OPINIE

Rolul tinerilor și tinerelor în promovarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea

Elena MÂRZAC, expertă în securitate și comunicare strategică

De ce este importantă implicarea tinerilor și tinerelor în implementarea și promovarea Agendei Femeile, Pacea și Securitatea (FPS)?

Pentru tineri și tinerele, securitatea presupune accesul la servicii de sprijin oferite în condiții de respect, la informații credibile în situații de criză și la oportunități profesionale echitabile în instituțiile din sectorul de securitate. Aceste dimensiuni arată că participarea la procesele de pace și securitate trebuie analizată și prin prisma experiențelor cotidiene și a barierelor de gen. Pentru o tânără interesată de o carieră în poliție, sectorul de apărare, diplomație sau protecție civilă, Agenda Femeile, Pacea și Securitatea (FPS) capătă relevanță atunci când află care sunt oportunitățile de acces în profesie, cine îi poate oferi îndrumare și ce perspective de dezvoltare profesională și avansare în carieră are. Prin participarea la dezbaterea publică, tinerii și tinerele pot aduce în atenția instituțiilor aceste preocupări și pot evidenția decalajele existente dintre angajamentele privind egalitatea de gen și experiențele cotidiene.

Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate a ONU [1] a recunoscut rolul femeilor în prevenirea conflictelor, în procesele de negocieri și construirea păcii. Agenda Tinerii, Pacea și Securitatea (TPS), instituită prin Rezoluția 2250 și consolidată ulterior prin adoptarea altor rezoluții care au dezvoltat această agendă, cere ca generația tânără să participe la procesele care le afectează viitorul. Cele două Agende se intersectează în contextul provocărilor cu care se confruntă femeile tinere: vârsta le poate limita accesul la decizie, în timp ce normele de gen le pot limita accesul la profesie și la conducere. Participarea băieților și bărbaților tineri contează la fel de mult pentru schimbarea acestor norme. Rezoluția 2807 din 2025 pune accent pe importanța participării sigure și semnificative a persoanelor tinere, precum și a consolidării rolului acestora în poziții de lider, inclusiv în cadrul inițiativelor civice dedicate promovării păcii [2].

> Agendele Femeile, Pacea și Securitatea (FPS) și Tinerii, Pacea și Securitatea (TPS) se completează reciproc: prima pune accent pe eliminarea inegalităților de gen și pe participarea femeilor la procesele de pace și securitate, în timp ce a doua evidențiază importanța participării tinerilor și tinerelor, integrând dimensiunea vârstei în abordarea acestor procese. Intersecția lor este importantă mai ales pentru femeile tinere, ale căror perspective pot fi insuficient reprezentate atât în inițiativele adresate femeilor, cât și în cele destinate tinerilor și tinerelor. Din acest motiv, tratarea „femeilor și generației tinere" ca o singură categorie poate ascunde barierele specifice întâmpinate de tinere și rolul lor în luarea deciziilor.

Perspectiva TPS permite totodată implicarea băieților și bărbaților tineri în examinarea normelor de masculinitate și în schimbarea stereotipurilor. Pentru Republica Moldova, complementaritatea celor două Agende ar trebui să se reflecte în consultări, în datele colectate și în măsurile care sprijină accesul tinerelor la poziții de conducere [3].

Există experiențe și bune practici internaționale din care Republica Moldova se poate inspira, adaptându-le la contextul și necesitățile naționale, fără a prelua integral modelele existente. Finlanda a elaborat al doilea plan național TPS împreună cu organizații de tineret, autorități, cercetători și societatea civilă. Exemplul Finlandei evidențiază o abordare participativă, în care tinerii și tinerele sunt implicați activ în identificarea și definirea problemelor, precum și în elaborarea soluțiilor și a politicilor

publice, în loc să fie limitați la rolul de promotori ai mesajelor instituționale după adoptarea deciziilor [4].

Această abordare este compatibilă cu politicile europene.

> **Prin politicile sale privind Agenda Femeile, Pacea și Securitatea (FPS), Uniunea Europeană promovează participarea activă a femeilor la prevenirea conflictelor și la procesele decizionale în domeniul păcii și securității, precum și protejarea și respectarea drepturilor acestora stabilește trei direcții prioritare: participarea generației tinere la procesele decizionale, dezvoltarea capacităților acestora și consolidarea conexiunilor și a cooperării între persoanele tinere.**

În cazul Republicii Moldova, procesul de aderare la Uniunea Europeană reprezintă o oportunitate suplimentară de a integra aceste priorități în reformele din domeniul securității și de a consolida participarea tinerilor și tinerelor la elaborarea și implementarea politicilor publice. Comisia Europeană a recomandat ca măsurile din Planul național FPS să continue și după 2027. Aceasta nu echivalează cu obligația de a adopta un plan TPS separat, dar deschide spațiul pentru integrarea perspectivei tinerilor și tinerelor în următorul ciclu [5].

