

EVALUAREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ ALE POLIȚIȘTILOR DIN REPUBLICA MOLDOVA PRIN PRISMA DIMENSIUNII DE GEN

Decembrie 2023



GS FOUNDATION |
Building effective, accountable and democratic
Security Sector Institutions



GENDER ASSOCIATIONS
INTERNATIONAL CONSULTING

GAIC - Gender Associations International Consulting GmbH (Gender Associations) este o companie cu sediul la Berlin, cu o rețea globală, care sprijină instituțiile și persoanele să-și dezvolte capacitățile și competențele pentru a promova și asigura egalitatea de gen, precum și drepturile omului în rândul populațiilor diverse și vulnerabile, care se află în situații fragile, de criză, de conflict și post-conflict. Oferim cercetare orientată spre practică, analiză politică, consolidare a capacităților, formare și asistență tehnică, inclusiv monitorizare și evaluare a politicilor și programelor, prin intermediul unei rețele internaționale de experți. Unul dintre principalele noastre domenii de activitate vizează Femeile, Pacea și Securitatea (Women, Peace, Security,- WPS), precum și evaluarea impactului și a eficacității programelor WPS și implementarea politicilor.

Expertiza noastră diversificată se bazează pe zeci de ani de experiență combinată în colaborare cu actori internaționali, precum sistemul Națiunilor Unite, organizații regionale și multinaționale, guverne naționale, organizații ale societății civile și mediul academic, în diferite regiuni geografice din întreaga lume. În centrul rețelei noastre internaționale de peste 400 de consultanți se află asociații noștri principali, care oferă atât consultanță tehnică specifică unui proiect, cât și îndrumare generală privind activitatea Gender Associations.

Acest raport este realizat de Gender Associations, la solicitarea Fundației GS, cu susținerea financiară a Ministerului Federal de Externe al Germaniei (Auswärtiges Amt).



Echipa de proiect:

Lider de proiect: Nicola Popovic

Autor principal: Nina Steinitz

Cercetători colaboratori: Susanna Naltakyan, Brid Johnen, Anastasia Spacenco

Editare: Leigh Tomppert

Proiectare și prezentare: Fabian Sixtus Körner

GAIC-Gender Associations International Consulting GmbH

www.genderassociations.com

c/o AMAPOLA Friedrichshain

Kochhannstraße 6

10249 Berlin

tel: +49 (0) 157 355 27434 (Germania)

contact@genderassociations.com

Cuprins

Abrevieri.....	3
Rezumat executiv	5
I. Introducere	9
a) Context.....	9
b) CADRUL și scopul studiului	13
II. Metodologie - Colectarea datelor, limitări și analiză	14
III. Analiza cadrului juridic.....	19
a) Implementarea la nivel național a dreptului și politicilor internaționale	19
b) Legislația națională privind hărțuirea sexuală, discriminarea, violența domestică și egalitatea de gen	25
c) Cadrul Igp pentru a sprijini îmbunătățirea condițiilor de muncă și a egalității de gen	27
IV. Promovarea egalității de gen în cadrul IGP și reprezentarea femeilor polițiste în societate.....	33
V. Evaluarea condițiilor de muncă	38
a) Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională ...	38
b) Egalitatea de gen în PROCESUL DE recrutare și în PROGRESUL în carieră (bariere).....	46
c) Echilibrul de gen în Funcțiile de conducere și în procesul decizional	51
d) Integrarea dimensiunii de gen în Cursurile de formare Profesională și cercetare	55
e) Măsuri împotriva violenței bazate pe gen la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală	61
VI. Remunerarea și beneficiile muncii.....	75
a) Compensații și remunerații.....	75
b) Beneficii, pachetele medicale și alte servicii și asistență	77
VII. Dotarea tehnico-materială.....	81
a) Echipamente și infrastructură fizică pentru bărbați și femei.....	81
VIII. Atractivitatea și păstrarea personalului în cadrul Poliției	85
IX. Recomandări	90
Anexa I: Referințe.....	102
Anexa II: Bune practici: Pliant privind programul de lucru flexibil	110

Abrevieri

AWKP	Association of Women in Kosovo Police
AFPK	Asociația Femeilor din cadrul Poliției din Kosovo
EID	Effective Inspection Direction
DIE	Direcția de Inspectare Efectiv
EPN	Estonian Police Women's Association
AFPE	Asociația Femeilor Polițiste din Estonia
EU	European Union
UE	Uniunea Europeană
DCAF	Geneva Center for Security Sector Governance Centrul de la Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate
GBV	Gender Based Violence Violența bazată pe gen
GCP	Gender Coach Programme Programul de mentorat în domeniul egalității de gen
GPI	General Police Inspectorate
IGP	Inspectoratul General al Poliției
HR	Human Resources
RU	Resurse umane
HWR	Berlin School of Economics and Law Școala de Economie și Drept din Berlin
MIA	Ministry of Internal Affairs
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
MoD	Ministry of Defense
MA	Ministerul Apărării
NAP	National Action Plan
PNA	Planul Național de Acțiuni
NGO	Non-Governmental Organization
ONG	Organizație non-guvernamentală
NSGE	National Strategy on Gender Equality Strategia Națională privind Egalitatea de gen

ODIHR	Office for Democratic Institutions and Human Rights Biroul OSCE pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului
OSCE OSCE	Organization for Security and Co-operation in Europe Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PDS SDP	Police Development Strategy Strategia de dezvoltare a poliției
PPA PPFE	Estonian Police and Border Guard Poliția și Garda de Frontieră din Estonia
PSEA	Protection from Sexual Exploitation and Abuse Protecție împotriva exploatarei și abuzului sexual
RM RM	Republic of Moldova Republica Moldova
RoA RA	Republic of Armenia Republica Armenia
SALW	Small Arms and Light Weapons Arme ușoare și de calibru mic
SOP	Standard Operations Procedures Procedură Operațională Standard
ToT FdF	Training of Trainers Formare de Formatori
UK	United Kingdom Regatul Unit
UN ONU	United Nations Organizația Națiunilor Unite
UNDP	United Nations Development Programme Programul de Dezvoltare al Națiunilor Unite
UNSCR RCSONU	United Nations Security Council Resolution Rezoluția Consiliului de Securitate al Națiunilor Unite
USA SUA	United States of America Statele Unite ale Americii
WPA AFP	Women's Police Association Asociația Femeilor din Poliție

Rezumat executiv

Acest studiu cuprinzător, elaborat la solicitarea Fundației pentru Reforma Globală a Sectorului de Securitate (Fundația GS), cu finanțare din partea Ministerului Federal de Externe al Germaniei, și realizat de GAIC - Gender Associations International Consulting GmbH (Gender Associations), evaluează starea actuală a Poliției din Moldova cu scopul de a îmbunătăți condițiile de muncă pentru ofițerii de poliție, prin promovarea egalității de gen, prevenirea și combaterea violenței și discriminării bazate pe gen la locul de muncă. Prin urmare, studiul își propune să informeze părțile interesate și factorii de decizie din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) și Inspectoratului General al Poliției (IGP) pentru a-i ajuta să elaboreze și să pună în aplicare strategii eficiente pentru a obține condiții de muncă decente pentru toți.

Printr-o abordare multidimensională, studiul a utilizat date obținute în urma unei misiuni de documentare, unui sondaj online efectuat pe un grup de 1.296 de polițiști și polițiste, interviuri cu experți interni și externi și cercetări aprofundate privind politicile relevante și cadrul juridic. În plus, a fost realizată o revizuire amănunțită a literaturii (de specialitate) și au fost examinate constatările studiilor de caz din diferite țări cu practici exemplare, acestea fiind ulterior integrate în prezentul studiu.

Principalele constatări:

Deși studiul recunoaște eforturile continue ale Poliției Republicii Moldova de a îmbunătăți condițiile de muncă și de a promova egalitatea de gen, inclusiv dezvoltarea de mecanisme pentru abordarea hărțuirii sexuale, există încă multe domenii care necesită atenție.

Bugetul limitat al Inspectoratului General al Poliției alocat activităților privind egalitatea de gen reprezintă un potențial obstacol în calea progreselor, fiind necesară explorarea unor soluții alternative de finanțare. În mod similar, dependența Asociației Femeilor din Poliție de munca voluntară, de finanțarea externă și de provocările legate de echilibrarea angajamentelor familiale, limitează impactul și eficacitatea acestora. În plus, absența unui cadru cuprinzător de monitorizare și evaluare împiedică o apreciere adecvată a eficacității implementării recomandărilor Grupului coordonator în domeniul gender.

Studiul subliniază importanța unei analize solide a datelor pentru a evalua progresele înregistrate în vederea atingerii obiectivelor prezentate în Strategia de Dezvoltare a Poliției și în planurile de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției începând cu 2018. Această analiză este crucială pentru a verifica aplicarea măsurilor planificate până în 2025 și pentru a asigura că Poliția din Republica Moldova este pe drumul cel bun de a-și atinge obiectivele privind egalitatea de gen.

Datele colectate pentru acest studiu subliniază faptul că, în pofida eforturilor continue, femeile rămân semnificativ subreprezentate în poziții de conducere, evidențiind nevoia urgentă de inițiative specifice menite să sporească reprezentarea lor în rolurile de luare a deciziilor.

Studiul evidențiază, de asemenea, necesitatea de a acorda o atenție sporită fenomenului hărțuirii sexuale în cadrul Poliției din Republica Moldova, inclusiv prin măsuri suplimentare de sensibilizare, formare profesională, mecanisme solide de raportare și investigații eficiente. Lipsa detaliilor privind mecanismele de protecție în cadrul reglementărilor interne ar putea fi unul dintre motivele pentru care, până în prezent, au fost raportate doar câteva cazuri de hărțuire sexuală.

Sondajul online a scos în evidență următorii factori, care au un impact semnificativ asupra atractivității locului de muncă și care contribuie la fluctuația de personal în cadrul Poliției Republicii Moldova:

- **Salariu și remunerare:** 62,14% dintre respondenți au menționat salariul și beneficiile ca fiind inacceptabile sau nu prea bune în timp ce 86,15% consideră salariul ca fiind principalul factor care i-a determinat să părăsească instituția, ceea ce evidențiază necesitatea îmbunătățirii remunerării și a beneficiilor.
- **Locul de muncă și infrastructura:** Aproximativ 52,29% dintre subiecții sondajului au considerat că disponibilitatea spațiilor pentru părinți și copii la locul de muncă este inacceptabilă sau insuficientă. În special, 60,07% dintre respondente au perceput acest aspect ca fiind o problemă gravă, subliniind necesitatea unor îmbunătățiri în acest sens.
- **Oportunități mai bune de angajare:** 46,92% dintre respondenți au identificat perspectivele de carieră mai bune în afara poliției, ceea ce indică necesitatea de a spori satisfacția profesională și oportunitățile de dezvoltare a carierei în cadrul organizației.
- **Uniforme și echipament:** Pentru 40,95% dintre participanții la sondaj (și, în special, 61,27% dintre femei), există o preocupare legată de faptul că, uniforme de serviciu nu sunt adaptate caracteristicilor fizice diferite ale bărbaților și femeilor, indicând astfel necesitatea de a lua în considerare aspectele specifice genului. Lipsa uniformelor, opțiunile limitate de mărimi, uniforme și încălțăminte de proastă calitate și absența unor spații dedicate, cum ar fi vestiare separate pentru femei, toate acestea au un impact negativ asupra motivației polițiștilor.
- **Stresul și epuizarea:** 31,14% dintre respondenți au menționat stresul și epuizarea drept preocupări semnificative, ceea ce indică necesitatea unei atenții imediate prin inițiative solide de sprijin pentru sănătatea mintală și o

abordare complexă pentru gestionarea epuizării profesionale în cadrul organizației.

