorul de securitate și apărare”.

Notă: Abordarea temei respective are ca scop aducerea la cunoștința participanților/participanțelor a reperelor de bază cu privire la mentorat, în special a mentoratului „sensibil la gen”.

Participanții/participantele trebuie, de asemenea, să conștientizeze că mentoratul este important în dezvoltarea liderilor/liderelor și este unul din factorii principali în îmbunătățirea organizațiilor, în special în ceea ce privește promovarea egalității de gen. Însă, o precondiție importantă este implicarea activă a ambelor părți.



Sursa foto: UNOCI / Inga Gorgan



Sursa foto: Elena Milcenco / Arhiva personală

Tema 8. METODE DE INTEGRARE A PERSPECTIVEI DE GEN ÎN CADRUL SECTORULUI DE SECURITATE ȘI APĂRARE

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să înțeleagă necesitatea integrării perspectivei de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare; • să perceapă rolul Ministerului Apărării în implementarea Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”; • să stabilească acțiunile necesare pentru integrarea perspectivei de gen la nivel strategic, operațional și tactic; • să utilizeze setul de recomandări privind integrarea perspectivei de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspecte de gen în teoria relațiilor internaționale și studiile de război ✓ Predarea subiectelor aferente egalității de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare ✓ Rolul Ministerului Apărării în implementarea Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” ✓ Integrarea perspectivei de gen la nivel strategic, operațional și tactic ✓ Recomandări privind integrarea perspectivei de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare

Repere conceptuale

➤ Aspecte de gen în teoria relațiilor internaționale și studiile de război

În societățile democratice contemporane o operație militară nu reprezintă niciodată un scop în sine. Mai exact, atunci când se urmărește un scop politic, se recurge la violență doar ca o soluție de ultimă instanță, în cazul în care toate metodele pașnice au fost epuizate. Aplicarea forței extreme și a sistemelor de armament avansate de către un stat se permite într-un număr foarte limitat de cazuri. Este inutil să menționăm că acest lucru justifică motivul pentru care comportamentul, etica și abilitatea forțelor armate de a atinge scopul politic cu aplicarea forței la minim sunt parte inerentă a unui stat democratic. Actualmente, se depun eforturi enorme pentru a asigura că forțele armate își exercită atribuțiile în mod eficient și în conformitate cu legea.

Este incontestabil faptul că, după sfârșitul Războiului Rece și în urma evenimentelor catastrofale din 11 septembrie 2001, natura conflictului armat a luat o altă turnură. De-a lungul istoriei, civilii au fost adesea prinși în marasmul războiului convențional, însă aceasta este o caracteristică alarmant de frecventă în conflictele contemporane. Așa cum a menționat generalul Rupert Smith „războiul devine o rutină printre oameni”. Deși, studiile privind Primul Război Mondial denotă că sol-

dații reprezentau aproximativ 95% din victime, în cele mai recente conflictele, civilii constituie marea majoritate a victimelor conflictelor. Aplicând perspectiva de gen acestei schimbări, Institutul Internațional de Cercetare pentru Pace din Oslo a concluzionat că „*deși rata mortalității în conflictele armate este mai mare în rândul bărbaților ... mai multe femei decât bărbați mor în circumstanțe de după conflict, afectate de cauze indirecte ale războiului*”.²⁵

În timp ce unii bărbați și băieți sunt trimiși (uneori cu forța) pe câmpul de luptă într-un număr exagerat de mare, multe femei și fete rămân responsabile de îndeplinirea simultană a mai multor sarcini precum gestionarea gospodăriei, asigurarea cu produse alimentare, întreținerea familiei și îngrijirea copiilor, a vârstnicilor și a celor răniți, ceea ce înseamnă că ele sunt adesea printre primele persoane afectate de orice eșec în infrastructură.

Multe dintre evoluțiile legislative și politice recente ce țin de aspectele de gen, pace și conflicte, precum dispozițiile Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”, rezultă din criticile teoreticienilor din domeniul egalității de gen în legătură cu unele teorii ale relațiilor internaționale și studiilor de război. De exemplu, unii au efectuat studii de gen pentru a pune la îndoială percepția noastră tradițională a teoriilor „Războiului Drept” care aparțin gânditorilor precum Hugo Grotius și Carl von Clausewitz. Alții au susținut că, dacă dreptul de a merge la război (*jus ad bellum*) este justificat de necesitatea de a proteja femeile, atunci trebuie depuse eforturi pentru a asigura că femeile decid dacă acest fapt ar răspunde nevoilor lor de securitate sau nu și, dacă răspunsul este afirmativ, ce fel de acțiuni ar fi proporționale. Cu toate acestea, femeile continuă să fie excluse de la luarea deciziilor legate de securitate, inclusiv de la înțelegerea de pace în urma războaielor (*jus post bellum*) aparent duse în numele lor. Pilonul de „participare” al Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” poate fi perceput ca reacție la această critică.

Înțelegerea mai profundă a modului în care conflictele afectează în mod direct și indirect femeile, bărbații, fetele și băieții, adică populația civilă, în diferite moduri i-a determinat pe teoreticienii din domeniul egalității de gen să pună la îndoială dacă aplicarea forței este, așa cum susține Clausewitz, restricționată de „politica înțeleaptă”. Acesta este unul dintre motivele care stau la baza pilonului „PREVENIRE”, în cadrul căruia Consiliul de Securitate al ONU solicită o mai mare recunoaștere a rolului pe care femeile îl pot juca sau îl joacă în crearea și implementarea politicilor de prevenire a conflictelor.

Teoreticienii domeniului egalității de gen au scos la iveală și lacunele în aplicarea dreptului internațional umanitar. Cu un anumit grad de succes, ei au promovat ideea că violența sexuală în timpul conflictelor armate constituie un eșec, care poate chiar să submineze cazul utilizării forței militare ca formă de politică guvernamentală. Aceștia afirmă că violența sexuală nu mai poate fi considerată o consecință nefericită, dar inevitabilă, a unui război drept din alte puncte de vedere. În plus, s-a elucidat faptul că mulți combatanți de sex feminin și civili de sex masculin nu sunt recunoscuți ca atare.

²⁵ Handbook on Teaching Gender in the Military (Geneva: DCAF and PfPC, 2016), p. 11

► Predarea subiectelor aferente egalității de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare

Femeile și fetele (dar și bărbații și băieții) sunt supuse și violenței sexuale, care este sistematic comisă de părțile combatante pentru a atinge obiective militare sau politice. Mai mult ca atât, unele femei și fete sunt nevoite să întrețină relații sexuale abuzive pentru a se întreține sau pentru a-și întreține familiile. Acest lucru include prostituția forțată, exploatarea sau abuzul sexual din partea forțelor de menținere a păcii sau a voluntarilor responsabili de distribuirea ajutorului umanitar.

„Să fii femeie (civilă) este probabil mai periculos decât să fii soldat în timpul conflictelor contemporane.”

- general-maior Patrick CAMMAERT,
ex-comandant al forțelor armate în estul Republicii Democrate Congo și fost consilier militar în cadrul Departamentului ONU pentru operații de menținere a păcii

Schimbările apărute după Războiul Rece în natura conflictului au dus și la extinderea definiției de securitate. Noțiunilor tradiționale de securitate de stat li se alătură acum concepții mai noi despre **securitatea umană**. În timp ce securitatea de stat se concentrează pe apărarea împotriva amenințărilor la adresa suveranității și a integrității teritoriale a statului, securitatea umană încearcă să protejeze libertatea de voință a populației civile, să o elibereze de frică și să îi asigure o viață demnă. Unul dintre motivele pentru care securității umane începe să i se acorde o mai mare atenție este înțelegerea tot mai mare a faptului că la baza multor crize umanitare stau mai mulți factori. Adesea denumite urgențe complexe, situațiile respective apar atunci când o amenințare la adresa securității, cum ar fi conflictul armat, este agravată de alți factori negativi, precum cei economici, de mediu, politici sau sociali. Urgențele complexe pot fi soluționate doar printr-o abordare cuprinzătoare a gestionării crizelor. Aceasta implică colaborarea dintre actori militari și alți actori umanitari pentru a preveni, proteja, interveni, reconstrui și pentru a crea stabilitate durabilă, abordând diferite aspecte ale securității, dezvoltării și drepturilor într-o manieră coordonată.

Măsurile de insecuritate umană au fost utilizate și de cercetători pentru a prezice rezistența unei zone la conflictele violente. Mai recent, cercetătorii au apelat la măsuri de egalitate de gen pentru a evidenția corelațiile dintre țările care ar putea experimenta conflicte și cele care au un nivel slab în ceea ce privește egalitatea de gen.²⁶ Acest lucru ar sugera că promovarea egalității de gen este o componentă critică în prevenirea conflictelor violente, nu pentru că femeile sunt în mod inerent mai pașnice, ci pentru că o egalitate de gen sporită este legată atât de o dezvoltare mai durabilă, cât și de niveluri mai scăzute de violență interpersonală, care, la rândul lor, reduc probabilitatea de conflict.