Ce ne arată experiența tinerilor și tinerelor din Republica Moldova?

Republica Moldova dispune de un Program FPS pentru anii 2023–2027, iar implicarea persoanelor tinere în construirea păcii are deja o bază de experiențe și inițiative relevante. UN Women documentează o rețea alcătuită din 78 de tineri și tinere din 22 de localități de pe ambele maluri ale Nistrului. Ei au intrat în dialog cu decidenți și mediatori despre pace și securitate. Această experiență demonstrează că dialogul poate fi extins dincolo de capitală, la nivelul comunităților locale, unde încrederea se consolidează prin interacțiune constantă și cooperare. O provocare importantă rămâne identificarea mecanismelor prin care astfel de inițiative să fie integrate în mod durabil în procesele de consultare, elaborare și implementare a politicilor naționale [6].

PISA a organizat Academia de Securitate, ediția 2026, în cadrul căreia au fost organizate 2 evenimente: BRIDGE Camp – *Tabăra Rezilienței, Incluziunii, Dialogului și Egalității de Gen* [7] și Atelierul: „Tinerii/-rele și Agenda Femeile, Pacea și Securitatea: provocări și recomandări pentru Republica Moldova" [8], în urma cărora au fost identificate o serie de probleme care limitează participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare, dar și soluții care să susțină implicarea fetelor și femeilor.

> Una dintre principalele bariere identificate în percepțiile participanților și participantelor este persistența stereotipului potrivit căruia domeniul securității este destinat preponderent bărbaților.

Această percepție poate influența aspirațiile profesionale ale fetelor încă înainte de a lua în considerare o carieră în sectorul securității. Vizibilitatea redusă a femeilor în structurile de securitate, în procesele de negociere și în funcțiile de conducere poate consolida percepția că oportunitățile de acces și avansare profesională în acest domeniu sunt limitate. Prezența redusă a femeilor în funcțiile de decizie și teama de discriminare, hărțuire sau un climat nesigur apar foarte des alături de acest stereotip. Aproape la fel de frecvent sunt invocate lipsa mentoratului și percepția că recrutarea ori promovarea nu sunt suficient de transparente.

Aceste răspunsuri evidențiază o serie de bariere interconectate, care influențează parcursul profesional, de la accesul inițial la informații despre oportunitățile de carieră până la promovarea în funcții de conducere [9].

Alte dificultăți vizează menținerea în sistem și oportunitățile de dezvoltare și avansare profesională. În acest context, tinerii și tinerele evidențiază importanța asigurării unui echilibru între viața profesională și cea personală, a accesului la stagii de practică și programe de formare, a condițiilor adecvate de muncă, precum și a imaginii și credibilității instituțiilor din domeniul securității. În lipsa unor informații clare privind parcursul profesional, simpla publicare a unui anunț de recrutare nu este suficientă pentru a încuraja persoanele tinere să urmeze o carieră în domeniul securității. Aceștia au nevoie de informații accesibile și transparente despre competențele necesare, etapele procesului de selecție, posibilitățile de orientare și consiliere profesională, precum și despre perspectivele de dezvoltare și avansare în carieră după angajare. În absența unei abordări consecvente și a unor măsuri de sprijin pe termen lung, campaniile de promovare pot genera interes, însă nu sunt suficiente pentru a consolida încrederea generației tinere în instituțiile din domeniul securității.

> Participarea femeilor a fost asociată și cu îmbunătățirea calității serviciilor oferite populației și cu un răspuns mai adaptat al instituțiilor la nevoile și preocupările cetățenilor.

În cazul violenței în familie, unele persoane pot prefera să vorbească cu o angajată și pot avea nevoie de un spațiu în care să fie ascultate fără stigmatizare. Nu trebuie transformată această observație în ideea că femeile sunt, prin natura lor, mai empatice sau că simpla lor prezență rezolvă problema. Contează pregătirea personalului, confidențialitatea, posibilitatea de a alege cui îi este relatată experiența și existența unor servicii de referire.

Perspectiva tinerilor și tinerelor a evidențiat și o serie de necesități care sunt adesea insuficient abordate în discuțiile axate exclusiv pe dimensiunea militară a securității, precum accesul la hrană, îmbrăcăminte, protecție și asigurarea condițiilor necesare desfășurării vieții cotidiene în situații de criză. În acest context, *participarea femeilor trebuie să depășească rolul de implementare a măsurilor stabilite de alți factori de decizie și să includă implicarea activă a acestora în identificarea nevoilor, stabilirea priorităților și adoptarea deciziilor.* O altă preocupare invocată de participanți și participante ține de întrebarea ce se întîmplă după o întrerupere a activității pentru îngrijirea copilului. Au fost exprimate temeri că revenirea poate fi tratată ca o pierdere a competenței, împreună cu nevoia de informare despre schimbările din profesie. O soluție utilă ar fi actualizarea voluntară a cunoștințelor, inclusiv online, urmată de sprijin real la întoarcerea la lucru. Concediul nu trebuie transformat însă într-o obligație de formare. Mentoratul și consilierea pot ajuta, iar responsabilitățile de îngrijire trebuie împărțite, nu presupuse ca fiind exclusiv ale femeilor. Ideile privind prime sau facilități fiscale merită analizate separat; ele nu pot fi asumate fără o evaluare juridică și bugetară.