De asemenea, s-a observat că orele lungi și imprevizibile de muncă suplimentară, combinate cu lipsa aranjamentelor privind un program flexibil, a opțiunilor de muncă la distanță și a celor cu normă redusă, contribuie semnificativ la dezechilibrul dintre viața profesională și cea personală, și reduc și mai mult satisfacția în muncă. În plus, s-a subliniat că facilitățile și infrastructura inadecvată contribuie la diminuarea atractivității locului de muncă.

Studiul a identificat, de asemenea, deficiențe în sistemul de suport psihologic. În prezent, unitățile psihologice se concentrează, în principal, pe suportul psihologic ca măsură de prevenire a problemelor de sănătate mintală și ardere profesională, și nu adresează în mod corespunzător problemele critice precum epuizarea emoțională și hărțuirea sexuală. Aceasta impune creșterea nivelului de instruire a personalului, care oferă servicii psihologice, precum și îmbunătățirea mecanismelor de coordonare cu subdiviziunile polițienești. Obiectivul este de a asigura un sprijin eficient în materie de sănătate mintală, de a atenua riscurile și de a oferi asistență promptă și adecvată pentru polițiști.

În domeniul egalității de gen și prevenirii violenței bazate pe gen la locul de muncă, studiul propune o serie de recomandări. Aceste recomandări cuprind, dar nu se limitează la următoarele:

- Îmbunătățirea instrumentelor și a procedurilor pentru asigurarea egalității de șanse în procesele de recrutare și promovare.
- Implementarea unei strategii cuprinzătoare de sensibilizare și formare a personalului, prin implicarea bărbaților și a liderilor în inițiative în domeniul egalității de gen.
- Integrarea dimensiunii de gen în programele de instruire și formare ale Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI și consolidarea capacității de instruire a personalului.
- Acordarea sprijinului pentru dezvoltarea și consolidarea rolului Asociației Femeilor din Poliție (AFP) în promovarea egalității de gen și prevenirea hărțuirii la locul de muncă.
- Implementarea bugetării sensibile la gen pentru alocarea strategică a resurselor și promovarea participării femeilor în cadrul MAI și IGP.
- Realizarea unui sondaj pentru a colecta informații despre perspectivele femeilor asupra rolurilor de conducere, precum și pentru a identifica barierele și oportunitățile de promovare a diversității de gen.
- Asigurarea unei instruiți avansate, cu caracter practic pentru toți polițiștii în vederea identificării, raportării și investigării hărțuirii sexuale.

- Îmbunătățirea unei baze a probelor ce țin de cazurile de hărțuire sexuală și consolidarea mecanismelor interne de raportare.
- Stabilirea unui mecanism de monitorizare în cadrul IGP, al capacităților, resurselor financiare și umane necesare pentru a supraveghea și monitoriza progresul activităților în domeniul egalității de gen și al măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale.

Pentru a îmbunătăți condițiile de lucru ale polițiștilor, studiul recomandă o abordare multilaterală care să acopere aspecte ce țin de echilibrul între viața profesională și cea privată, promovarea sănătății mintale și creșterea satisfacției profesionale. Recomandările cheie includ:

- Efectuarea unui studiu cuprinzător privind orele suplimentare și politicile de remunerare în vederea îmbunătățirii și optimizării echilibrului dintre viața profesională și cea privată.
- Formularea unor linii directoare clare și coerente pentru alocarea orelor suplimentare în funcție de volumul de muncă și de alți factori.
- Implementarea unor măsuri accesibile pentru participarea angajaților în luarea deciziilor, oferindu-le oportunități de a se implica în proiecte mici de infrastructură, precum și proiectarea uniformelor.
- Investirea în spații de îngrijire a copiilor și servicii de suport pentru a facilita echilibrul dintre viața profesională și cea personală.
- Sensibilizarea polițiștilor cu privire la disponibilitatea și beneficiile serviciilor de suport psihologic.
- Elaborarea unui cadru de politici pentru identificarea, abordarea și atenuarea epuizării profesionale (burnout) în rândul polițiștilor.
- Stabilirea unor mecanisme personalizate de suport, inclusiv consiliere confidențială, cursuri de instruire privind gestionarea stresului, precum și opțiuni de program flexibil de muncă.
- Instruirea conducătorilor (managerilor) din cadrul Poliției din Republica Moldova pentru a recunoaște semnele de epuizare profesională și a direcționa persoanele către servicii corespunzătoare de asistență.
- Desfășurarea de campanii periodice de sensibilizare, cu scopul de a educa polițiștii cu privire la sănătatea mintală și pentru a încuraja solicitarea suportului necesar.

I. Introducere

a) Context

Republica Moldova se află într-un context de securitate complicat, marcat de afluxul de refugiați sosiți ca urmare a conflictului din țara vecină, Ucraina, intensificarea presiunilor politice externe și de prezența rețelelor de crimă organizată și de trafic de persoane. Întrucât violența împotriva femeilor atinge proporții alarmante, peste 63% dintre femei și fete fiind victime ale cel puțin unei forme de violență în timpul vieții,¹ este, de asemenea, crucială necesitatea unei forțe de poliție bine pregătite pentru a înțelege și a aborda eficient violența bazată pe gen. Prin urmare, o instituție de aplicare a legii bine pregătită, care să răspundă la nevoile gender și să respecte principiile egalității, diversității și incluziunii a devenit și mai important. Totodată, ținând cont de efortul țării de a se apăra împotriva atacurilor la adresa proceselor democratice, precum și intensificarea infracțiunilor informatice, promovarea practicilor democratice în domeniul polițienesc, cu un accent puternic pe egalitatea de gen, poate deveni esențială în consolidarea încrederii în instituțiile statului și în promovarea unei societăți sigure și incluzive.

În acest context, începând cu 2016, unul dintre obiectivele principale ale Ministerului Afacerilor Interne (MAI), a fost de a moderniza și dezvolta constant profesionalismul Poliției.

În acest sens, Republica Moldova a colaborat strâns cu Uniunea Europeană (UE), Organizația Națiunilor Unite (ONU), Statele Unite ale Americii (SUA) și cu alți parteneri europeni pentru a crește nivelul de încredere în Poliție, pentru a îmbunătăți rezultatele acesteia cu privire la drepturile omului, pentru a consolida activitatea Poliției comunitare și pentru a implementa o politică de toleranță zero față de corupție.²

¹ UN Women. 2017. "În Moldova, femeile supraviețuitoare se ridică pentru a rupe ciclul violenței". Disponibil la: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/6/feature-in-moldova-women-survivors-rise-to-break-the-cycle-of-violence>.

² Indicele global al criminalității organizate. 2023. "Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://ocindex.net/country/moldova>; Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. 2023. "Situația criminalității în Republica Moldova în 2022". Disponibil la: https://statistica.gov.md/en/crime-situation-in-the-republic-of-moldova-in-2022-9478_60321.html; UNICRI (Institutul Interregional al Națiunilor Unite pentru Criminalitate și Justiție). 2023. "UNICRI și Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova semnează un Memorandum de Înțelegere pentru consolidarea capacităților de aplicare a legii și de securitate". Accesat în noiembrie 2023. <https://unicri.it/News/UNICRI-Moldova-MoU-Strengthen-LawEnforcement-Security-Capacities>; UN Women. 2016. Raport privind evaluarea costurilor violenței domestice și a violenței împotriva femeilor în Moldova. Chișinău: UN Women; Comisia Europeană. 2021. "UE oferă 36,4 milioane de

În pofida progreselor semnificative din ultimii ani, stereotipurile de gen sunt încă foarte prezente în societate. Femeile sunt în continuare subreprezentate pe piața forței de muncă din cauza discriminării intersecționale, care afectează, în special, femeile rome, femeile cu handicap și femeile din mediul rural.³ Potrivit Oficiului Național de Statistică, rata de ocupare a forței de muncă pentru femei este de 34,4 %, față de 44,7 % pentru bărbați. De asemenea, violența bazată pe gen este o problemă majoră în societate. Potrivit Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE), aproximativ 40 la sută dintre femeile din Moldova au fost supuse violenței fizice și/sau sexuale începând cu vârsta de 15 ani de către un partener sau o altă persoană care nu este partener.⁴ În prezent, violența împotriva femeilor rămâne un fenomen subraportat la organele de poliție, înregistrându-se o lipsă de încredere în forțele de ordine, organizațiile și instituțiile care ar trebui să ofere sprijin și servicii victimelor violenței și abuzurilor bazate pe gen. Stigmatizarea și condamnarea publică, teama de autorul faptei, lipsa de sprijin financiar, dar și lipsa de încredere în serviciile juridice și de asistență existente, sunt identificate ca fiind principalele bariere în calea raportării cazurilor de violență.⁵

Guvernul și Parlamentul Republicii Moldova și-au asumat angajamentul de a promova participarea femeilor și egalitatea de gen în procesul decizional, în sectorul de securitate, precum și în societate, în general. Proporția femeilor în funcții de conducere și decizionale a crescut în ultimii ani. Prima femeie președinte a țării a fost aleasă în 2020, iar în 2021, 40,6 la sută dintre deputații din Parlament erau femei.⁶ Cu ajutorul partenerilor, inclusiv al Uniunii Europene, Suediei și al UN Women, Republica Moldova a întreprins mai multe măsuri pentru a combate

euro pentru a aborda COVID-19 și a sprijini reforma poliției în Republica Moldova." Disponibil la: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_4923; Comisia Europeană. 2022.

"Consiliul informal pentru afaceri interne: UE lansează Hub-ul de sprijin pentru securitatea internă și gestionarea frontierelor în Republica Moldova". Disponibil la:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_4462.

³ În prezent, Republica Moldova ocupă locul 19 din 146 de țări în clasamentul general al Raportului global privind diferențele de gen 2023, comparativ cu locul 16 în 2022. Indicele Global al Decalajului de Gen evaluează anual starea actuală și evoluția parității de gen în cadrul dimensiunilor cheie (de exemplu, participare și oportunități economice, sănătate și supraviețuire, împuternicire politică). Forumul Economic Mondial. 2023. "Raport global privind decalajul de gen". Disponibil la: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

⁴ OSCE. 2019. "OSCE lansează rezultatele Sondajului privind bunăstarea și siguranța femeilor pentru Moldova". Disponibil la: <https://www.osce.org/mission-to-moldova/424832>.