²⁶ Handbook on Teaching Gender in the Military (Geneva: DCAF and PfPC, 2016), p. 13

Totodată, în prezent, forțelor armate li se cere din ce în ce mai mult să intervină și ele cu o reacție la amenințările teroriste și criminale comise de actori nestatali. Acest lucru implică deseori desfășurarea unor operații în zone populate și nu pe un câmp de luptă tradițional. Prin urmare, este esențial ca ONU și organizațiile regionale pentru securitate precum NATO și UA să înțeleagă mediul cultural și antropologic în care își desfășoară activitatea militarii lor. Pentru ca aceștia să răspundă eficient la acțiunile luptătorilor Forțelor Democratice pentru Eliberarea Rwandei din Republica Democratică Congo sau așa-numitului Stat Islamic, este esențială înțelegerea acestui mediu la un nivel avansat. Un aspect fundamental în acest sens va fi recunoașterea rolurilor de gen ale oamenilor din zona de operații și modul în care sunt vizate și afectate femeile, fetele, bărbații și băieții. În lipsa acestor cunoștințe există riscul ca amenințările la adresa securității (de exemplu, presupunând că toate femeile sunt necombatante) să fie trecute cu vederea și ca cei aflați în situații vulnerabile și care au nevoie de protecție să nu fie identificați. Pentru ca această conștientizare situațională să fie posibilă, militarii au nevoie de sprijin, cum ar fi instruirea națiunii-gază și formarea conștientizării culturale, inclusiv dezvoltarea de abilități lingvistice și de a percepe situația din perspectiva de gen, în special pentru a efectua o analiză de gen a terenului uman.

► Rolul Ministerului Apărării în implementarea Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”

Ce relevanță au cele descrise anterior pentru Forțele Armate? În primul rând, diferite națiuni au obligații internaționale, regionale și naționale cu referire la Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea”, iar majoritatea mandatelor ONU pentru operații militare includ, în prezent, referințe la Rezoluția 1325 și la celelalte rezoluții conexe. Prin urmare, forțele armate trebuie să încorporeze obiectivele și rezultatele scontate aferente acestor documente în planurile lor operaționale.

În al doilea rând, includerea perspectivelor de gen ca instrument în desfășurarea tuturor fazelor unei operații oferă șanse mai mari de a aborda într-un mod mai eficient provocările constante, cum ar fi protecția civililor, conștientizarea situației și înțelegerea nevoilor de securitate ale diferitor grupuri de persoane. Pentru militari, aceasta înseamnă eforturi de protecție a forțelor, a datelor și informațiilor, în special în contextul unor situații de urgență complexe.

Modul în care Forțele Armate aplică Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” în misiunile lor implică un proces constituit din trei pași.

Inițial, este necesară o componentă specifică genului în analiza de mediu a zonei în care se desfășoară operațiile, fiind o parte standard a fazei de planificare. O strategie militară trebuie să se bazeze pe o analiză completă a mediului operațional. Totuși, acest fapt nu va fi posibil decât dacă factorii geografici, economici, politici și militari sunt înțeleși în contextul lor socio-cultural. În plus, această analiză va fi efectuată din perspectiva dimensiunii de gen, întrucât experiența de a trăi într-un anumit mediu variază în funcție de grupurile de femei, bărbați, fete și băieți, iar schimbările în acel mediu vor avea consecințe diferite pentru fiecare dintre ele.

Aceste cunoștințe specifice înțelegerii dimensiunii de gen pot fi ulterior incluse în următorul pas, care constă în analizarea legăturii dintre nevoile populației și cei

trei piloni (de prevenire, protecție și participare) din Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” și a impactului pe care l-ar putea avea armata asupra implementării acesteia.

Al treilea pas constă în analizarea mandatului specific fiecărei operații militare și efectele acesteia asupra domeniului de aplicare și oportunităților de implementare a Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea”. De exemplu, în cadrul unei operații cu misiunea de a proteja civilii, armata ar fi privită ca jucând un rol activ în implementarea ei. În schimb, dacă misiunea ar prevedea supremația aeriană într-o zonă arctică, Forțele Armate ar juca un rol mai pasiv, însă operațiile ar trebui ajustate în continuare astfel încât să nu exacerbeze situația femeilor și fetelor și să evite subminarea activității actorilor nemilitari care operează în același mediu.

► Integrarea perspectivei de gen la nivel strategic, operațional și tactic

Integrarea perspectivei de gen la nivel de operații militare atrage după sine includerea dimensiunii de gen în toate etapele unei operații. Totuși, implementarea la toate nivelele necesită educarea și instruirea diferitor actori cu privire la ce reprezintă genul în sine și ce legătură are acesta cu activitatea lor cotidiană, ceea ce justifică utilitatea prezentului ghid.

***Nivelul strategic** poate fi descris ca „nivelul la care o națiune sau un grup de națiuni stabilește obiectivele de securitate naționale sau multinaționale și utilizează resurse naționale, inclusiv militare, pentru a le atinge”.*

***Nivelul operațional** poate fi descris ca „nivelul la care sunt planificate campaniile și operațiile militare majore, realizate și menținute pentru a îndeplini obiectivele strategice în limitele teritoriilor sau zonelor de operații”.*

***Nivelul tactic** poate fi descris ca „nivelul la care sunt planificate și executate acțiunile militare și luptele pentru a îndeplini obiectivele militare atribuite formațiilor și unităților tactice”.*

Nivelul strategic trebuie să asigure că perspectiva de gen și prevederile Rezoluției 1325, precum și rezoluțiile conexe, fac parte din mandatul operației ca bază legală și că există un obiectiv clar, definit politic pentru scopurile care trebuie atinse. Nivelul strategic este responsabil și pentru monitorizarea implementării. Multe dintre condițiile implicării femeilor în sectorul de securitate și apărare sunt stabilite la acest nivel, deoarece politicile de recrutare și de menținere sunt instigate aici. Nivelul strategic joacă un rol esențial și în stabilirea modului în care sunt formulate codurile de conduită, iar conducerea la acest nivel poate exercita influență pentru a se asigura că comportamentele ilegale, cum ar fi exploatarea și abuzul sexual de către militari asupra populației civile și hărțuirea sexuală, sunt văzute ca fiind inacceptabile din punct de vedere moral și etic.

La nivel operațional, obiectivele strategice politice sunt transformate în sarcini militare și formează baza profesiei militare: planificarea operațională. În procesul de planificare trebuie încorporată analiza de gen a mandatului, mediul operațional și forțele speciale. Acest lucru va avea un impact asupra modului în care militarii intenționează să îndeplinească sarcini legate, de exemplu, de conștientizarea situațiilor

ei, colectarea informațiilor, schimbul de informații, analiza și raportarea misiunii, precum și interacțiunea cu societatea civilă. Acest lucru va determina armata să evalueze dacă structurile și competențele sale existente sunt suficiente, precum și poate duce la schimbarea procedurilor de recrutare, structurii forțelor și furnizării de facilități (de exemplu, pentru a asigura satisfacerea nevoilor întregului personal indiferent de gen), precum și tipurile de educație și instruire de care beneficiază personalul militar.

La nivel tactic, perspectiva de gen are importanță în operațiile de zi cu zi. Pentru a înțelege nevoile de securitate ale populației civile, trebuie înțelese diferitele condiții și contexte la care sunt supuși bărbații, femeile, fetele și băieții, într-o anumită zonă de acțiune. De asemenea, din punct de vedere al participării, este importantă implicarea femeilor ca actori și acordarea posibilității de a-și defini de sine stătător preocupările. De cele mai multe ori femeile au fost privite în primul rând ca victime ale conflictelor, dar rolurile de gen se schimbă în timp și în diferite părți ale lumii. Există, de exemplu, situații în care stereotipurile de gen din partea armatei constituie o amenințare la adresa protecției forțelor. Percepția greșită cum că femeile nu pot lupta și lipsa capacității de a identifica femei luptătoare i-a costat scump pe militari în trecut. Există exemple binecunoscute din timpul războiului din Afganistan când luptătorii talibani s-au îmbrăcat în haine purtate de femei, numite *burqas* (sau *burkas*), pentru a detona explozive, iar în Irak, femeile au împușcat în forțele coaliției.

► **Recomandări privind integrarea perspectivei de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare**

Integrarea perspectivei de gen în operațiile militare este logică dacă se promovează atât justiția, cât și eficacitatea. Abilitatea de a pune în aplicare perspectiva de gen la toate nivelele în cadrul operațiilor militare crește odată cu implicarea unui număr mai mare de femei în misiunile și operațiile internaționale. Prin urmare, sunt fundamentale eforturile care vizează recrutarea și menținerea femeilor în cadrul sectorului de securitate și apărare. Aceasta implică minimizarea prejudecăților/stereotipurilor și promovarea oportunităților de carieră pentru femei, având o forță de muncă diversă, care include o masă critică de personal feminin, încurajarea unui mediu de activitate cooperant și echitabil, precum și asigurarea faptului că persoanele din grupurile minoritare au acces la funcții superioare. Acest fapt va rezulta în angajarea mai multor femei în instituțiile naționale ale sectorului de securitate și apărare, creând astfel un fond mai mare de recrutare pentru participare în misiuni și operații internaționale.

În plus, instituțiile naționale ale sectorului de securitate și apărare vor trebui să facă modificări pentru a garanta că structura, funcțiile și cultura organizațională a acestora asigură un mediu prosper atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Aici intervine necesitatea integrării unei perspective de gen în educația și formarea/dezvoltarea profesională. Totuși, acest fapt nu poate fi realizat fără sprijinul deplin și implicarea conducerii superioare. Având în vedere aceasta, includerea perspectivei de gen trebuie, în primul rând, să fie integrată în documentele directe pe care se bazează educația și formarea/dezvoltarea profesională.