Cum putem transforma interesul în participare?

Planul de comunicare strategică privind FPS elaborat de PISA oferă deja un cadru de referință pentru dezvoltarea și implementarea activităților de comunicare în acest domeniu. Pentru fetele și femeile tinere cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani, planul prevede campanii de comunicare adaptate nevoilor și intereselor acestora, programe de mentorat și promovarea unor modele feminine de succes în domeniul securității. În cazul băieților și bărbaților tineri, sunt propuse activități interactive de sensibilizare privind egalitatea de gen și combaterea stereotipurilor. De asemenea, documentul include organizarea conferințelor dedicate persoanelor tinere, sprijinirea tinerilor cercetători și a tinerelor cercetătoare, desfășurarea lecțiilor tematice în liceele și universitățile din Chișinău și din alte localități ale țării, precum și elaborarea unor materiale video scurte pentru platformele de socializare.

Aceste inițiative reprezintă măsuri planificate, ale căror rezultate urmează să fie evaluate în procesul de implementare.

Eficiența lor va depinde, în mare măsură, de implicarea activă a tinerilor și tinerelor în identificarea temelor prioritare, elaborarea mesajelor și dezvoltarea activităților de comunicare, inclusiv a celor orientate spre identificarea și combaterea dezinformării bazate pe gen [10].

O primă măsură practică ar putea viza dezvoltarea unui program de orientare profesională dedicat tinerilor și tinerelor interesați/-te de o carieră în domeniul securității.

În acest sens, instituțiile publice, universitățile și organizațiile societății civile ar putea colabora pentru organizarea vizitelor de studiu, a întâlnirilor cu specialiști din domeniu, a stagiilor de practică remunerate și a programelor de mentorat, în baza unor criterii de selecție clare și transparente. Astfel, elevele și studentele ar avea posibilitatea să cunoască direct specificul activității instituțiilor de securitate, să obțină informații despre condițiile de muncă și să înțeleagă etapele necesare pentru accesul și dezvoltarea unei cariere în acest sector.

O atenție deosebită trebuie acordată formatului acestor activități, având în vedere preferința exprimată de tineri și tinere pentru interacțiunea directă, experiențele practice și metodele participative de învățare. Solicitarea unor participanți de a avea „mai multă interactivitate și mai puțină discuție" evidențiază necesitatea unor activități orientate spre experiențe concrete și dialog aplicat. Deși asemenea inițiative nu pot substitui reformele structurale ale proceselor de recrutare și promovare profesională, ele pot contribui la creșterea transparenței, accesibilității și atractivității oportunităților de carieră în domeniul securității [11].

O a doua direcție de intervenție vizează consolidarea comunicării și dezvoltarea unor mecanisme eficiente de dialog și cooperare cu comunitățile locale.

Tinerii și tinerele ar putea realiza, împreună cu organizațiile de femei și comunicatorii instituțiilor, materiale care explică drepturile, căile de sprijin și rolul femeilor în gestionarea crizelor. Proiectele locale ar putea aborda stereotipurile sau dezinformarea de gen și ar putea continua dialogul dintre populația tânără de pe ambele maluri ale Nistrului. Pentru a asigura o participare constantă și semnificativă a tinerilor și tinerelor, dincolo de activitățile ocazionale de voluntariat, este necesară dezvoltarea unor mecanisme accesibile de finanțare a inițiativelor locale, precum și acordarea sprijinului pentru activități de cercetare.

Totodată, în documentarea și prezentarea experiențelor de violență, trebuie acordată prioritate protejării identității persoanelor afectate, respectării confidențialității și obținerii consimțământului informat al acestora [12].