⁵ UN Women. 2023. "Egalitatea de gen în Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://moldova.unwomen.org/en/munca-noastra/gender-equality-in-moldova>; OSCE. 2019. Well-Being and Safety of Women - OSCE-Led Survey on Violence against Women. Viena: OSCE; Ambasada Suediei. 2021. "Interviu cu Liliana Palihovici, Reprezentantul special pe probleme de gen al Președinției OSCE". Disponibil la: <https://www.swedenabroad.se/pt/embaixada/moldova-chisinau/news/interview-with-liliana-palihovici-special-representative-on-gender-of-the-osce-chairpersonship/>. A se vedea, de asemenea, UE și NIRAS. 2021. Profilul de țară privind egalitatea de gen Republica Moldova. Chișinău: UE, NIRAS.

⁶ Portalul de date de gen al Băncii Mondiale. "Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://genderdata.worldbank.org/countries/moldova/>.

stereotipurile de gen, a sprijini abilitarea economică a femeilor și a promova egalitatea de gen în toate domeniile de dezvoltare. Astfel, a fost înregistrată o creștere modestă a numărului de femei în sectorul de securitate, iar cadrul juridic privind prevenirea și eradicarea discriminării bazate pe gen a fost îmbunătățit.

În 2021, Republica Moldova a ratificat Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul). Cadrul juridic din Republica Moldova privind violența domestică și de gen: a) prevede cooperarea dintre organizațiile de stat și cele ale societății civile, b) stabilește protecția victimelor ca principiu al drepturilor omului și, c) permite terților să depună plângeri în numele victimelor. ONG-urile naționale *La Strada* și Centrul de Drept al Femeilor oferă atât consiliere și consultanță juridică, cât și îndrumare și sprijin în raportarea cazurilor către autorități.⁷ Centrul de Drept al Femeilor cooperează cu Poliția din Republica Moldova de peste zece ani și o sprijină cu expertiză juridică în domeniul egalității de gen și al prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale din cadrul subdiviziunilor.⁸

Gradul de încredere a publicului în Poliție trebuie îmbunătățit în continuare. Într-un studiu din 2016 al Institutului de Politici Publice din Moldova privind percepția asupra activității polițienești în Moldova, Poliția s-a situat pe locul 5 dintr-un total de 13 instituții publice în ceea ce privește nivelul de încredere, urmând biserica, mass-media, primarii și armata, dar precedând organizațiile neguvernamentale, băncile, partidele politice, sistemul judiciar, parlamentul și administrația prezidențială.⁹ Nivelul perceput de corupție în cadrul Poliției a fost subliniat ca fiind un factor cheie. Gradul redus de încredere în poliție se reflectă în rata scăzută de raportare a infracțiunilor. Potrivit studiului, doar 75 % din jafuri și alte infracțiuni sunt raportate la poliție.¹⁰ Conform datelor din 2019, cazurile de violență împotriva femeilor, în particular, sunt încă prea rar raportate la organele de poliție.¹¹

În ultimii ani, au fost întreprinse numeroase măsuri la nivel național pentru a crește încrederea publicului în Poliție. *Strategia de Dezvoltare a Poliției (SDP) pentru*

⁷ La Strada Moldova. 2023. "Violența domestică și sexuală". Disponibil la: <https://lastrada.md/en/domestic-and-sexual-violence>.

⁸ Interviu cu reprezentanți ai ONG-urilor/IO, inclusiv Centrul de Drept al Femeilor din Moldova, informații disponibile la: <https://cdf.md/en/activitati/trainings-for-professionals/>.

⁹ Barbăroșie, A. și Pîntea, I. 2016. "Activitatea polițienească în Republica Moldova. Percepții interne și externe, Raport analitic". Chișinău: Institutul de Politici Publice.

¹⁰ Ibidem, p. 110f, 127f, 132.

¹¹ Departamentul de Stat al Statelor Unite ale Americii, Biroul pentru Democrație, Drepturile Omului și Muncă. 2019. Rapoartele de țară pe 2019 privind practicile în domeniul drepturilor omului: Moldova. Washington: Departamentul de Stat al Statelor Unite ale Americii.

*perioada 2016-2020*¹² a fost, cu siguranță, unul dintre cele mai importante instrumente ale Reformei Poliției din Republica Moldova, având drept obiectiv îmbunătățirea încrederii publicului în forțele de ordine. Aceasta a vizat, de asemenea, profesionalizarea forțelor de poliție în serviciul cetățenilor și al comunității, și a stabilit priorități precum: creșterea eficienței și îmbunătățirea capacităților de reacție la infracțiuni, consolidarea responsabilității și transparența. Reforma Poliției, în baza SDP ca document strategic-cheie, include, de asemenea, activități de promovare a egalității de gen în contextul construirii unui sistem transparent de selecție și promovare a personalului, inclusiv accesul la poziții de conducere.¹³ În conformitate cu angajamentele asumate de Republica Moldova în cadrul celui de-al 9-lea Program Cadru pentru Cercetare și Inovare al UE, Orizont Europa (2021-2027)¹⁴, Inspectoratul General de Poliție al Republicii Moldova (IGP) a elaborat mai multe planuri de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției¹⁵. Acestea cuprind o serie de activități și rezultate menite să reducă inegalitățile, să îmbunătățească condițiile de muncă și, ca urmare, să promoveze o aplicare mai eficientă a legii și să asigure un caracter holistic al securității.¹⁶

Inspectoratul General al Poliției este subordonat MAI în calitate de instituție de stat specializată, și reprezintă Poliția Națională a Republicii Moldova, având ca mandat apărarea libertății și, drepturilor fundamentale ale omului prin menținerea, asigurarea și restabilirea ordinii și securității publice, precum și prin prevenirea și combaterea crimelor și infracțiunilor. Alături de MAI, acesta reprezintă unul dintre principalii actori implicați în avansarea proceselor de reformă în cadrul forțelor de poliție din Republica Moldova.¹⁷ Pe baza obiectivelor formulate în SDP și în Planurile

¹² Guvernul Republicii Moldova. 2016. Hotărârea Guvernului nr. 587 din 12 mai 2016 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a poliției pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia. Publicată la 20 mai 2016 în Monitorul Oficial nr. 134-139/645.

¹³ Pentru mai multe informații despre PDS, a se vedea punctul 3.c.

¹⁴ Comisia Europeană. 2023. "HORIZON EUROPE". Accesat în noiembrie 2023. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en.

¹⁵ Pentru mai multe informații despre Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției, a se vedea 3.c. Poliția Republicii Moldova. 2018. Planul de acțiuni privind sporirea participării și rolului femeilor în cadrul poliției pentru anul 2018. Chișinău: Poliția Republicii Moldova; Poliția Republicii Moldova. 2019. Planul de acțiuni privind sporirea participării și rolului femeilor în poliție pentru anul 2019. Chișinău: Poliția Republicii Moldova; Poliția Republicii Moldova. 2020. Planul de acțiuni al poliției privind creșterea participării și rolului femeilor în poliție pentru anul 2020. Chișinău: Poliția Republicii Moldova; Poliția Republicii Moldova. 2022. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru anii 2022-2025. Chișinău: Poliția Republicii Moldova.

¹⁶ A se vedea capitolul 3.c pentru mai multe informații privind PDS și Planul de acțiune privind egalitatea de gen al IGP. Departamentul de Stat al Statelor Unite ale Americii, Biroul pentru Democrație, Drepturile Omului și Muncă. 2019 Rapoarte de țară privind practicile în domeniul drepturilor omului: Moldova; PNUD (Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare). 2023. "[Închis] Sprijin pentru reforma Poliției în Republica Moldova". Accesat în noiembrie 2023. .

¹⁷ Instituțiile aflate în responsabilitatea IGP sunt Inspectoratul Național de Investigații, Inspectoratul Național de Patrulare, Direcția Generală de Poliție a municipiului Chișinău, Direcția Generală de Investigații Criminale, Brigada Specială, Centrul Chinologic, Centrul Tehnico-criminalistic și Expertiză Judiciară, Centrul de Cooperare Polițienească Internațională (INTERPOL BCN), Poliția

de Acțiuni privind egalitatea de gen elaborate ulterior, MAI și IGP se angajează să elimine inegalitățile de gen, punând accentul pe creșterea numărului de femei polițiste și consolidarea capacităților personalului în domeniul egalității de gen, în special prin cursuri de formare profesională.¹⁸

b) CADRUL și scopul studiului

În ultimul deceniu, IGP a depus numeroase eforturi pentru a se conforma standardelor normative existente în domeniul muncii, precum și al drepturilor omului, inclusiv al drepturilor femeilor și al egalității de gen. Prin dezvoltarea unor planuri de acțiuni guvernamentale, specifice fiecărui sector, care se aliniază la cadrul normativ internațional și regional, IGP implementează în prezent o serie de angajamente specifice. *Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției 2022-2025*¹⁹ include șase obiective pentru a promova egalitatea de gen în cadrul organizației.

Începând cu aprilie 2022, Fundația pentru Reforma Globală a Sectorului de Securitate (Fundația GS), cu finanțare din partea Ministerului Federal de Externe al Germaniei, sprijină Republica Moldova în vederea îmbunătățirii eficacității și capacităților Poliției Naționale și Poliției de Frontieră prin intermediul propriului program "Suport pentru implementarea măsurilor de combatere a criminalității de către Poliția Națională a Republicii Moldova". Pentru a sprijini IGP în eforturile sale de a promova în continuare egalitatea de gen, adițional la acest studiu organizațional, Fundația GS a contractat GAIC - Gender Associations International Consulting GmbH (Gender Associations) cu sediul la Berlin, să desfășoare un curs de formare de formatori (FdF) în domeniul gender pentru formatorii IGP din diferite subdiviziuni. Aceste activități au fost desfășurate în strânsă coordonare cu IGP și au fost dezvoltate în conformitate cu obiectivele deja identificate ale IGP.

Studiul în cauză își propune în mod special să contribuie la realizarea Obiectivului IV al *Planului de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției 2022-2025*:

Judiciară, Serviciul Achiziții și Logistică, Direcția Inspecție, Direcția Generală Securitate Publică și 42 de inspectorate de poliție la nivel raional. Poliția din Republica Moldova. 2023. "Inspectoratul General al Poliției". Accesat în noiembrie 2023. <https://politia.md/ro/content/inspectoratul-general-al-politiei>; Guvernul Republicii Moldova. 2019. Hotărârea Guvernului nr. 547 din 12 noiembrie 2019 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului General al Poliției. Publicată la 22 noiembrie 2019 în Monitorul Oficial nr. 346-351 art. 857.

¹⁸ Pentru mai multe informații despre PDS, Planul de acțiune pentru egalitatea de gen în cadrul poliției și domeniile de interes pentru IGP în domeniul egalității de gen, vă rugăm să consultați 3.c și 4. Pentru mai multe informații privind structura organizațională a IGP: Guvernul Republicii Moldova. 2019. Organigrama, Inspectoratul General al Poliției. Anexa nr. 4 la Hotărârea Guvernului nr. 547 din 12 noiembrie 2019 cu privire la organizarea și funcționarea Inspectoratului General al Poliției. Publicat la 22 noiembrie 2019 în Monitorul Oficial nr. 346-351 art. 857.