Deși perspectiva de gen nu este nici „glonț de argint” și nici răspunsul la fiecare întrebare sau provocare din cadrul unei operații militare, este totuși o perspectivă care va crea o conștientizare situațională mai bună și va contribui în mod substanțial la atingerea obiectivelor ce țin de angajamentele internaționale de a depune eforturi pentru o societate egală și utilizarea mai eficientă a forțelor armate.

● *Ce putem întreprinde pentru a promova EG în cadrul sectorului de securitate și apărare?*

1. Dezvoltarea, adoptarea și punerea în aplicare a unei abordări strategice de lungă durată, pentru a mări numărul de candidate femei calificate pentru sectorul de securitate și apărare.
2. Desemnarea, instruirea și acordarea suportului necesar în continuu persoanelor responsabile de dimensiunea de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare și definirea exactă a scopului și rolului activităților acestora la diferite niveluri.
3. Îmbunătățirea nivelului de management sensibil la dimensiunea de gen:
 - a) perfecționarea capacității de menținere a statisticilor sensibile la dimensiunea de gen;
 - b) perfecționarea bazelor de date cu privire la resursele umane;
 - c) monitorizarea cantitativă și calitativă sensibilă la dimensiunea de gen a avansării în carieră și rotația personalului, precum și reglementarea corespunzătoare a colectării, diseminării și analizării acestor date.
4. Sporirea participării femeilor în cadrul activităților educaționale și de instruire profesională, prin încurajarea decidenților de a identifica și a recomanda femei competente, precum și prin încurajarea femeilor de a depune cereri în acest sens.
5. Adaptarea infrastructurii, echipamentului, uniformelor la condițiile de serviciu astfel încât să se potrivească necesităților femeilor.
6. Întreprinderea măsurilor de rigoare pentru asigurarea unui echilibru între cariera profesională și viața familială.
7. Încurajarea victimelor să denunțe cazurile de discriminare în bază de gen și hărțuire sexuală, precum și consolidarea mecanismelor instituționale de intervenție și protecție în astfel de situații.
8. Integrarea în mod sistematic a perspectivei de gen prin intermediul sistemului de educație și a instruirilor profesionale.
9. Adoptarea limbajului sensibil la dimensiunea de gen, promovarea și utilizarea acestuia.
10. Încurajarea și instruirea femeilor pentru a participa în misiuni și operații internaționale (multinaționale).
11. Fortificarea cooperării regionale în cadrul organizațiilor, structurilor și mecanismelor relevante domeniului egalității de gen.

Notă: Aceasta unitate tematică are ca scop familiarizarea participanților/participanțelor cu argumentele privind necesitatea predării subiectelor aferente egalității de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare.

De asemenea, aceștia trebuie să cunoască care este rolul Ministerului Apărării în implementarea Agendei „Femeile, Pacea și Securitatea” și modul de integrare a perspectivei de gen la nivel strategic, operațional și tactic.

Totodată, unitatea tematică se finalizează cu un șir de recomandări privind integrarea perspectivei de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare.



■ **Sursa foto:** *Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric*



■ **Sursa foto:** *Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric*

Tema 9. RECOMANDĂRI PENTRU FORMATORII/FORMATOARELE ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN

Obiective	Unități de conținut
<p>Participanții/participantele vor fi capabili/capabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • să înțeleagă și să aplice principiile învățării adulților în procesul de predare a subiectelor privind EG; • să determine procesul de schimbare a atitudinii personalului din instituțiile sectorului de securitate și apărare în procesul de predare a subiectelor privind EG; • să deducă și să argumenteze învățarea transformativă în procesul de predare a subiectelor EG în cadrul sectorului de securitate și apărare; • să evalueze rezultatele învățării. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicarea principiilor învățării adulților în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen ✓ Schimbarea atitudinii personalului din instituțiile sectorului de securitate și apărare în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen ✓ Învățarea transformativă în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare ✓ Evaluarea rezultatelor învățării

Repere conceptuale

➤ **Aplicarea principiilor învățării adulților în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen**

Instruirea militarilor cu privire la subiectele egalității de gen a apărut în ultimii șapte ani ca o nouă și importantă prioritate pentru majoritatea statelor din lume. Predarea subiectelor egalității de gen în rândul militarilor se realizează în contextul învățării adulților și vizează nu doar dobândirea de cunoștințe aferente domeniului egalității de gen și rezoluțiilor corespunzătoare ale Consiliului de Securitate al ONU, ci, mai presus de toate, îmbunătățirea sau, uneori, schimbarea atitudinii și comportamentului participanților/participanțelor la instruire în situații de lucru legate de subiectele relevante domeniului egalității de gen.

● **Principiile de învățare a adulților (andragogice)**

Sfârșitul sec. XX a fost marcat de dezvoltarea activă a teoriilor învățării adulților. Malcolm Knowles a separat învățarea adulților de pedagogia generală (asociată mai mult cu școala) și a introdus termenul „andragogie” în acest scop. Actuale, andragogia este abordată ca știința despre învățarea adulților.

Adultul, ca individ educabil, este caracterizat prin:

- autoconceptualizare independentă;
- motivație intrinsecă;
- experiență anterioară profundă și vastă;
- montaj psihologic pentru a învăța;
- orientarea spre un scop bine definit.

(Malcolm KNOWLES, 1968)

Analizând specificul de lucru cu persoanele adulte, specialiștii au dedus mai multe aspecte în acest sens, precum că: cursanții adulți sunt individualiști, experiența lor fiind resursă de învățare, nevoile lor de învățare fiind axate pe rolurile lor sociale și orientate spre aplicare imediată; motivația de învățare fiind legată de contribuția lor individuală la curs.

Principiile generale de învățare a adulților, stabilite de Knowles, ar putea fi comparate cu principiile pedagogice din cinci domenii: atitudinea cursantului față de învățare, rolul experienței cursantului, disponibilitatea cursantului de a învăța, orientarea spre învățare și motivația pentru învățare.

Învățarea cursantului adult este auto-dirijată. El poartă răspundere pentru propria învățare, autoevaluarea având valori semnificative în acest sens. Respectiv, Formatorul/Formatoarea are rolul de facilitator sau resursă, la fel de evaluator al procesului de învățare (în dependență de context).

Experiența adultului trebuie aplicată în procesul de învățare, Experiența (inclusiv greșelile) oferă o bază pentru activitățile de învățare. Mai mult, experiențele diferite ale cursanților adulți asigură diversitatea în grupuri și devin o sursă importantă de identitate proprie.

Nevoia de cunoaștere a adulților este legată de importanța să cunoască motivul pentru care trebuie să învețe ceva și care sunt beneficiile pentru ei. Formatorul/Formatoarea, respectiv, se poate conduce de capacitatea cursantului adult în evaluarea decalajelor dintre etapa la care se află acum cursantul și cea la care își dorește și trebuie să ajungă.

Învățarea trebuie să fie relevantă pentru sarcinile din viața reală, deoarece cursantul vrea să știe cum să execute o sarcină, să rezolve o problemă sau să trăiască un alt mod de viață. Pe baza acestui fapt, învățarea ar trebui să fie organizată mai degrabă în jurul unor situații din viața reală și/sau de la locul de muncă.

Motivația este un factor esențial pentru eficiența învățării: activează, direcționează și susține comportamentul. Motivatorii interni precum stima de sine, recunoașterea, calitatea mai bună a vieții, promovarea, încrederea în sine și actualizarea sinelui capătă de fapt o valoare mai însemnată (decât notele de exemplu).

Adulții evită situațiile în care simt că alte persoane își impun voința în fața lor. Astfel, cursanții adulți ar trebui implicați activ și interactiv în procesul de planificare a învățării, la diagnosticarea nevoilor lor, la definirea rezultatelor învățării, la proiectarea și desfășurarea activităților și la evaluarea progresului lor de învățare.

● **Valorificarea principiilor învățării adulților în procesul de predare a dimensiunii de gen**

Principiile învățării adulților propuse de Knowles au fost dezvoltate pe parcurs. Astfel, la baza proiectării instruirii adulților se numără următoarele principii:

- ✓ adulții sunt motivați și orientați spre învățarea individuală;
- ✓ adulții aduc experiențe și cunoștințe din viața reală în procesul de învățare;
- ✓ adulții sunt orientați spre rezultate și relevanță;
- ✓ adulții sunt practici;
- ✓ adulților le place să fie respectați.

În termeni practici, instruirea aferentă învățării adulților trebuie să se concentreze mai mult pe proces și mai puțin pe conținut, iar rolul formatorului/formatoarei este acela de facilitator/facilitatoare. În baza ideilor enumerate anterior, formatorului/formatoarei i se pot oferi unele recomandări cu privire la aplicarea principiilor învățării adulților în procesul de predare militarilor a subiectelor privind egalitatea de gen (Casetă 9.1)²⁷.