În cele din urmă, este esențială asigurarea participării efective a generației tinere la procesele decizionale, astfel încât perspectivele și necesitățile aceseia să fie luate în considerare în stabilirea priorităților și elaborarea politicilor publice. Este necesară participarea sistematică a tinerilor și tinerelor la elaborarea viitorului cadru național de implementare a Agendei Femeile, Pacea și Securitatea (FPS) pentru perioada de după 2027, prin organizarea unor consultări periodice și incluzive cu tinere și tineri din diferite regiuni ale Republicii Moldova, în colaborare cu organizațiile de femei. Totodată, se recomandă instituirea unui mecanism transparent de feedback, prin care autoritățile să comunice public modul în care propunerile formulate au fost valorificate, inclusiv justificarea acceptării, amânării sau respingerii acestora. Indicatorii de monitorizare și evaluare ar trebui să reflecte nu doar numărul participanților și participantelor la evenimente, ci și accesul populației tinere la stagii de practică, asigurarea unui mediu de lucru sigur, oportunitățile de dezvoltare și avansare profesională, precum și gradul de implicare a acestora în procesele decizionale. Credibilitatea comunicării strategice privind Agenda Femeile, Pacea și Securitatea (FPS) depinde de măsura în care mesajele promovate de instituții reflectă experiențele, necesitățile și perspectivele tinerilor și tinerelor, iar participarea acestora se concretizează în decizii și acțiuni instituționale.

REFERINȚE

[1] Consiliul de Securitate al ONU, Rezoluția 1325, S/RES/1325 (2000), 31 octombrie 2000 https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n00/720/18/pdf/n0072018.pdf

[2] Youth, Peace and Security - a decade of the YPS agenda. https://fundacjaedukacjiglobalnej.pl/en/insights/youth-peace-security

[3] United Nations Department of Political and Peacebuilding Affairs, *Women, Peace and Security (WPS) & Youth, Peace and Security (YPS): Complementarities of the Two Agendas*, wps-yps-complementarities-final.pdf

[4] Guvernul Finlandei, Youth, Peace and Security: Finland's National Action Plan 2025–2028. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/8d53345c-7210-4698-9fb5-2b94fe72b65f/content

[5] EU Youth Action Plan | EEASS„EU Youth Action Plan," 28 noiembrie 2022. https://www.eeas.europa.eu/eeas/eu-youth-action-plan_en

[6] Guvernul Republicii Moldova, Hotărârea nr. 152 din 22 martie 2023, Programul național de implementare a Rezoluției 1325 pentru anii 2023–2027, text integral; UN Women, „Outcome MDA_D_1.4," Transparency Portal, datele programului.

[7] BRIDGE Camp – Tabăra Rezilienței, Incluziunii, Dialogului și Egalității de Gen, organizată în perioada 19-20 iunie 2026. https://pisa.md/noutati/4572-bridge-camp-2026-doua-zile-de-dialog-despre-securitate-rezilienta-si-implicarea-tinerilor/

[8] Atelierul: „Tinerii și Agenda Femeile, Pacea și Securitatea: provocări și recomandări pentru Republica Moldova", organizat în data de 12 noiembrie 2026. https://pisa.md/noutati/4709-tinerii-si-agenda-femeile-pacea-si-securitatea-provocari-si-recomandari-pentru-republica-moldova/

[9] PISA, date colectate prin chestionarul aplicat la atelierul din 12 noiembrie 2026, 25 de răspunsuri anonime, material nepublicat. Selectări: stereotipul „sector pentru bărbați" (20), prezență redusă în conducere (17), discriminare/hărțuire/climat nesigur (16), lipsa mentoratului (15), selecție ori promovare percepute ca puțin transparente (15), echilibru profesional–personal (12), lipsa informațiilor despre cariere (10), imagine publică/neîncredere (9), acces limitat la instruire și stagii (8), condiții ori infrastructură neadaptate (6). Șapte persoane au bifat mai mult decât limita indicată de cinci opțiuni. Rezultatele descriu doar acest grup, nu populația tânără.

[10] Platforma pentru Inițiative de Securitate și Apărare, Plan de comunicare strategică privind Agenda Femeile, Pacea și Securitatea, prezentat în ianuarie 2025, pp. 12–13, 16, 24–25 și 27–28. https://pisa.md/wp-content/uploads/2025/01/PLAN-de-comunicare-strategica__1-merged.pdf

[11] PISA, date colectate prin chestionarul aplicat la atelierul din 12 noiembrie 2026, întrebările privind măsura practică în următoarele 12 luni și formatul preferat, material nepublicat.

[12] UN Women, „Outcome MDA_D_1.4," Transparency Portal, datele programului. https://open.unwomen.org/en/outcome-detail/XM-DAC-41146-MDA_D_1.4

Opinia a fost elaborată în cadrul proiectului „Consolidarea angajamentului privind securitatea umană incluzivă" implementat de Platforma pentru Inițiative de Securitate și Apărare (PISA), fiind finanțat prin intermediul unui grant al Institutului pentru Raportare despre Pace și Război, cu suportul Biroului pentru Afaceri Externe, Commonwealth și Dezvoltare al Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (FCDO).

Opiniile, constatările și concluziile prezentate în acestă Opinie aparțin autoarei și nu reflectă neapărat punctul de vedere al IWPR sau al Guvernului Regatului Unit.