¹⁹ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru anii 2023-2025.

"Adaptarea măsurilor care să asigure echilibrul dintre viața profesională și cea privată la măsurile de responsabilitate comună și la nevoile actuale ale angajaților", precum și al Obiectivului IV - Acțiunea 7: "Dezvoltarea mecanismelor interne care vizează identificarea și implementarea de bune practici privind promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a personalului".²⁰

Astfel, studiul va analiza cadrul legal, condițiile de muncă, remunerarea, echipamentele tehnice și materiale, precum și cultura organizațională din perspectiva de gen. În plus, studiul va contribui la dezvoltarea unor mecanisme interne de identificare și implementare de bune practici în ceea ce privește diverse aspecte ale condițiilor de muncă și satisfacția profesională în cadrul instituției (Rezultatul 7, Obiectivul IV), luând în considerare atât perspectiva de gen, cât și nevoile specifice de gen. Un obiectiv particular al acestui studiu este identificarea bunelor practici relevante din alte contexte europene și formularea de recomandări orientate către nevoi.

II. Metodologie - Colectarea datelor, limitări și analiză

În iulie 2023, timp de o săptămână, GAIC, împreună cu Fundația GS, a efectuat o misiune de documentare în Republica Moldova, pentru a se asigura că programul de formare de formatori (ToT), precum și studiul aferent, să răspundă nevoilor IGP. În timpul acestei misiuni, au avut loc consultări cu reprezentanții IGP pentru a înțelege mai bine așteptările acestora și pentru a elabora de comun acord liniile directoare ale acestui studiu și ale cursului FdF.²¹ Această misiune de documentare a avut, de asemenea, scopul de a evalua capacitățile și necesitățile existente în cadrul IGP în ceea ce privește implementarea Planului de acțiuni privind egalitatea de gen și de a discuta modul în care Fundația GS și GAIC ar putea sprijini

²⁰ Pentru mai multe detalii și o analiză a planului de acțiune privind egalitatea de gen în cadrul poliției, a se vedea capitolul 3.c.

²¹ Klaus Kandt, Comisar de Poliție, Expert în Conducere, Nicola Popovic, Directoare și Co-Fondatoare la GAIC, Georg Fliege Consultant Superior la Fundația GS s-au întâlnit cu Vadim Ardealeanu, șef al Direcției Managementul Proiectelor (DMP), Moga Iuliana, Ofițeră Principală al DMP, Dubneac-Chioru Natalia, șef al Direcției Management Strategic, Zagoreanu Andrei, Șef Direcția Managementul Resurselor Umane (DMRU), Donos Ruslan, Șef al Secției Protecția Muncii și Prevenirea Riscurilor Profesionale a DMRU, Ilona Cociug, Șef al Direcției Finanțe (DF), Moloman Victoria, Ofițeră principală al Secției planificare bugetară a DF, Bujac Fiodor, Șef Adjunct al Departamentului Logistică, Șef al Secției Management Logistic, Postovanu Vitalie, Șef al Secției Administrare Patrimoniu a Direcției Tehnico-Materiale și Aprovizionare (DATM), Brăguță Andrei, Ofițer principal al Secției Transport a DATM, Diana Fetco, Șefă al Secției Comunicare și Protocol (SCP), Mariana Bețivu, Ofițeră Principală al SCP, Balan Victoria, Ofițeră Superioară al SCP, Vasile Cojuhari, Șef al Secției Cooperare Internațională a Academiei de Poliție "Ștefan cel Mare" a MAI, Dinu Ostavciuc, Rector, Doctor în Drept, Conferențiar Universitar, precum și Secretara de Stat a MAI, Daniela MISAIL-NICHITIN.

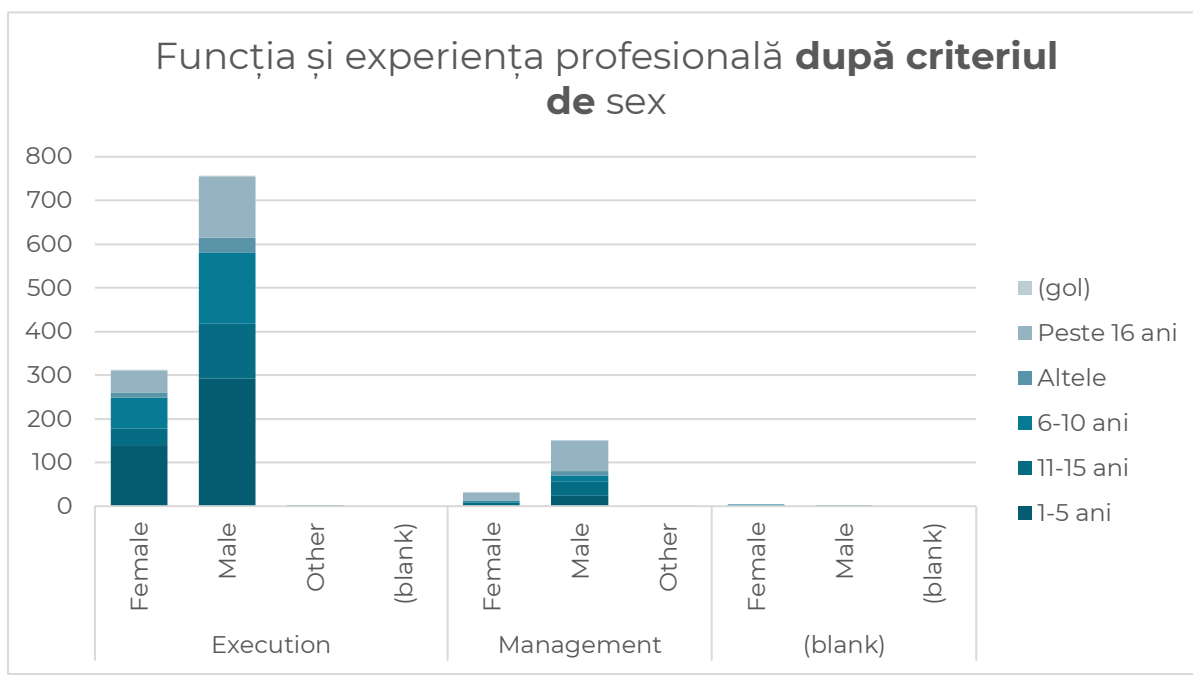
promovarea principiilor egalității de gen în cadrul IGP. Pe parcursul misiunii de documentare s-au definit conținutul și domeniul de aplicare al cursului de formare de formatori și al acestui studiu. De asemenea, au fost identificați partenerii pentru interviu, precum și participanții la cursul de formare de formatori. În paralel, a avut loc un schimb direct de informații cu reprezentanți ai IGP, acesta fiind un instrument important pe parcursul întregului proces de elaborare și implementare a cursului FdF și a studiului.

Studiul se bazează pe analiza datelor primare, colectate prin metode cantitative și calitative, precum și pe o analiză extinsă a literaturii de specialitate și pe o cercetare documentară. Pentru a putea evalua date importante din cadrul Poliției Republicii Moldova, a fost elaborat un sondaj online în strânsă colaborare cu IGP. Acesta a fost împărtășit cu 8.000 de angajați ai Poliției, cu scopul de a colecta date privind percepția asupra condițiilor de muncă: echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cultura organizațională; egalitatea de gen în recrutare și progresul în carieră; echilibrul de gen în funcțiile de conducere și procesul de luare a deciziilor; integrarea dimensiunii de gen în procesele de formare profesională și cercetare; măsuri împotriva violenței de gen, inclusiv hărțuirea sexuală; remunerarea muncii; dotarea tehnico-materială; atractivitatea locului de muncă și păstrarea locului de muncă; precum și asupra altor factori-cheie.

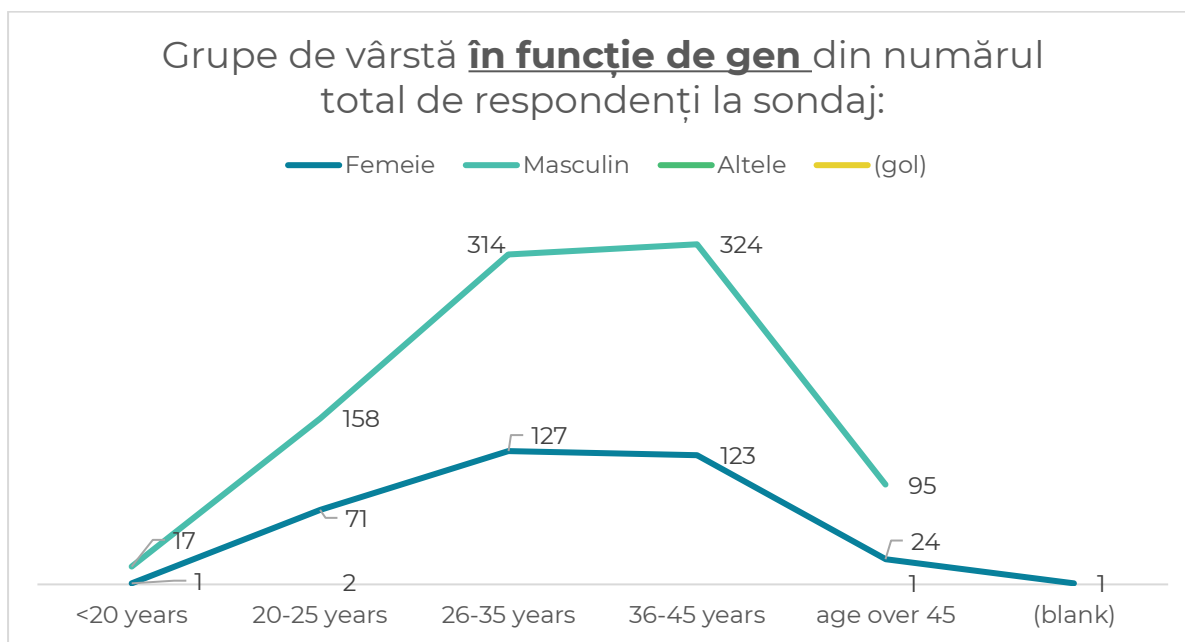
În septembrie 2023, 1 269 angajați ai IGP au participat la sondaj, reprezentând o rată de răspuns de 15,86% din numărul total de polițiști participanți. Conform detaliilor din tabelul de mai jos, 27,58% dintre participanți au fost femei, iar 72,18% au fost bărbați.²² Majoritatea dintre respondenți, ori 85,56%, ocupă funcții de execuție, în timp ce 14,44% sunt în poziții de conducere. De asemenea, aproximativ 58,60% dintre aceștia au șase sau mai mulți ani de experiență în serviciu. O proporție semnificativă a participanților la sondaj lucrează în inspectoratele și secțiile de poliție din afara capitalei (80,05%), cu o distribuție mai mult sau mai puțin egală între polițiștii care desfășoară activități de birou în diferite direcții și subdiviziuni (55,50%) și cei care sunt implicați în serviciul direct de execuție, adică îndeplinesc sarcini operative (44,50%). Cu toate acestea, 80,98% dintre respondente lucrează în birou, iar 19,02% dintre ele sunt implicate în sarcini operative.