Casetă 9.1: Aplicarea principiilor învățării adulților în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen

Principiile învățării adulților	Principiile învățării adulților în procesul de predare militarilor a subiectelor privind egalitatea de gen
Adulții trebuie să cunoască de ce este obligatoriu să învețe ceva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizați și spargeți stereotipurile de gen cu exemple din viața reală ✓ Subliniați relevanța genului pentru eficacitatea operațională ✓ Creați o atmosferă de cooperare în auditoriu
Adulții învață prin experiență și sunt interesați să învețe mai degrabă ceva ce are relevanță imediată pentru serviciul și/sau viața lor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Subliniați relevanța genului pentru eficacitatea operațională și atingerea obiectivelor de luptă ✓ Apelați la jocuri, jocuri de rol, simulări, studii de caz și scenarii în auditoriu ✓ Actualizați periodic materialele didactice și includeți dimensiunea de gen în studii de caz recente ✓ Țineți cont de diferitele medii ale participanților/participanțelor

²⁷ Materialul a fost pregătit în baza manualului Teaching Gender in the Military (Geneva: DCAF and PfPC, 2016), textul fiind tradus și adaptat de autori/autoare

<p>Adulții preferă învățarea prin problematizare și nu cea orientată spre conținut</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Folosiți lecturi prealabile și cursuri online în calitate de surse de cunoștințe de bază aferente domeniului egalității de gen ✓ Alegeți instrumente motivaționale și strategii de învățare înainte de a lua o decizie asupra conținutului ✓ Evitați prelegerile, chiar dacă consumă mai puțin timp decât discuțiile sau învățarea prin experiență ✓ Evitați memorarea și vizați abilități de gândire de nivel superior ✓ Instrucțiunile ar trebui să le permită participanților/participantelor să descopere lucruri și cunoștințe de sine stătător ✓ Oferiți îndrumări și ajutor atunci când se comit greșeli
<p>Adulții trebuie implicați în planificarea și evaluarea învățării acestora</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Efectuați periodic sesiuni de evaluare, de diagnosticare și <i>feedback</i> ✓ Formulați rezultatele învățării pe baza nevoilor și intereselor participanților/participantelor și a ceea ce este relevant pentru ei ✓ Arătați că ideile, comentariile și preocupările participanților/participantelor sunt reflectate în curs ✓ Materialele și activitățile de învățare trebuie să ia în considerare diferențele în experiențele anterioare ale participanților/participantelor ✓ Permiteți participanților/participantelor să se implice în selectarea metodelor, materialelor și resurselor pentru cursurile în domeniul egalității de gen

Din perspectiva învățării adulților, predarea tematicii egalității de gen în mediul militar trebuie să se bazeze pe următoarele principii: participanții/participantele la instruire cunosc de ce este necesar să dețină cunoștințe despre subiectele aferente egalității de gen; participă la luarea deciziilor privind rezultatele învățării, evaluarea și alte activități relevante; conținutul oferit participanților/participantelor are relevanță imediată pentru serviciul și/sau viața lor; activitățile sugerate sunt de natură activă/interactivă, existențială și transformativă; atmosfera de colaborare din auditoriu se bazează pe echitate și oportunități egale pentru toți și previne sau contribuie la înlăturarea rezistenței.

► Schimbarea atitudinii personalului din instituțiile sectorului de securitate și apărare în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen

Predarea subiectelor egalității de gen în mediul militar poate necesita schimbarea atitudinii participanților/participantelor față de tematica respectivă, depășirea stereotipurilor de gen și îmbunătățirea gândirii critice.

Potrivit lui Benjamin Bloom, există trei dimensiuni educaționale: cognitivă (cunoștințe/gândire), afectivă (emoții/sentimente/atitudini) și psihomotoare (fizic/chinestezic).

În contextul subiectului abordat, se recomandă explorarea dimensiunii afective care vizează sentimentele și emoțiile, structurate conform taxonomiei lui David Krathwohl, unul dintre discipolii lui Bloom (Casetă 8.2).

Casetă 9.2: Dimensiunea afectivă a lui Krathwohl

Interiorizare – Participantul/Participanta își integrează convingerile, ideile și atitudinile într-un „stil de viață”.

Sistem de valori care controlează comportamentul.

Organizare – Participantul/Participanta ajustează sau ia decizii în baza mai multor alternative.

Stabilirea priorităților, sintetizare.

Valorizare – Participantul/Participanta se angajează să ia atitudine.

Valorificare.

Răspundere – Participantul/Participanta este dispus să răspundă și să acționeze.

Participare activă.

Recepționare – Este atrasă atenția participantului/participantei.

Conștientizare, disponibilitatea de a asculta.

Predarea subiectelor privind egalitatea de gen nu presupune transmiterea simplă de cunoștințe.²⁸ Aceasta țintește mai sus – să îmbunătățească sau să schimbe atitudinea și comportamentul participanților/participantelor la instruire. În procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen în mediul militar, este esențial ca participanții/participantele să treacă de la conștientizarea egalității de gen la interiorizarea acesteia în sistemul propriu de valori.

Motivația este cel mai bun instrument de încurajare a participanților/participantelor să asculte informațiile din domeniul egalității de gen. Adulții învață cel mai bine atunci când sunt convingși de necesitatea cunoașterii informațiilor. Motivația de a învăța poate fi stimulată de o experiență sau de o situație din viața reală. Învățarea prin experiment (jocuri de rol, simulări, scenarii etc.) va ajuta la asigurarea participării active a participanților/participantelor și a stăpânirii ulterioare a conținutului. Alte discuții și studii de caz, împreună cu învățarea prin problematizare, vor evidenția valoarea subiectelor aferente egalității de gen în contextele

²⁸ Având în vedere importanța unor repere teoretice principiale la acest capitol – este necesară oferirea graduală a informațiilor/cunoștințelor.

operaționale, gândirea critică va contribui la promovarea egalității de gen în cadrul sistemului de valori al participantului/participantei, ceea ce, la rândul său, îi va influența comportamentul, atitudinile și prioritățile.

➤ **Învățarea transformativă în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen în cadrul sectorului de securitate și apărare**

Învățarea transformativă induce participantului/participantei la instruire schimbări mai profunde decât alte tipuri de învățare, în special experiențele de învățare care modelează participantul/participanta și produc un impact semnificativ sau o schimbare a paradigmei, care afectează experiențele ulterioare ale participantului/participantei.



Învățarea transformativă este descrisă drept învățare care schimbă modul de gândire a participanților/participanțelor despre personalitatea lor și despre lume și care implică o schimbare a conștiinței.

Învățarea transformativă este o strategie eficientă pentru educația de gen. Abordarea implică încurajarea participanților/participanțelor să reexamineze modul în care dobândesc cunoștințe. În loc să presupună că cunoașterea este formată doar din fapte învățate din exterior, această teorie îi încurajează pe participanți/participante să examineze modul în care propriile cadre de referință – care s-au dezvoltat de-a lungul timpului pe baza ipotezelor și așteptărilor – le influențează gândirea, convingerile și acțiunile. Acest lucru îi poate abilita pe participanți/participante, întrucât aceasta înseamnă că nu depind de ceilalți pentru a obține cunoștințe. În schimb, ei sunt capabili să-și dezvolte abilitățile de auto-reflecție critică, ceea ce înseamnă că învață din experiențele și interacțiunile cu ceilalți.

O metodă de învățare transformativă implică oferirea oportunităților participanților/participanțelor de a identifica ipotezele care stau la baza cunoștințelor lor. O altă auto-reflecție critică va permite participanților/participanțelor să înțeleagă de unde provin aceste ipoteze și cum le influențează sau le limitează înțelegerea.

Dialogul și discuția cu alți participanți/participante și cu formatorul/formatoarea, ca cel mai important aspect social al învățării transformative, le permit participanților/participanțelor să analizeze idei și abordări alternative. Toate punctele de vedere ale participanților/participanțelor vor fi discutate cu respect. Mai mult, atunci când participanții/participantele trebuie să apere un punct de vedere cu care nu sunt de acord, acest fapt le încercă gândirea și aduce în discuție aspecte care în alte circumstanțe nu ar fi fost abordate. Discuțiile *online* și schimburile de mesaje electronice pot ajuta la menținerea conversațiilor în afara auditoriului. Proiectele de grup pe un anumit subiect sau caz în conexiune cu dimensiunea de gen sunt o altă activitate eficientă care asigură discuția și gândirea critică a participanților/participanțelor.

Pentru ca învățarea transformativă să treacă de la gândire la acțiune, participanții/participantele au nevoie de oportunități pentru a aplica noi cunoștințe. Dacă este posibil, participanții/participantele pot fi rugați să împărtășească experiențe

În care aspectele de gen au afectat capacitatea operațională. În auditoriu, participanții/participantele pot fi rugați/rugate să soluționeze o anumită problemă sau sarcină cu multiple perspective sau abordări de rezolvare a problemelor. Studiile de caz și jocurile de rol vor permite participanților/participanțelor să abordeze noi perspective.

În implementarea învățării transformative, formatorul/formatoarea trebuie să asigure un echilibru între sprijin și provocare, aceasta din urmă fiind componenta principală a învățării transformative. Dacă insiști prea mult, participanții/participantele opun rezistență; dacă insiști prea puțin, oportunitatea de a învăța dispare rapid.

Pentru a juca rol de agent al schimbării, formatorul/formatoarea trebuie să înțeleagă procesul schimbării și să ofere atât catalizatorul, cât și sprijinul necesar pentru învățarea transformativă.

Caseta 9.3: EXEMPLU DE ÎNVĂȚARE TRANSFORMATIVĂ – JURNALIZARE

Participanți: Oricine

Timp: Reflecția de zi cu zi în scris (15-20 min.)

Materiale: Fără materiale

Obiective de învățare: Observarea (dez)echilibrului, (in)egalității etc. în viața cotidiană

Instrucțiuni: Cereți participanților/participanțelor să țină un jurnal în care să ia zilnic notițe referitoare la aspectele de gen, observate în viața cotidiană, în studii, în literatura pe care o citesc, în mass-media etc., precum și despre momente în care au înțeles un nou concept sau punct de vedere, un conflict sau o confuzie. Aceasta îi va ajuta să înțeleagă rolul și importanța genului în viața lor și în societate.

● ***Ce metode de învățare activă pot fi utilizate în procesul de predare a subiecților privind egalitatea de gen în mediul militar?***

Alegerea metodelor de învățare și a strategiilor de instruire este extrem de importantă pentru succesul sesiunii de instruire. Metodele de învățare urmează a fi aliniate la rezultatele învățării și instrumentele de evaluare. De exemplu, dacă rezultatul învățării este „*participanții/participantele ar trebui să fie în măsură să explice ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în activitatea lor cotidiană*”, metodele de învățare ar trebui să fie cele care oferă participanților/participanțelor oportunități de a utiliza practic perspectivele de gen în activitățile reale ale grupului de lucru. Alegerea metodelor de învățare este definită nu numai de rezultatele învățării, ci și de dimensiunea, nivelul și motivația audienței, precum și de perioada de timp, stabilirea încăperii și tehnologiile disponibile.

Strategia de instruire directă este strict controlată de formator/formatoarea și este una dintre cele mai frecvent utilizate. Această strategie este eficientă pentru furnizarea de informații sau dezvoltarea progresivă a abilităților. De asemenea, este eficientă la introducerea altor metode de învățare sau pentru implicarea activă a cursanților în consolidarea cunoștințelor.

De exemplu:

- prelegeri;
- exerciții de comparare și contrastare;
- demonstrații și prezentări PowerPoint;
- citire, ascultare, vizionare și gândire ghidate și partajate.

Instruirea interactivă se bazează în mare parte pe discuții și interacțiune între participanți/participante. Aceasta corespunde abordărilor de învățare activă și de învățare transformativă și se consideră mai eficientă la învățarea în rândul adulților. Participanții/participantele pot învăța de la colegi/colege și formatori/formatoare cum să dezvolte abilități și aptitudini sociale, să-și organizeze gândurile și să vină cu argumente raționale. Succesul strategiei de instruire interactivă și a numeroaselor sale metode depinde în mare măsură de expertiza formatorului/formatoarei în structurarea și asigurarea dinamicii.

De exemplu:

- dezbateri și discuții;
- *brainstorming*;
- exerciții de gândire-colaborare-partajare;
- rezolvarea problemelor.

Dezbateri. Organizarea de dezbateri structurate în cadrul sesiunii de instruire poate fi o modalitate excelentă nu numai de a explora subiectul, ci și de a încuraja cooperarea și *teambuilding*-ul în rândul participanților/participanțelor.

Dezbaterea se desfășoară cu respectarea a cinci pași:

1. Prezentați subiectul în mod clar și concis, astfel încât participanții/participantele să înțeleagă problema și conflictul;
2. Desemnați câte o poziție (pro sau contra) pentru fiecare participant/participantă (sau oferiți-le posibilitatea să-și aleagă singuri pozițiile);
3. Alocați timp suficient pentru cercetări externe;
4. La organizarea dezbaterii, gestionarea timpului stabilit este crucială. Nu permiteți ca unele voci să domine dezbaterea;
5. Luați o hotărâre (fie unilateral, ca formator/formatoare, fie ca grup).

Dacă doriți o dezbatere eficientă, este important să vă asigurați că participanții/participantele înțeleg regulile.

Transmiterea regulilor în avans îi va responsabiliza pe toți, inclusiv pe formatori/formatoare.

Caseta 9.4: Exemplu de teme de dezbateri

- ✓ Genul: necesitate operațională sau declarație politică?
- ✓ Femeile au dreptul să ocupe prima linie pe câmpul de luptă?
- ✓ Avem nevoie de resurse pentru a spori numărul de femei în anumite funcții.

Diagrama KWL. Când este introdus un subiect nou, este important de pregătit participanții/participantele pentru sesiunea de instruire. Diagrama KWL este un

instrument excelent pentru a vă ajuta să pregătiți grupul pentru un nou material, dar poate fi utilă și la documentarea oricăror lacune rămase. KWL se traduce prin ceea ce **știi**, ce **vrei să știi** și ce **ai învățat**.

Tehnica este simplă. La începutul unui subiect nou, de desenat o diagramă (direct) pe tablă. Apoi, de propus participanților/participantelor să spună ce știu deja despre următorul subiect și ce vor să știe. O persoană va avea rolul de scrib și va completa diagrama. La sfârșitul sesiunii, de revizuit diagrama și de completat ultima coloană. Au fost abordate toate aspectele dorite și au învățat participanții/participantele tot ce și-au dorit să știe?

K – Ce știu	W – Ce vreau să știu	L – Ce am învățat

Caseta 9.5: Exemplu de KWL în cadrul unei sesiuni de instruire dedicată subiectului egalității de gen pentru militari

Ce știi deja = ce înseamnă o analiză de gen. Analiza de gen este capacitatea de a identifica situațiile în care bărbații, femeile, băieții și fetele ar putea fi afectați diferit de o activitate militară din cauza genului lor.

Ce vrei să știi = cum să folosesc o analiză de gen în activitatea mea de strateg militar.

Ce ai învățat = o perspectivă de gen trebuie să fie inclusă și implementată chiar de la începutul procesului de planificare; utilizarea unei analize de gen va îmbunătăți nivelul nostru de conștientizare a situației și, prin urmare, capacitatea noastră de a efectua operații într-un mod mai eficient.

Diagrama KWL poate fi deosebit de utilă dacă este utilizată înainte de o sesiune plenară. În pofida ritmului rapid al participanților/participantelor, este esențial să li se acorde participanților/participantelor timp pentru a reflecta în prealabil la un anumit subiect și pentru a se gândi la comentarii.

Think-pair-share (gândire-colaborare-partajare). O altă tehnică utilă pentru stimularea discuțiilor și a gândirii critice este metoda „*think-pair-share*”. În cadrul acesteia, participanților/participantelor li se cere să se gândească câteva clipe la întrebarea sugerată. Ulterior, fiecare participant/participantă discută împreună cu vecinul său/vecina sa care sunt punctele comune în răspunsurile lor și ce le face atât de similare sau atât de diferite.

După câteva minute de discuții, reveniți la lecție și comparați rezultatele grupului în ansamblu. Tehnica poate fi deosebit de eficientă la începutul unui curs, deoarece poate fi folosită pentru a sparge gheața.

Învățarea distribuită avansată. În procesul de predare a subiectelor aferente egalității de gen audienței țintă, poate fi de ajutor apelarea la cursurile de pe platformele de învățare avansată distribuită la distanță preexistente, pentru a da start cursului. Este o modalitate excelentă de a asigura că toți participanții/participantele la instruire au cel puțin același nivel minim de cunoștințe.

Predarea subiectelor aferente domeniului egalității de gen necesită utilizarea metodelor de învățare activă bazate pe participant/participantă. Educația transformativă pe aspecte de gen poate avea loc doar în baza învățării active. Metodele de învățare activă pot include lucrul în echipă, discuții, studii de caz, scenari, etc. și trebuie să încurajeze participarea egală a femeilor și bărbaților. Metodele de învățare trebuie să abordeze atât dimensiunea cognitivă, cât și cea afectivă, după cum se prevede în taxonomia revizuită a lui Bloom.

Caseta 9.6: Recomandări de utilizare a metodelor și strategiilor de învățare efective în procesul de predare a subiectelor privind egalitatea de gen

- ✓ În timp ce mesajul transmis ar trebui să fie întotdeauna consecvent, metodele de învățare trebuie adaptate în funcție de audiență și context.
- ✓ Folosiți o combinație eficientă de metode de învățare pentru a crea un mediu de învățare captivant.
- ✓ Folosiți metode de învățare activă și sesiuni interactive pentru a face comparație între diferitele experiențe și perspective ale participanților/participanțelor cu scopul de a înlătura rezistența la integrarea unei perspective de gen.
- ✓ Adaptați toate sesiunile axate pe aspecte de gen la contextul relevant și utilizați scenarii specifice contextului.
- ✓ Evidențiați beneficiile integrării perspectivei de gen și faceți predarea practică: informați participanții/participantele despre modul în care pot aplica în practică ceea ce au învățat.
- ✓ Folosiți exerciții de dezvoltare a argumentelor pentru articularea și contracararea stereotipurilor.
- ✓ Folosiți jocuri de rol, astfel încât participanții/participantele să poată vedea diferite puncte de vedere și percepții.

➤ **Evaluarea rezultatelor învățării**²⁹

● **Ce este evaluarea?**

Evaluarea este aprecierea sistematică a meritului, a valorii și a importanței unui proces de învățare sau formare prin utilizarea unor criterii în raport cu un set de standarde. Faza de evaluare este un proces continuu, care se desfășoară pe întreaga durată de proiectare a planurilor de instruire. Scopul principal al evaluării este de a asigura că rezultatele învățării stabilite vor satisface o anumită nevoie, și anume – nevoia de dezvoltare profesională.