²² 0,24% dintre respondenți au răspuns "Altele" atunci când au fost întrebați despre sexul lor.

Profilul respondenților la sondaj		
Total	1.296 de respondenți = 15,86% din ofițerii contactați	
Sex	Femei 27.58%	Bărbați 72.18%
Poziția	Management 14.44%	Execuție 85.56%
Experiență²³	Mai puțin de șase ani 36,72 %	Șase sau mai mulți ani 58.60%
Locație	Chișinău 19.95%	Altele 80.05%
Nivel de lucru	Administrativ 55.50% 80,98% dintre respondenții de sex feminin	Operațional 44.50% 19,02% dintre respondenții de sex feminin



²³ Cu 4,68% au răspuns cu "altele".



Sondajul online a fost elaborat prin intermediul platformei *Survey Monkey*, iar link-ul a fost transmis polițiștilor prin e-mail. Rezultatele au fost analizate automat, cu ajutorul unor instrumente integrate de analiză, cum ar fi statisticile automate de frecvență. De asemenea, au fost utilizate tabele încrucișate pentru a segmenta rezultatele în funcție de subgrupuri (în special pentru analiza datelor dezagregate pe gen) și pentru a stabili relații între date sau comparații (de exemplu, comparând răspunsurilor primite de la femei și bărbați). Pentru a permite generarea unor declarații suplimentare și detaliate, prin intermediul sondajului, în special cu privire la sugestii de îmbunătățire sau pentru a clasifica mai precis declarațiile, la sondaj au fost adăugate numeroase opțiuni de răspunsuri deschise. Pentru a evidenția răspunsurile frecvente și termenii-cheie din răspunsurile deschise, s-au utilizat, de asemenea, instrumente automate care facilitează codificarea și afișarea frecvenței.

Metodologia de sondaj aleasă și implementată prezintă unele limite care necesită menționate. Există o ușoară distorsiune a rezultatelor datorată ratei mici de răspunsuri. Sondajul a fost inițial distribuit prin e-mail și prin intermediul grupurilor de chat interne ale IGP către aproximativ 8.000 de angajați ai poliției care vorbesc limba română și a fost deschis timp de două săptămâni.²⁴ Dintre aceștia, în final, au participat la sondaj 1269 de angajați. Conducerea IGP a sprijinit procesul prin transmiterea unui mesaj suplimentar de actualizare după o săptămână. În pofida apelurilor repetate ale conducerii IGP, doar 15,86% din eșantionul vizat au

²⁴ 27 septembrie - 9 octombrie 2023; angajații au fost contactați pentru sondaj prin intermediul "infoHotline" și grupul Viber al resurselor umane pentru întreaga Poliție Națională, personal de către șeful resurselor umane.

participat. Procentul de femei participante la sondaj a fost de 27,58%, ușor peste procentul real de femei din cadrul IGP, care este de aproximativ 21%.

În plus, mulți dintre subiecți nu au răspuns la anumite părți ale sondajului. Pe de o parte, acest lucru se poate datora unei lipse de interes pentru sondaj sau unei disponibilități limitate. Trebuie subliniat faptul că rata de răspuns pentru întrebările deschise este relativ scăzută; 93,24% dintre respondenți nu au răspuns sau nu au dat informații suplimentare la întrebările deschise.

Adițional, la sondaj și cercetarea documentară, au fost realizate 11 interviuri semi-structurate cu reprezentanți din partea IGP, în persoană și online, precum și cu reprezentanți din diferite subdiviziuni din cadrul IGP, precum și cu reprezentanți ai societății civile din RM și ai organizațiilor internaționale care activează în domeniul reformei sectorului de securitate și de gen în Republica Moldova.²⁵ Interviurile au fost realizate în limba engleză, cu folosirea ghidurilor pentru interviuri semi-structurate, fiind însoțite de interpreți profesioniști, în persoană, atunci când a fost necesar. Pentru a facilita evaluarea datelor, interviurile au fost înregistrate în conformitate cu liniile directe privind protecția și confidențialitatea datelor, documentate prin intermediul unor formulare de consimțământ scris.

Cercetarea documentară și analiza s-au bazat pe un volum mare de materiale, inclusiv documente de politici, ordine și regulamente instituționale interne, documente de resurse umane (RU) și alte documente juridice ale IGP, MAI, precum și legislația privind egalitatea de gen, hărțuirea sexuală și altele, puse la dispoziție, în mare parte, de IGP, dar colectate și online. În plus, cercetarea documentară a inclus evaluarea studiilor, manualelor și rapoartelor anterioare, atât interne cât și externe, referitoare la Poliția din RM, cu accent pe egalitatea de gen și promovarea participării și promovării femeilor în cadrul poliției, îmbunătățirea condițiilor de muncă și subiectul prevenirii și combaterii hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Unul dintre principalele obiective ale studiului este să formuleze recomandări pertinente și adaptate nevoilor pentru Poliția din RM. În acest sens, au fost selectate diverse structuri polițienești din alte state europene pentru a evalua bunele practici relevante. Au fost transmise solicitări specifice către organele de poliție selectate, atât pentru a îmbunătăți baza de date și de informații, cât și de a facilita un schimb de informații și materiale pentru comparație și de a include exemple de bune practici. De asemenea, au fost puse la dispoziție materiale relevante, cum ar fi materiale de formare, planuri de resurse umane și statistici. Datele primare colectate pentru identificarea bunelor practici au fost completate

²⁵ Cu reprezentanți ai Direcției Inspectare Efectiv, Resurse Umane, Finanțe, Direcție Juridică, Asistență Psihologică, Aprovizionare Tehnică și Materială, Puncte Focale de Gen și Grupul Coordonator Gender, precum și ai Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI. În plus, a avut loc schimb de informații în scris și interviuri online cu Asociația Femeilor din Poliție, Centrul de Drept al Femeilor și UN Women.

În baza literaturii de specialitate, oferită de Centrul pentru guvernanța sectorului de securitate de la Geneva (DCAF), Biroul pentru instituții democratice și drepturile omului, fiind principala instituție a Organizației pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE/ODIHR), UN Women Gender and Security Toolkit on Policing and Gender, precum și UN Police and Gender Toolkit.²⁶

III. Analiza cadrului juridic

În Republica Moldova, cadrul legal este într-o continuă evoluție, permițând astfel abordarea problemelor legate de violența de gen, inegalitățile și barierele profesionale. Bazele juridice existente și măsurile de sprijin pentru implementare reprezintă, de asemenea, o oportunitate reală de a îmbunătăți situația femeilor în cadrul Poliției RM. Următoarea secțiune prezintă cadrul juridic care a apărut în ultimele două decenii, care demonstrează un angajament tot mai mare de a implementa tratatele internaționale și de a aborda probleme precum inegalitatea de gen, violența bazată pe gen și hărțuirea la locul de muncă. Mai multe legi, cum ar fi Legea privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (Legea privind egalitatea de gen din 2006), care se axează pe gen și pe egalitatea de șanse și interzice discriminarea pe criterii de sex, Legea privind prevenirea și combaterea violenței în familie (2008) și Legea privind prevenirea și combaterea traficului de ființe umane (2005), sunt exemple de îmbunătățiri ale cadrului juridic în vederea consolidării măsurilor de protecție pentru femei.²⁷

a) Implementarea la nivel național a dreptului și politicilor internaționale

Republica Moldova și-a demonstrat în mod constant angajamentul față de promovarea drepturilor omului și a egalității de gen prin ratificarea diverselor instrumente juridice internaționale. Conform informațiilor furnizate, Republica Moldova face eforturi și-și asumă angajamente semnificative pentru a se alinia la standardele ONU și UE, în special în domeniul drepturilor omului, al egalității de gen și al drepturilor muncii.

²⁶ DCAF (Centrul pentru guvernanța sectorului de securitate din Geneva), OSCE/ODIHR (Biroul pentru instituții democratice și drepturile omului) și UN Women. 2019. Set de instrumente privind genul și securitatea: Poliția și genul. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women; UNPOL (Poliția Națiunilor Unite). 2015. Setul de instrumente de gen al Poliției Națiunilor Unite. New York: UNPOL.

²⁷ Pozarny, P. și Rohwerder, B. 2016. "Priority Gender Issues in Bosnia și Herțegovina, Georgia, Moldova, Serbia; and Ukraine - With Consideration to Gender and Governance" (Probleme prioritare de gen în Bosnia și Herțegovina, Georgia, Moldova, Serbia; și Ucraina - cu privire la gen și guvernanță). Raportul de analiză a literaturii GSDRC 1372. Birmingham: GSDRC, Universitatea din Birmingham.

Dintre cele nouă tratate fundamentale ale ONU privind drepturile omului²⁸, Moldova a ratificat șapte, cu excepția Convenției privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor lor, și a Convenției internaționale pentru protecția tuturor persoanelor împotriva disparițiilor forțate. În 2023, procesul de ratificare a Convenției nr. 190 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind violența și hărțuirea la locul de muncă, care se referă la eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă, a fost inițiat de Secretarul de Stat al Ministerului Muncii și Protecției Sociale și de mai multe femei deputate. Scopul a fost de a încheia procesul de ratificare în Parlament înainte de sfârșitul anului.²⁹

Prin ratificarea Convențiilor OIM nr. 111/1958 (privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei), nr. 100 privind egalitatea de remunerare pentru bărbați și femei, pentru o muncă de valoare egală și nr. 183 privind protecția maternității³⁰, alături alte convenții și programe internaționale și regionale esențiale, cum ar fi Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing, Obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU (ODD) și Acordul de asociere la UE, Republica Moldova își întărește determinarea de a elimina discriminarea în diverse domenii de activitate și oferă mai multe instrumente pentru promovarea egalității de gen și pentru sporirea participării femeilor la procesul decizional.

Implementarea Agendei privind femeile, pacea și securitatea în Republica Moldova

Atunci când Consiliul de Securitate al ONU a adoptat, în octombrie 2000, Rezoluția 1325 (RCSONU 1325) privind femeile, pacea și securitatea (WPS), aceasta a oferit unul dintre cele mai importante instrumente pentru efortul global de creștere a ponderii femeilor în procesele de prevenire și soluționare a conflictelor, precum și la promovarea păcii și securității. Începând cu 2014, Republica Moldova a întreprins o serie de măsuri pentru a pune în aplicare Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea și cele opt rezoluții ulterioare ale

²⁸ Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice (ICCPR), Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale (ICESCR), Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (ICERD), Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), Convenția împotriva torturii și a altor cruzimi, inumane sau degradante (CAT), Convenția cu privire la drepturile copilului (CRC), Convenția internațională privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora (ICRMW), Convenția internațională pentru protecția tuturor persoanelor împotriva disparițiilor forțate (ICCPED), Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CRPD).