Evaluarea se efectuează în cadrul tuturor fazelor unui proces de instruire.

Evaluarea poate trece la un nivel mai înalt asigurându-se că participanții/participantele pot îndeplini efectiv noile standarde de performanță odată ce au finalizat procesul de învățare și s-au întors la locurile lor de muncă și asigurându-se că ne-

²⁹ Materialul a fost pregătit în baza manualului Teaching Gender in the Military (Geneva: DCAF and PfPC, 2016), textul fiind tradus și adaptat de autori/autoare

voile sau rezultatele învățării sunt îndeplinite de fapt prin măsurarea performanței și eficacității în ceea ce privește o mai bună înțelegere și aplicare a unor practici mai sensibile la gen în proiectarea și implementarea operațiilor militare.

În procesul de elaborare a unui program de formare care vizează valorificarea perspectivei de gen, este important să se ia în considerare modul în care va fi evaluat participantul/participanta pe tot parcursul programului și, în cele din urmă, dacă au fost atinse rezultatele programului. Acest lucru nu este ușor, întrucât poate fi necesar să se determine dacă s-a produs o schimbare în domeniul afectiv (atitudini, comportament), precum și o schimbare în domeniul cognitiv (cunoștințe).

Evaluarea este adesea considerată *feedback*-ul culminant al unui program de instruire, dar în mod ideal evaluarea face parte dintr-un ciclu de supraveghere continuă a procesului. Rezultatele evaluării se regăsesc în proiectarea următoarei iterații a programului.

● **Cum se stabilesc rezultatele învățării?**

Un rezultat al învățării este o situație în termeni specifici și măsurabili care descrie ceea ce ar trebui să știe sau să poată face participantul/participanta în urma unei activități de învățare.

Rezultatele bune ale învățării sunt:

- axate pe cursant – nu explică ce va face formatorul/formatoare în cadrul unei sesiuni de instruire, ci descriu cunoștințele sau abilitățile pe care le vor dobândi participanții/participantele;
- concepute să ajute participanții/participantele să înțeleagă motivul pentru care aceste cunoștințe și abilități sunt utile și valoroase pentru viitorul personal și profesional;
- specifice și realiste, întrucât stabilesc standardul pe care toți participanții/toate participantele trebuie să-l poată demonstra până la sfârșitul sesiunii de instruire;
- măsurabile și legate de modalități utile de evaluare – acestea indică elementele specifice care trebuie evaluate;
- prevăzute cu un anumit orar pentru finalizarea lor.

Numărul rezultatelor învățării stabilite pentru o sesiune de instruire diferă și depinde de o serie de factori precum timpul și audiența, dar în mod normal două sau trei rezultate sunt optime.

Prin revizuirea rezultatelor învățării stabilite în curriculum, formatorii/formatoarele pot asigura o mai bună aliniere a rezultatelor învățării lecțiilor la curriculum, la rezultatele învățării cursului planificat și la cerințele generale pentru educația/instruirea în domeniul egalității de gen.

Caseta 9.7: Rezultatele învățării trebuie să fie SMART (TT)

Specific. Rezultatele învățării trebuie să abordeze ceea ce va ști sau va putea face participantul/participanta după finalizarea cursului.

Măsurabile. Rezultatele învățării trebuie să indice modul în care va fi evaluată învățarea.

Aplicabile. Rezultatele învățării trebuie să sublinieze modalitățile în care participantul/participanta poate utiliza cunoștințele sau abilitățile dobândite.

Realiste. Toți participanții/participantele care finalizează activitatea sau cursul cu calificative satisfăcătoare trebuie să poată demonstra cunoștințele sau abilitățile prevăzute în cadrul rezultatului.

Încadrate în timp. Rezultatul învățării trebuie să stabilească un termen-limită până la care să fie dobândite cunoștințele sau abilitățile.

Transparente. Rezultatele învățării trebuie să fie ușor de înțeles de către participant/participantă.

Transferabile. Rezultatele învățării trebuie să abordeze cunoștințele și abilitățile care vor fi utilizate de participant/participantă într-o mare varietate de contexte.

În exemplul nostru, rezultatul învățării a fost „*participanții/participantele vor fi în măsură să explice ce înseamnă integrarea perspectivei de gen în activitatea lor cotidiană*”. Acest rezultat poate fi împărțit în rezultate mai detaliate, cum ar fi „*participanții/participantele vor putea explica ce înseamnă perspectiva de gen*”, „*participanții/participantele vor fi capabili/capabile să enumere situații din activitatea lor cotidiană în care trebuie utilizată perspectiva de gen*” și „*participanții/participantele vor putea explica modul în care vor aplica perspectiva de gen în situații reale, de exemplu, în misiuni de patrulare și atunci când interacționează cu populația locală*”.

● Cum pot fi obținute rezultatele învățării?

Rezultatele bune ale învățării oferă îndrumări directe legate de modul în care pot fi obținute dovezi aferente învățării. De exemplu, dacă rezultatul indică faptul că participanții/participantele ar trebui să fie capabili/capabile să propună definiții ale genului/egalității de gen, evaluarea ar putea fi la fel de simplă ca atunci când formatorul/formatoarea cere participanților/participanțelor să propună definițiile respective. Pe de altă parte, dacă rezultatul învățării indică faptul că participanții/participantele ar trebui să poată utiliza o perspectivă de gen în dialogul cu populația locală ținând seama de aspectele culturale, dovezile ar putea fi colectate în timpul unui exercițiu practic de joc de rol bazat pe scenarii în cadrul căruia participanții/participantele trebuie să utilizeze perspectiva de gen în diferite situații pentru a-și putea îndeplini sarcinile cu succes.

Formatorul/formatoarea colectează dovezi ale învățării folosind instrumente de evaluare. Acesta selectează strategii și instrumente de evaluare adecvate, prin a decide care este cel mai bun mod de evaluare a realizării de către participant/participantă a rezultatelor învățării. Trebuie evaluat fiecare rezultat al învățării, oferind participanților/participanțelor posibilitatea de a demonstra ceea ce li se cere să cunoască și să facă.

În sensul prezentului ghid, pentru a asigura îndeplinirea efectivă a obiectivului, este esențial ca formatorii/formatoarele să ia în considerare indicatorii de performanță (*Fac ceea ce trebuie să fac?*) și indicatorii de eficacitate (*Fac corect ceea ce fac?*) pentru a ajuta cursanții în eforturile lor de a atinge noile standarde de performanță odată cu finalizarea programului de instruire și revenirea la locul de serviciu.

Indicatorii de performanță și indicatorii de eficacitate sunt termeni care au fost menționați recent în discuția despre un program de instruire dedicat egalității de gen pentru a înțelege dacă acesta funcționează așa cum trebuie. Un indicator de performanță poate fi evaluat cu ușurință atunci când o persoană revizuieste datele cantitative care pot fi înregistrate. Aceste informații colectate pot include, de exemplu, informații despre câte femei sunt în unitatea militară, cu câte persoane a intrat în contact un consilier de gen într-o anumită localitate și dacă s-au adăugat grupuri sanitare suplimentare pentru a acoperi tot personalul din unitate. Un indicator de eficacitate este mai dificil de analizat și va dura mai mult să se stabilească dacă ceea ce se face are vreun efect asupra operațiilor.

Evaluarea oferă factorilor de decizie un mecanism care să-i ajute să aprecieze dacă sunt îndeplinite standardele de calitate și asigură capacitatea continuă a formării și educației de a forma și dezvolta personal calificat. Ulterior, poate fi efectuată o evaluare pentru a înțelege cât de bine pregătiți/pregătite au fost participanții/participantele în urma formării pentru a-și îndeplini sarcinile după o anumită perioadă.

Evaluarea este un proces continuu de examinare a performanței participantului/participantei, de identificare a preocupărilor formatorilor/formatoarelor și de inițiere a acțiunilor corective pentru întregul program. Sursele de date pentru evaluare adesea includ sondaje, interviuri, teste, rezultate ale evaluării cursurilor, date și observații despre servicii sau produse.

● **Utilizarea modelului Kirkpatrick pentru a integra egalitatea de gen în programele de studii militare**

Unul dintre cele mai cunoscute modele de metodologie de evaluare utilizate pentru evaluarea proceselor de învățare în învățământul în domeniul militariei este modelul de evaluare pe patru niveluri al lui Donald Kirkpatrick, publicat pentru prima dată în disertația sa din 1954, intitulată „Evaluarea programelor de relații interumane pentru maiștri industriali și supraveghetori”, și, mai târziu, într-o serie de articole, în 1959, în *Journal of the American Society of Training Directors*. Cu toate acestea, cele patru niveluri au devenit populare abia după publicarea cărții sale *Evaluarea programelor de formare* în 1994. Astăzi, modelul este o piatră de temelie în domeniul formării și dezvoltării profesionale.

Cele patru niveluri de evaluare cuprind: **reacție, învățare, comportament și rezultate**. Aceste niveluri sunt explicate în continuare în subsecțiunile următoare.