²⁹ ONU Moldova. "Republica Moldova a inițiat procesul de ratificare a Convenției nr. 190 a OIM privind violența și hărțuirea". Disponibil la: Ermolenco, A. et al. 2023. "Hărțuirea sexuală la locul de muncă: Între percepții și realitate, Studiu privind percepțiile și incidența fenomenului de hărțuire sexuală la locul de muncă". Chișinău: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare.

³⁰ OIM (Organizația Internațională a Muncii). 2023. "Republica Moldova". Accesat în noiembrie 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102695.

acesteia, care cuprind Agenda WPS. Inițial parte a unei inițiative Moldova-NATO, susținută de actori internaționali, cum ar fi Uniunea Europeană, strategiile de implementare a Agendei WPS în Republica Moldova au devenit parte a unui sistem unic de aplicare. Acest lucru este atestat în seria de politici care au fost adoptate pentru a pune în aplicare agenda WPS la nivel național:

Dezvoltarea politicii WPS în Moldova:

1. Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova-NATO pentru anii 2014-2016
2. Planul Individual de Acțiuni al Parteneriatului Republica Moldova-NATO pentru anii 2017-2019
3. Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova (RM) pentru anii 2017-2021, 2023-2027
4. Hotărârea Guvernului nr. 259/2018 cu privire la aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției nr. 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia
5. Hotărârea Guvernului nr. 152/2023 pentru aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027
6. Planul de acțiuni al Ministerului Afacerilor Interne privind implementarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027 (Ordinul MAI nr. 381 din 23 august 2023)

Programe naționale pentru implementarea RCSONU 1325: 2018-2020 și 2023-2027:

Prin Hotărârea nr. 259 din 28 martie 2018, Guvernul Republicii Moldova a aprobat Planul Național de Acțiuni (PNA) pentru implementarea Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2018-2021.³¹ PNA se axează, în principal, pe participarea femeilor în sectoarele de securitate și apărare, și prezintă obiectivele-cheie. Totuși, deși obiectivele identificate sunt legate de acțiuni specifice, precum și de un cadru de monitorizare, PNA nu are un buget alocat pentru implementarea activităților sale.

³¹ Guvernul Republicii Moldova. 2018. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova.

În acest sens s-a declarat că finanțarea va proveni din alocările aprobate anual în bugetul autorității sau instituției respective.³² Cu toate acestea, PNA a inclus măsuri precum creșterea ratei de angajare a femeilor în Poliție cu până la 25 % până în 2020, prin promovarea femeilor în funcții de decizie pe bază de merite și experiență.

Guvernul Republicii Moldova a prezentat progresul în procesul de implementare a PNA în Raportul de țară pentru platforma Beijing +25, precum și în procesul de pregătire pentru Comisia privind statutul femeii (CSW) 64 (2020), subliniind îmbunătățirea cadrului de politici publice privind egalitatea de gen și alte domenii conexe.

În prezent, în Republica Moldova există un mecanism instituțional de stat structurat în domeniul egalității de gen, format din Comisia guvernamentală pentru egalitatea de gen, Direcția Politici de asigurare a egalității între femei și bărbați/MSMPS, unitățile de gen/grupurile de coordonare în domeniul egalității de gen din cadrul ministerelor de resort și altor autorități publice centrale, precum și unitățile de gen din cadrul autorităților publice locale. Acest lucru indică evoluții pozitive în ceea ce privește implementarea dimensiunii egalității de gen și promovarea femeilor în sectorul de securitate.

La 22 martie 2023, Guvernul Republicii Moldova a adoptat o continuare a Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2023-2027³³, care include o gamă mai cuprinzătoare de obiective decât cel anterior:

- **Obiectivul 1** Îmbinarea politicilor interne și externe pentru promovarea Agendei „Femeia, pacea și securitatea”
- **Obiectivul 2** Asigurarea egalității de gen prin aplicarea unei abordări holistice de încurajare a femeilor să participe activ în sectorul de securitate și apărare
- **Obiectivul 3** Participarea femeilor din sectorul de securitate și apărare în consolidarea păcii la nivel regional și internațional

³² UE și NIRAS. Profilul de țară privind egalitatea de gen Republica Moldova; Guvernul Republicii Moldova. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru perioada 2018-2021.

³³ Guvernul Republicii Moldova. 2023. Programul național de implementare a Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova.

- **Obiectivul 4** Reducerea barierelor și stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare
- **Obiectivul 5** Asigurarea în mod echitabil a oportunităților pentru femei și bărbați privind concilierea vieții profesionale cu cea de familie
- **Obiectivul 6** Eradicarea discriminării, a hărțuirii sexuale și morale și a violenței în bază de gen.
- **Obiectivul 7** Dezvoltarea unui sistem incluziv de protecție a drepturilor femeilor în sectorul de securitate și apărare.
- **Obiectivul 8** Consolidarea măsurilor pozitive destinate femeilor pentru reabilitarea în cadrul sectorului de securitate și apărare.
- **Obiectivul 9** Îmbunătățirea și alinierea cadrului legislativ la rigorile și standardele internaționale în materie de prevenire, protecție și reabilitare pentru persoanele afectate de conflicte, atât în timpul conflictului, cât și post-conflict.
- **Obiectivul 10** Implementarea cadrului legal și procesual pentru a asigura accesul femeilor la justiție (atât în faza de raportare și investigare sau urmărire penală, cât și în faza de judecare), în contextul specific al conflictului sau post-conflictului.
- **Obiectivul 11** Consolidarea transparenței și a vizibilității în sectorul de securitate și apărare din perspectiva de gen.
- **Obiectivul 12** Raportarea și implicarea.

Prevederile celui de-al doilea PNA subliniază faptul că femeile au un rol dublu, nu doar ca beneficiare ale domeniului de securitate, ci și ca factori care contribuie la securitate, reprezentând o perspectivă cu potențial de modernizare a țării. Cel de-al doilea PNA urmărește crearea oportunităților de participare a femeilor în sectorul de securitate și apărare, atât pe plan intern, cât și internațional, inclusiv implicarea lor în procesele de negociere a conflictelor. Obiectivul general este de a spori securitatea generală a societății, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Este de remarcat faptul că, acesta este primul caz în care PNA include acțiuni de colaborare cu organe guvernamentale locale. Costul estimat al programului este de 23,6 milioane de lei. Se preconizează că finanțarea va proveni din bugetul de stat, în conformitate cu alocările specificate în Legea bugetului anual, completat de sprijinul partenerilor de dezvoltare. Mai mult, în Strategia curentă este inclus un cadru cuprinzător de M&E (Monitorizare și Evaluare) cu indicatori specifici WPS (Women, Peace, and Security - Femeile, Pacea și Securitatea).

Pe lângă PNA privind Femeile, Pacea și Securitatea, au fost adoptate și implementate și alte documente relevante de politică strategică:

- **2017-2021:** Strategia națională privind asigurarea egalității între femei și bărbați
- **2018-2023:** Strategia națională de prevenire și combatere a violenței împotriva femeilor și a violenței domestice
- **2018-2023:** Strategia națională de prevenire și combatere a traficului de persoane.

În cadrul Strategiei naționale privind asigurarea egalității între femei și bărbați, aprobată în 2017, au fost create mai multe mecanisme de stat importante, precum Comisia guvernamentală pentru egalitatea de gen. Comisia reprezintă toate ministerele, coordonând și monitorizând implementarea Legii privind egalitatea de gen, a Direcției politici de asigurare a egalității de gen/MSMPS, a Grupurilor coordonatoare în domeniul gender din cadrul ministerelor de resort și a altor autorități publice centrale, cum ar fi IGP și unitățile de gen din cadrul autorităților publice locale.³⁴

În timp ce agenda internațională WPS are un impact crucial asupra politicilor naționale ale Republicii Moldova, adaptarea țării la procesul de integrare în Uniunea Europeană se reflectă prin aderarea la instrumentele regionale europene, cum ar fi: Tratatul de la Amsterdam (1999), Convenția Europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, Declarația privind egalitatea dintre femei și bărbați ca un criteriu fundamental al democrației, adoptată la cea de-a IV-a Conferință Ministerială Europeană privind Egalitatea între femei și bărbați (Istanbul, 13-14 noiembrie 1997), Declarația și Planul de Acțiuni adoptate la cel de-al III-lea Summit al șefilor de state și de guverne al Consiliului Europei (Varșovia, 16-17 mai 2005), Rezoluția privind realizarea egalității de gen: o provocare pentru drepturile omului și o premisă pentru dezvoltarea economică, adoptată la cea de-a VI-a Conferință ministerială europeană privind egalitatea între femei și bărbați (Stockholm, 8-9 iunie 2006), Strategia-cadru pentru egalitatea între femei și bărbați 2001-2005 și Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați (2006-2010).³⁵

Un pas important făcut recent în procesul de combatere a violenței de gen, este ratificarea Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea

³⁴ Republica Moldova. 2017. Strategia de asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021. Chișinău: Republica Moldova.

³⁵ UE și NIRAS. Profilul de țară privind egalitatea de gen Republica Moldova.

violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul).³⁶ Convenția, care a intrat în vigoare la 1 mai 2022, oferă mecanisme solide pentru politici cuprinzătoare și coordonate care implică toate entitățile angajate în prevenirea, protecția și urmărirea penală a cazurilor de violență domestică.

b) Legislația națională privind hărțuirea sexuală, discriminarea, violența domestică și egalitatea de gen

În plus, începând cu anii 2000, în Republica Moldova s-a instituit un cadru juridic la nivel național pentru combaterea hărțuirii și discriminării sexuale și pentru promovarea egalității de gen, alături de implementarea acordurilor și tratatelor internaționale.

În 2006, a fost adoptată Legea nr. 5 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, marcând o nouă etapă în construirea unui cadru juridic sensibil la dimensiunea de gen în Republica Moldova. Scopul acestei legi este de a asigura că drepturile garantate de Constituția Republicii Moldova, în acest caz, prevenirea și eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe gen (art.1), se materializează în exercitarea drepturilor egale atât de către femei, cât și de către bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții. Pe lângă faptul că oferă definiții specifice unor concepte precum egalitatea de șanse, gen și discriminare după criteriul de sex, această lege stabilește cadrul juridic și instituțional în domeniul egalității între femei și bărbați.³⁷

În 2012, Parlamentul Republicii Moldova a adoptat Legea nr. 121 cu privire la asigurarea egalității, care stabilește un cadru juridic și instituțional pentru prevenirea și combaterea discriminării și asigurarea egalității pentru toate persoanele de pe teritoriul Republicii Moldova. Aceasta interzice discriminarea în sfera politică, economică, socială, culturală și în alte sfere ale vieții. Legea, care se aplică persoanelor fizice și juridice din sfera publică și privată, abordează discriminarea bazată pe rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie și convingeri, sex, vârstă, handicap, opinie și apartenență politică sau orice alt motiv

³⁶ Consiliul Europei. 2022. "Republica Moldova ratifică Convenția de la Istanbul". Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/the-republic-of-moldova-ratifies-the-istanbul-convention>.