Nivelul 1: Reacție – Cât de mult le-a plăcut participanților/participanțelor procesul de învățare? Evaluările de la acest nivel ajută la raportarea modului în care reacționează participanții/participantele la programul de instruire. O evaluare de nivel 1 include următorii pași:

- stabiliți ce doriți să aflați;
- proiectați o formă care să cuantifice reacțiile;
- încurajați comentariile și sugestiile scrise;
- obțineți un răspuns imediat din partea tuturor celor prezenți;
- încurajați reacțiile oneste;
- formulați standarde acceptabile;
- măsurați reacțiile în raport cu standardele și întreprindeți măsurile adecvate;
- discutați reacțiile, dacă este necesar.

Evaluările pot fi efectuate cu scopul de a obține *feedback* rapid folosind diferite metode:

- întrebări ABCD (participanții/participantele țin un cartonaș cu litera care indică ce răspuns este corect);
- întrebări deschise din partea formatorului/formatoarei;
- lucrare de un minut, la sfârșitul sesiunii, scrisă de către participanți/participante și evaluată de formator/formatoare;
- autoevaluări (reacții posibile la noi concepte de gen, cum ar fi „băieții nu plâng” sau „femeia trebuie să aibă grijă de gospodărie”);
- evaluări din partea colegilor/colegerelor;
- jurnalizarea de către participanți/participante.

Exemplele de întrebări care ar putea fi utilizate în evaluarea modului în care subiectul Egalității de gen a fost primit de audiență, sunt menționate în caseta 9.8.

Caseta 9.8: Exemple de întrebări de evaluare pentru instruirea care încorporează perspectiva de gen

Vă rugăm să evaluați pe o scară de la 1 la 5 (1 = slab, 5 = excelent).

1. Valoarea acestui subiect în raport cu postul meu.
2. Utilitatea conținutului cursului.
3. Metodele de prezentare utilizate.
4. Capacitatea formatorului/formatoarei de a transmite cunoștințe.
5. Atmosferă propice participării.
6. Opiniile mele au fost luate în considerare.
7. Valoarea fișelor informativ.
8. Relevanța fișelor de lucru.

Vă rugăm să răspundeți la următoarele întrebări folosind propriile cuvinte.

9. Ce alte aspecte sugerați să adăugăm la curs?
10. La ce credeți că ar trebui să renunțăm?
11. Ce v-a plăcut cel mai mult la curs?
12. Ce nu v-a plăcut cel mai mult la curs?
13. Ce aspect al cursului vi s-a părut cel mai util?
14. Ce aspect al cursului vi s-a părut cel mai puțin util?
15. Cursul a durat (selecți): a) Prea mult b) Prea puțin c) Durată potrivită.
16. Aveți comentarii cu privire la aranjamentele administrative aferente cursului (de ex. încăperea, alimentația, echipamentele audio, video, IT etc.)?
17. Aveți alte comentarii?

Nivelul 2: Învățare – Ce au învățat (măsura în care participanții/participantele dobândesc cunoștințe și abilități)? Aceste metode de evaluare includ următorii pași:

- evaluați cunoștințele, abilitățile sau atitudinile atât înainte, cât și după program;
- atingeți o rată de răspuns în proporție de 100%;
- folosiți rezultatele evaluării pentru a întreprinde măsurile adecvate;
- utilizați următoarele tipuri de întrebări pentru *feedback*:
 - Ce vi s-a părut interesant la acest curs?
 - De ce este nevoie pentru a reuși la acest curs?
 - Ce impact au avut abordările instructive utilizate la curs asupra eforturilor dumneavoastră de învățare?
 - Cum ați evalua efortul depus în acest curs în comparație cu alte cursuri pe care le-ați urmat?

Exemple uzuale de metode de evaluare la acest nivel includ utilizarea unui test scris pentru a evalua cunoștințele și atitudinile și un test de performanță pentru a măsura abilitățile. Alte exemple includ:

- examene finale, proiecte, eseuri;
- *feedback* la sfârșitul cursului.

Formularul de *feedback*/chestionarul/sondajul reprezintă metoda de evaluare a procesului de instruire cel mai frecvent utilizată la acest nivel. Unele părți din construcția chestionarului sunt intuitive, dar există anumite puncte cu care ar trebui să fie familiarizat un evaluator/evaluatoare de curs. Conceptele despre care se întreabă trebuie definite în mod clar, iar întrebările trebuie formulate fără ambiguitate, altfel datele rezultate pot fi înșelătoare. Iată câteva reguli simple de urmat:

- fiecare întrebare ar trebui să se refere direct la obiectivele dumneavoastră de evaluare;
- toți participanții/toate participantele ar trebui să poată răspunde la fiecare întrebare (cu excepția cazului în care este indicat altfel);

- fiecare întrebare trebuie formulată astfel încât toți respondenții/toate răspunsurile să o interpreteze în același mod;
- răspunsurile la fiecare întrebare ar trebui să ofere informațiile pe care trebuie să le cunoașteți și nu pe care ar fi bine să le cunoașteți.

Casetă 9.9 poate fi utilizată la elaborarea unui chestionar. Comentariile cu caractere italice oferă sfaturi pentru o bună concepere a chestionarului.

Feedback-ul de nivelul 2 este important pentru a ajuta la evaluarea impactului pe termen scurt al educației de gen asupra atitudinilor participanților/participanțelor față de perspectiva de gen și conștientizarea cu privire la subiectele aferente domeniului egalității de gen.

Nivelul 3: Comportament – Ce schimbări în performanța atribuțiilor funcționale au rezultat din procesul de învățare? Participantul/participanta are capacitatea de a aplica în practică noile abilități? Cum au reușit participanții/participantele să adopte o schimbare de atitudine față de aspecte de gen în activitatea lor cotidiană?

Respectiv, la acest nivel urmează de luat în considerare următoarele:

- utilizarea unui grup de control, dacă este posibil;
- acordarea de timp suficient pentru a produce o schimbare de comportament (de exemplu: 6 luni, timp suficient pentru ca învățarea să producă o schimbare);
- supravegherea sau interviuarea unuia sau mai multora dintre următoarele grupuri: participanți/participante, superiorii lor, subordonații lor și alte persoane care observă comportamentul participanților/participanțelor la locul de serviciu;
- alegerea numărului adecvat pentru eșantionare (Ce număr de persoane ar fi semnificativ pentru eșantionare?);
- luarea în considerare a costului evaluării comparativ cu beneficiile.

Exemple de modalități de efectuare a evaluării la acest nivel ar putea include:

- contactarea tuturor părților interesate identificate;
- efectuarea de evaluări pentru a include cât mai multe părți interesate;
- trimiterea de chestionare cursanților anteriori.

În acest moment ar începe evaluarea măsurilor de eficiență cu privire la orice schimbare de comportament față de tematica egalității de gen.

Caseta 9.9: Analiza elementelor generale de evaluare a cursului – Chestionar

Analiză

Afirmațiile ar trebui să fie neutre pentru a nu influența respondentul

Exemplu

Indicați în ce măsură sunteți de acord cu următoarea afirmație.

Cursul a fost în general bine prezentat. 1 2 3 4 5

1 = Nu sunt deloc de acord; 2 = Nu sunt de acord; 3 = Nici una nici alta; 4 = Sunt de acord; 5 = Sunt pe deplin de acord.

Afirmația de mai sus este părtinitoare, deoarece este scrisă într-o formă pozitivă. Opțiunea alternativă de mai jos este mai neutră.

Indicați răspunsul dvs. la următoarea afirmație.

Cursul a fost:

Foarte util Satisfăcător Inutil

În cazurile în care nu este posibilă formularea unor afirmații pozitive, afirmațiile pozitive trebuie puse în balanță cu cele negative.

Afirmații pozitive /negative combinate

Indicați în ce măsură sunteți de acord cu următoarea afirmație.

Pozitiv – Cursul conținea informații noi.

1 2 3 4 5

Negativ – Activitățile nu au fost bine segmentate.

1 2 3 4 5

1 = Nu sunt deloc de acord; 2 = Nu sunt de acord; 3 = Nici una nici alta; 4 = Sunt de acord; 5 = Sunt pe deplin de acord.

Utilizarea unui număr egal de afirmații pozitive și negative echilibrează formularul și elimină părtinirea.

Cursul conținea informații, idei, metode și tehnici pe care nu le cunoșteam. 1 2 3 4 5

1 = Nu sunt deloc de acord; 2 = Nu sunt de acord; 3 = Nici una nici alta; 4 = Sunt de acord; 5 = Sunt pe deplin de acord.

Cum ar răspunde cursanții dacă deja cunoșteau informațiile de bază, însă nu și tehnicile? Elementele trebuie să fie separate.

Afirmațiile ar trebui să solicite respondenților să evalueze o singură chestiune

Indicați în ce măsură sunteți de acord.