³⁷ Republica Moldova, Parlamentul. 2006. Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați. Publicată la 24 martie 2006 în Monitorul Oficial nr. 47-50 art. 200.

similar.³⁸ În baza Legii nr. 121, a fost înființat Consiliul pentru Egalitate, ale cărui activități sunt reglementate de Legea nr. 298.³⁹

În contextul progreselor descrise mai sus, a fost creat și un cadru legal pentru dimensiunea egalității de gen în rândurile Poliției, ceea ce este deosebit de relevant pentru acest studiu. Articolele 1001, 1241, 2921 și 2922 din Codul Muncii (introduse în 2003) specifică măsurile de susținere a egalității de gen și de promovare a femeilor în cadrul Poliției.⁴⁰ Acest cadru juridic este aplicat cu succes, fapt exemplificat de o decizie a instanței naționale din Chișinău în 2019, care, în urma unui raport al Consiliului pentru Egalitate, a hotărât în favoarea unei femei, care activează în cadrul IGP și care a susținut că a fost victima discriminării pe bază de gen.⁴¹

Hărțuirea sexuală la locul de muncă este reglementată în mai multe acte normative. Codul Muncii reglementează drepturile și obligațiile angajatorului (articolul 10), inclusiv întreprinderea măsurilor pentru prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă, asigurarea unor condiții egale pentru femei și bărbați, îmbinarea obligațiilor profesionale cu cele familiale și introducerea în regulamentul intern al unității a unor dispoziții privind interzicerea discriminării după oricare criteriu, precum și interzicerea hărțuirii sexuale. De asemenea, se referă la regulamentul intern al unității de muncă (articolul 199), inclusiv la eliminarea hărțuirii sexuale și la drepturile sindicatelor de a efectua controlul asupra respectării legislației (articolul 386).⁴² În 2002, articolul 173, care se referă la hărțuirea sexuală, a fost inclus în Codul Penal al Republicii Moldova. Pentru prima dată, acesta oferă o definiție a hărțuirii sexuale ca fiind "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".⁴³ Formele de hărțuire sexuală pot fi deduse doar în funcție de scopul actului de hărțuire: dacă actul de hărțuire sexuală are drept scop determinarea unei persoane la raporturi sexuale

³⁸ Republica Moldova, Parlamentul. 2012. Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității. Publicată la 29 mai 2012 în Monitorul Oficial nr. 103 art. 355.

³⁹ Republica Moldova, Parlamentul. 2012. Legea nr. 298 din 21 decembrie 2012 cu privire la activitatea Consiliului pentru Egalitate. Publicată la 05 martie 2013 în Monitorul Oficial nr. 48 art. 148.

⁴⁰ Republica Moldova. 2003. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003. Chișinău: Republica Moldova.

⁴¹ Consiliul pentru Egalitate. 2019. "Hotărâre a instanței de judecată care condamnă comportamentul discriminatoriu în rândurile angajaților poliției". Disponibil la: <https://egalitate.md/en/news-and-information/hotarare-instantei-de-judecata-care-condamna-comportamentul-discriminatoriu-randurile-angajatilor-politiei/>.

⁴² Republica Moldova. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003.

⁴³ Aceeași definiție este adoptată și în articolul 1 din Codul național al muncii. A se vedea Lege.md. 2023. "Articolul 1 Codul muncii al Republicii Moldova în Republica Moldova. Noțiunile principale". Accesat în noiembrie 2023. https://lege.md/codul_muncii_al_republicii_moldova/art-1-26971.

sau la alte acțiuni de natură sexuală nedorite, săvârșite prin amenințare, constrângere sau șantaj, fapta este calificată drept infracțiune care se pedepsește cu amendă de la 650 la 850 de unități convenționale sau cu muncă neremunerată în folosul comunității de la 140 la 240 de ore, sau cu închisoare de până la trei ani. Atunci când scopul hărțuirii sexuale nu include intențiile de mai sus, în conformitate cu Legea nr. 121, fapta este clasificată ca act de discriminare pe criteriu de gen (formă subtilă și medie) și se aplică alte sancțiuni decât cele prevăzute pentru o infracțiune.⁴⁴ Alte prevederi legale se găsesc în Legea nr. 5 (de exemplu, art. 10, prevede includerea în contractele individual de muncă dispoziții privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, iar art. 21 - raportarea cazurilor).⁴⁵

Într-un studiu realizat în 2022 de Petroia și Zadnipru, mai multe reforme din sectorul justiției și securității au fost clasificate ca fiind sensibile la dimensiunea de gen, ceea ce înseamnă că genul ca și categorie este integrat în reformă. Dintre legile, hotărârile Parlamentului și Guvernului evaluate în domeniile securității naționale și justiției, precum și în sectoarele societății civile și drepturilor omului, opt au fost etichetate ca fiind sensibile la aspectele de gen, în timp ce doar una nu ia în considerare această dimensiune (Strategia națională de prevenire și combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului pentru anii 2020-2025, și Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului pentru anii 2020-2025).⁴⁶

c) Cadrul lgp pentru a sprijini îmbunătățirea condițiilor de muncă și a egalității de gen

Reforma autorităților naționale de aplicare a legii a devenit una dintre cele mai importante priorități ale MAI în ultimii ani, cu scopul de a crește eficiența Poliției și încrederea cetățenilor în Poliție. *Strategia de Dezvoltare a Poliției* (2016-2020) (SDP) a fost aprobată ca un cadru strategic, prin Hotărârea de Guvern nr. 587/2016 și întărită printr-un acord financiar între Guvernul Republicii Moldova și Comisia Europeană. SDP a conturat o traiectorie pentru evoluția pe termen mediu a Poliției

⁴⁴ Lege.md. 2023. "Articolul 173 Cod penal al Republicii Moldova* în Republica Moldova. Hărțuirea sexuală". Accesat în noiembrie 2023. https://lege.md/codul_penal_al_republicii_moldova/art-173-28480.

⁴⁵ Republica Moldova, Parlamentul. Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați; Declarații scrise ale reprezentantului OI/ONG 27 noiembrie 2023 (referință internă: 14).

⁴⁶ Petroia, A. și Zadnipru, R. 2022. "Cartografierea de gen a reformelor în curs de desfășurare în Republica Moldova". Lucrare prezentată la Conferința științifică internațională anuală Competitivitate și inovare în economia cunoașterii; Republica Moldova, Parlament. 2020. Strategia națională de prevenire și combatere a spălării banilor și finanțării terorismului pentru anii 2020-2025 și Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a spălării banilor și finanțării terorismului pentru anii 2020-2025. Chișinău: Republica Moldova, Parlament.

Naționale, concentrându-se în special pe modernizarea activității polițienești, consolidarea capacităților de combatere a criminalității, creșterea eficienței, a responsabilității și a transparenței, precum și respectarea consecventă a drepturilor omului și a egalității de gen în activitatea polițienească.⁴⁷

Condiții de lucru:

În timp ce SDP nu s-a axat pe obiective sau activități care să vizeze îmbunătățirea condițiilor de muncă, Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru perioada 2022-2025 ia în considerare necesitățile identificate privind condițiile de muncă și pune accentul pe obiective și acțiuni specifice.⁴⁸

Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției se axează pe îmbunătățirea condițiilor de muncă, inclusiv din perspectiva de gen, așa cum este definit în cadrul obiectivului VI ("Realizarea acțiunilor de îmbunătățire a condițiilor de muncă adaptate din perspectiva de gen"). Conform Obiectivului VI/Acțiunea 9 "Asigurarea condițiilor de muncă, adaptate la nevoile femeilor și bărbaților", Planul de acțiuni enumeră în continuare mai multe subacțiuni care trebuie întreprinse, cum ar fi: considerarea aspectelor de gen în îmbunătățirea infrastructurii (ex. vestiarele și instalațiile sanitare) (subacțiunea 9.1); un studiu privind oportunitățile de îmbunătățire a uniformei, ținând cont de ajustarea la criteriile fiziologice (subacțiunea 9.2); o analiză privind oportunitatea înființării de camere pentru copii mici ai angajaților la locul de muncă (subacțiunea 9.3); crearea condițiilor de desfășurare a orelor de pregătire fizică prin prisma egalității de gen (subacțiunea 9.4); campanii și ateliere de lucru care să abordeze nevoile diferite ale bărbaților și femeilor în ceea ce privește sănătatea, prevenirea bolilor și expunerea la riscurile profesionale (subacțiunea 9.5).

În cadrul Obiectivului VI/Acțiunea 10 "Ajustarea mecanismelor interne privind combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă și a violenței bazate pe gen", Planul de acțiuni evidențiază: ajustarea mecanismului intern de prevenire, depistare, acțiune și soluționare a hărțuirii sexuale în cadrul Poliției (subacțiunea 10.1); și

⁴⁷ Decizia nr. 587 stabilește SDP 16-20 și Planul de acțiuni pentru implementarea acestuia: Guvernul Republicii Moldova. Hotărârea Guvernului nr. 587 din 12 mai 2016 privind aprobarea Strategiei de dezvoltare a poliției pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia; Guvernul Republicii Moldova. 2016. Planul de acțiuni privind implementarea Strategiei de dezvoltare a poliției pentru anii 2016-2020. Anexa nr. 2 la Hotărârea Guvernului nr. 587 din 12 mai 2016. Publicat la 20 mai 2016 în Monitorul Oficial nr. 134-139/645; PNUD. "[Închis] Suport pentru reforma poliției în Republica Moldova."; Promo-LEX. 2021. Monitorizarea civică a reformei Poliției în Republica Moldova, Raport final, 2016-2020. Chișinău: Promo-LEX.

⁴⁸ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru anii 2022-2025.

consolidarea capacităților Grupului Coordonator Gender în examinarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă (subacțiunea 10.2).

În conformitate cu Obiectivul II ("Încurajarea reprezentării egale a femeilor și bărbaților în toate procesele de recrutare și de angajare în cadrul instituției"), planul evidențiază promovarea politicii de recrutare/angajare, care cuprinde aspecte precum stabilirea de canale de comunicare pentru a recepționa propunerile de îmbunătățire a condițiilor de muncă. În cadrul Obiectivului IV ("Adaptarea măsurilor care să asigure echilibrul dintre viața profesională și viața privată la măsurile de responsabilitate comună și la nevoile actuale ale angajaților") și Obiectivului IV/Acțiunea 7 ("Dezvoltarea de mecanisme interne care să vizeze identificarea și implementarea de bune practici privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și viața privată a personalului din cadrul instituției"), IGP evidențiază mai multe subacțiuni pentru perioada de derulare a planului. Una dintre aceste subacțiuni este elaborarea unui studiu extern privind evaluarea condițiilor de muncă (printre altele, subacțiunea 7.1), care constituie cadrul prezentului studiu. Conform Planului de acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, se vor lua în considerare rezultatele și recomandările de modificare a cadrului normativ privind condițiile de muncă (subacțiunea 7.2). De asemenea, Planul de acțiune pune accentul pe: aplicarea echilibrată a unui regim flexibil al timpului de muncă (subacțiunea 7.3); proporționalitatea în acordarea concediului de paternitate și de îngrijire a copilului (subacțiunea 7.4); și aplicarea echilibrată a pauzelor pentru hrănirea copilului (subacțiunea 7.5).