Cursul conținea următoarele lucruri pe care nu le cunoșteam:

A. Informații 1 2 3 4 5

b. Idei 1 2 3 4 5

c. Metode 1 2 3 4 5

d. Tehnici 1 2 3 4 5

Nivelul 4: Rezultate – Acest nivel este cel mai dificil de evaluat, deoarece necesită o monitorizare continuă a participanților/participantelor și o evaluare a rezultatelor oricăror acțiuni pe care le-au efectuat. În domeniul egalității de gen, rezultatele ar putea fi evaluate printr-o schimbare a dimensiunii afective a persoanei în ceea ce privește modul în care apreciază și include perspectiva de gen în orice proces de planificare. În plus, succesul la acest nivel ar putea fi evaluat prin modul în care s-au schimbat atitudinile la un domeniu sau chiar cu utilizarea de indicatori metrici, cum ar fi starea mai bună de sănătate datorită unei modificări în programul de asistență medicală într-o anumită localitate. În general, trebuie să evaluați rezultatele tangibile ale procesului de învățare în ceea ce privește costul redus, calitatea îmbunătățită, producția sporită, eficiența etc. Punctele de luat în considerare includ următoarele:

- acordați suficient timp pentru obținerea rezultatelor;
- repetați evaluarea la intervale adecvate;
- luați în considerare costul evaluării în raport cu beneficiile;
- fiți mulțumiți/mulțumite de dovezile disponibile dacă nu este posibil să se obțină dovezi absolute.

Conceptul lui Kirkpatrick este destul de important, deoarece constituie un instrument excelent de planificare, evaluare și soluționare a dezideratelor și poate fi aplicat în instruirea cu referire la diverse aspecte de gen.

● **Evaluarea conștientizării de gen în programele de studii militare**

Eficacitatea procesului de învățare pe aspecte aferente egalității de gen în cadrul programului obișnuit este evaluată folosind metodele standard de evaluare discutate anterior. O măsură mai dificilă este revizuirea comportamentului participanților/participantelor. Pentru a obține rezultate, trebuie efectuată o evaluare exactă după un anumit timp, de preferință câteva luni. O evaluare exactă este una care privește integrarea pe baza criteriilor stabilite în evaluările individului, precum și ale organizației. Revizuirea acestui tip de material este un exemplu de informații care ar fi folosite atunci când se efectuează o revizuire Kirkpatrick de nivel 3 a modului în care transferul de cunoștințe al materialului a schimbat dimensiunea afectivă.

Există diferite metode de măsurare a transformării atitudinilor sensibile la dimensiunea de gen în acțiuni și comportamente receptive la dimensiunea de gen și includ următoarele:

- sondaje anonime efectuate în rândul bărbaților și femeilor cu privire la hărțuirea sexuală;

- chestionare de final în baza cărora se colectează informații despre opiniile persoanelor cu privire la organizație la plecare (concediere, demisie), pentru a include întrebări despre formarea și dezvoltarea profesională, precum și referitor la mediul de activitate;
- formulare de evaluare completate de participanți/participante la câteva luni după programul de instruire, în care se adresează întrebări despre atitudini, percepții și comportamente relevante;
- interviuarea superiorilor pentru a obține o evaluare a oricărei schimbări de comportament a participantului/participantei atunci când a trecut timp rezonabil de la revenirea în organizație.

O schimbare transformativă a comportamentului unei persoane poate fi evaluată și prin observații în timpul exercițiilor și antrenamentelor militare.

Educația și formarea pe dimensiunea de gen ar trebui să fie transformativă la toate nivelurile. Evaluarea completă care arată dacă s-au produs modificări implică utilizarea unei game de metode, de la sondaje în care se cere bifarea unei casete până la observații, evaluări *inter pares* și alte forme de evaluare.

Disponibilitatea instrumentelor, resurselor și sprijinului din partea conducerii va avea un efect asupra ușurinței cu care participanții/participantele vor putea aplica în practică ceea ce au învățat despre egalitatea de gen/specificul de gen în cadrul operațiilor militare.

Adițional, menționăm că, ar trebui să fie disponibile puncte focale instruite pe dimensiunea de gen pentru a facilita răspunsul la întrebările în domeniu, precum și consilier(ă) de gen în componența personalului structurii/unității militare.

De asemenea, considerăm că, este benefic pentru participanți/participante menținerea contactului cu formatorul/formatoare în domeniul egalității de gen ca persoană care poate fi contactată pentru întrebări despre subiecte aferente domeniului EG care au fost întâlnite, dar care nu au fost tratate în același mod în cadrul programului.

Evaluările participanților/participanțelor și a programelor nu sunt ușoare, dar sunt pași importanți în asigurarea faptului că conceptul integrării perspectivei de gen este înțeles și poate fi utilizat în situații operaționale.



Sursa foto: *Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu*

BIBLIOGRAFIE

Acte normative și documente de politici

1. Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă (2015)
2. Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), adoptată la 18 decembrie 1979 la New York
3. Convenția CE privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, adoptată la 11 mai 2011
4. Codul Penal al Republicii Moldova nr. 985/2002
5. *Declarația și Platforma de Acțiune* adoptate la Beijing (1995)
6. Legea nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați
7. Legea nr. 45/2007 privind prevenirea și combaterea violenței în familie
8. Legea nr. 121/2012 cu privire la asigurarea egalității
9. Legea nr. 71/2016 pentru modificarea și completarea unor acte legislative
10. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și Planul de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 259/2018
11. Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planul de acțiuni privind implementarea acesteia, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 259/2017
12. Strategia națională de prevenire și combatere a violenței față de femei și violenței în familie pe anii 2018-2023 și Planul de acțiuni pentru anii 2018-2020 privind implementarea acesteia, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 281/2018
13. Rezoluția Parlamentului European din 12 martie 2013 referitoare la eliminarea stereotipurilor de gen în UE (2012/2116(INI)) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IP0074&from=GA>
14. Rezoluția Consiliului Europei privind hărțuirea sexuală (2017/2897(RSP)) http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-8-2017-0577_RO.html
15. Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea
16. Rezoluția 1820 (2008) a Consiliului de Securitate al ONU privind violența sexuală ca armă de război
17. Rezoluția 1888 (2009) a Consiliului de Securitate al ONU privind protecția împotriva violenței sexuale asupra femeilor și copiilor în situații de conflict armat

18. Rezoluția 1889 (2009) a Consiliului de Securitate al ONU privind aplicarea și monitorizarea cu mai multă fermitate a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU
19. Rezoluția 1960 (2010) a Consiliului de Securitate al ONU privind stoparea violenței sexuale în cadrul conflictelor armate și încetarea impunității
20. Rezoluția 2106 (2013) a Consiliului de Securitate al ONU privind violența sexuală în cadrul conflictelor armate
21. Rezoluția 2122 (2013) a Consiliului de Securitate al ONU privind participarea femeilor în procesele de pace
22. Rezoluția 2242 (2015) a Consiliului de Securitate al ONU privind impactul terorismului și extremismului violent asupra femeilor și fetelor
23. Rezoluția 2331 (2016) a Consiliului de Securitate al ONU privind menținerea păcii și securității la nivel internațional și condamnarea actelor de trafic de persoane, în special a celor comise de Statul Islamic
24. Rezoluția 2467 (2019) a Consiliului de Securitate al ONU privind prevenirea și combaterea violenței sexuale relaționate conflictelor armate
25. Rezoluția 2493 (2019) a Consiliului de Securitate al ONU privind necesitatea implementării plene a tuturor rezoluțiilor precedente privind Femeile, Pacea și Securitatea



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Leonid Școlini

Literatură de specialitate

1. Albu N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare: Manual. Chișinău, 2017
2. Bodrug-Lungu V. Glosar și specificări conceptuale „Egalitatea de gen și Educația”. Chișinău, 2020
3. Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici. *Centrul Național de Studii și Informare pentru Problemele Femeii „Parteneriat pentru Dezvoltare”*, 2018; http://www.progen.md/files/9870_cpd_cdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf
4. Gender Training Manual for the Ministry of Defence of the Republic of Serbia and the Serbian Armed Forces / [Manual prepared by Gender Instructors of the MoD and SAF Tatjana Višacki ... et al. - Belgrade: UNDP: SEESAC, 2016
5. Handbook on Teaching Gender in the Military (Geneva: DCAF and PfPC, 2016)
6. Handrabura L., Gherasim A., Butuc M. Limbajul nonsexist: Repere conceptuale și recomandări practice. Chișinău, 2018
7. Stănculescu E. Stereotipurile de gen din perspectiva cogniției sociale. În: Revista de Psihologie, nr. 3-4, 2009, p. 213-226 https://www.researchgate.net/publication/309489657_stereotipurile_de_gen_din_perspectiva_cognitiei_sociale
8. Valasek K. Security Sector Reform and Gender. Gender and SSR Toolkit, Tool 1. DCAF, 2008

Surse web

<https://dexonline.ro/>

<https://egalitadedegen.md/>

<https://genderandsecurity.org/>

<https://moldova.unwomen.org/ro/biblioteca-digitala/publicatii>

<https://suntparinte.md/cand-masculinitatea-devine-toxica-pentru-baieti-si-ce-in-seamna-de-fapt-sa-fii-barbat/>

<https://unscr.com/>

<https://www.dcaf.ch/>

<https://www.gender-centru.md/ro/issues.html>

<https://www.inclusivesecurity.org/>

<https://www.legis.md/>

<https://www.peacewomen.org/>

<https://www.seesac.org/Gender-in-Security-Sector-Reform/>

<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<https://www.youtube.com/watch?v=dy2S2zU8YEI>



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Vitalie Iovu



Sursa foto: Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric



■ Sursa foto: UNMISS / Natalia Lefter



■ **Sursa foto:** *Ministerul Apărării al Republicii Moldova / Dmitrii Vosimeric*