Obiectivele Planului de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției și, în special, măsurile planificate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă au fost prioritare procesul de elaborare a acestui studiu și în formularea întrebărilor pentru sondaj și interviuri.

Egalitatea de gen:

În ceea ce privește promovarea egalității de gen în general, SDP a oferit un cadru important pentru elaborarea ulterioară a obiectivelor și activităților. Cu privire la egalitatea de șanse în procesul de recrutare și promovare - conform obiectivului general 1 al Strategiei, Poliția urmărește: "Consolidarea responsabilității, eficienței, transparenței și profesionalismului Poliției", iar ca obiectiv specific (1.1) să dezvolte un "Sistem transparent de selecție și promovare a personalului, bazat pe concurență și pe criterii clare de selecție, evaluare și promovare a personalului". Măsura specifică (1.1.4) pune accentul pe "Respectarea principiului egalității de gen în procesul de recrutare și promovare în cadrul Poliției", contribuind la rezultatele scontate conform obiectivului, cum ar fi un "sistem de management al resurselor umane îmbunătățit prin dezvoltarea regulamentelor și procedurilor de recrutare a personalului, remunerare, evaluare și promovare, cu asigurarea egalității de gen privind accesul, inclusiv la posturile de conducere" și "implementarea unui

curriculum de instruire în conformitate cu cele mai bune practici și standarde europene și internaționale (cu accent pe aplicarea drepturilor fundamentale ale omului, tehnici moderne de management, acces facilitat pentru femei)".⁴⁹

În conformitate cu obiectivele formulate în *Programul de suport bugetar al Uniunii Europene pentru reforma poliției 2017 - 2020*, a fost finalizată implementarea SDP, cerință de eligibilitate pentru finanțare prin intermediul Programului-cadru al UE pentru cercetare și inovare „Orizont Europa”. Cele trei Planuri de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în cadrul Poliției (perioada 2018-2020)⁵⁰ au fost urmate de *Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru perioada 2022-25*.⁵¹

Planul de acțiuni privind egalitatea între femei și bărbați în cadrul Poliției 2022-2025 oferă aspecte importante, care trebuie luate în considerare la evaluarea rezultatelor sale în raport cu obiectivele stabilite. Asigurarea experienței instituționale la toate nivelurile, existența Grupului coordonator gender, consolidarea capacităților personalului IGP prin instruirii, precum și parteneriatele consolidate cu ONG-uri naționale și internaționale, sunt evidențiate ca puncte forte ale actualei strategii a IGP de susținere a egalității de gen.

Planul de acțiuni identifică, de asemenea, factori care ar putea afecta negativ progresul în atingerea obiectivelor stabilite, cum ar fi lipsa de atractivitate a profesiei și fenomenul de migrație a forței de muncă, fluctuația personalului, inclusiv a formatorilor, salarizarea inechitabilă în comparație cu salariile din organelor de poliție europene sau lipsa de experiență instituțională în gestionarea proiectelor în cadrul Programului „Orizont Europa”.⁵² Planul de acțiuni evidențiază schimbările frecvente la nivelul conducerii de vârf a IGP ca fiind un potențial impediment la adresa obiectivelor stabilite, deoarece acestea ar putea să nu prezinte prioritate pentru noua conducere. Fluctuațiile pieței valutare și inflația ridicată a monedei naționale ar putea, de asemenea, să afecteze bugetele guvernamentale alocate, precum și salariile funcționarilor IGP.

⁴⁹ Guvernul Republicii Moldova. Hotărârea de Guvern nr. 587 din 12 mai 2016 cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a poliției pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia; PNUD. "[Închis] Suport pentru reforma poliției în Republica Moldova."; Promo-LEX. Monitorizarea civică a reformei poliției în Republica Moldova.

⁵⁰ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru anii 2022-2025; Poliția Republicii Moldova. Planul de acțiuni al poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în cadrul poliției pentru anul 2020; Poliția Republicii Moldova. Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în cadrul poliției pentru anul 2019; Poliția Republicii Moldova. Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în poliție pentru anul 2018.

⁵¹ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru anii 2022-2025; Albu, N. 2019. "Integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate al Republicii Moldova". Revista de Filosofie, Sociologie și Sociologie și Științe Politice 181 (3), pp. 306.

⁵² Pentru mai multe informații, consultați: Comisia Europeană. "HORIZON EUROPE".

Planul de acțiuni abordează, de asemenea, potențiale oportunități, cum ar fi: oferirea unui sprijin mai mare Asociației Femeilor din Poliție (o organizație a societății civile afiliată Poliției), armonizarea legislației naționale în domeniile strategice ale Poliției, consolidarea capacităților prin includerea dimensiunii de gen și a documentelor Poliției Naționale care vizează asigurarea echilibrului de gen.

Planul de acțiuni privind egalitatea de gen formulează șase obiective, fiecare dintre acestea includ acțiuni specifice și indicatori de monitorizare. Cele șase obiective sunt:

- I. Promovarea culturii organizaționale prin prisma creării oportunităților egale și integrarea perspectivei de gen la toate nivelurile instituției (execuție și administrație) în rândul angajaților Poliției către 2025;
- II. Încurajarea realizării unei reprezentări egale între femei și bărbați în toate procesele de recrutare și de angajare în cadrul instituției;
- III. Formarea și sensibilizarea angajaților Poliției cu privire la perspectiva de gen pe categorii de funcții (funcții de execuție/ funcții de conducere);
- IV. Adaptarea măsurilor ce vor asigura echilibrul dintre viața profesională și cea privată la măsurile de responsabilitate comună și la nevoile actuale ale angajaților;
- V. Integrarea dimensiunii de gen în procesul bugetar al Poliției;
- VI. Desfășurarea acțiunilor de îmbunătățire a condițiilor de muncă adaptate din perspectiva de gen.

Creșterea numărului de femei în Poliție de la 17,84% în 2016 la 23,29% în 2020, precum și creșterea numărului de femei în funcții de conducere, care ocupau 10,75% din posturi până la sfârșitul anului 2020, ar putea fi legate de activitățile Planului de acțiuni implementate în cadrul SDP și al Programului de suport bugetar pentru 2017-2020.⁵³ Cu toate acestea, un raport de monitorizare al ONG-ului Promo-LEX, este singurul care oferă o imagine de ansamblu, disponibilă public, privind monitorizarea progresului măsurilor implementate în cadrul SDP.⁵⁴

⁵³ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru anii 2022-2025.

⁵⁴ Raportul de monitorizare a reformei Poliției din Republica Moldova, care a inclus, de asemenea, interviuri cu managerii de proiect ai IGP care activau în unitatea de coordonare a reformei poliției. Promo-LEX. Monitorizarea civică a reformei poliției în Republica Moldova.

Totuși, nu există un raport oficial și complex de monitorizare a progresului SDP și a celor trei Planuri de acțiuni privind creșterea ponderii și a rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020.⁵⁵ Prin urmare, va fi necesar să fie colectate date de monitorizare pentru a evalua modul în care măsurile specifice ar fi putut contribui la o creștere a numărului de femei. **În lipsa acestor date, rămâne deschisă întrebarea, care dintre măsurile planificate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și a egalității de gen vor fi implementate până în 2025.** Totodată, monitorizare datelor va fi esențială și va servi drept bază de referință pentru a identifica obiectivele și măsurile eficiente și cu impact. În plus, rămâne de examinat dacă cadrul și procedurile actuale de colectare a datelor sunt suficiente pentru a furniza informații care să permită evaluarea progreselor înregistrate în raport cu obiectivele stabilite.⁵⁶ O evaluare a unui rezultat mai larg, obținut în urma activităților (îmbunătățirea condițiilor de muncă, a egalității de gen și a egalității de șanse), pe lângă formularea unor indicatori cuantificabili (de exemplu, numărul de cursuri de formare, paritatea de gen în comisii, etc.), necesită și includerea unor obiective care să implice măsuri ample la nivel strategic, cum ar fi: angajamentul organizațional, sensibilizarea și expertiza de gen în cadrul organizației. Pe lângă SDP și Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției, și alte documente strategice ale IGP vizează aspecte de îmbunătățire a condițiilor de muncă și de consolidare a egalității de gen în cadrul Poliției.

⁵⁵ Asociația Femeilor Polițiste a publicat o declarație de opinie privind punerea în aplicare a planurilor de acțiune pentru perioada 2018-2020, care include concluziile unui sondaj completat de 127 dintre membrele lor. Unele dintre aceste constatări au fost evidențiate în prezentul raport. Asociația Femeilor din Poliție. 2020. Opinia Asociației Femeilor din Poliție cu privire la implementarea în 2020 a Planului de acțiune al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în poliție pentru perioada 2018-2020. Chișinău: Asociația Femeilor din Poliție.

De asemenea, a existat un raport bugetar al poliției, disponibil în limba engleză la adresa:

⁵⁶ UN CEDAW (Comitetul Națiunilor Unite pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor). 2020. Observații finale privind cel de-al șaselea raport periodic al Republicii Moldova. CEDAW/C/MDA/CO/6.

IV. Promovarea egalității de gen în cadrul IGP și reprezentarea femeilor polițiste în societate

Pe parcursul ultimilor șapte ani, numărul femeilor în Poliția din RM a crescut de la de 17,84% în 2016⁵⁷ la 26,54% din totalul angajaților în 2023.⁵⁸

Angajații IGP în funcție de subdiviziune, 2023 ⁵⁹			
	Total ⁶⁰	Femei	Bărbați
Numărul de angajați	5,833	1,549 26.56 %	4,284 73.44 %
În poziții administrative	1,150	575 50.00 %	575 50.00 %
În poziții operaționale	4,683	974 20.80 %	3,709 79.20 %
În poziții de conducere ⁶¹	699	78 11.16 %	621 88.84 %

Pentru a evalua progresele înregistrate în ultimii ani, este important să analizăm capacitățile din cadrul IGP pentru promovarea egalității de gen și prevenirea hărțuirii sexuale la locul de muncă. În cadrul IGP, există mai multe mecanisme interne cărora le este atribuită în mod explicit sarcina de a gestiona aspectele ce țin de egalitatea de gen, precum și de reprezentarea permanentă a nevoilor și intereselor femeilor. Aceste mecanisme se referă atât la *Grupul coordonator gender*, cât și la programe de formare în domeniul egalității de gen, parteneriatele cu ONG-uri naționale și internaționale pentru elaborarea programelor de instruire și organizarea de campanii de sensibilizare.

⁵⁷ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru anii 2022-2025.

⁵⁸ Datele provin din statisticile interne ale departamentului de resurse umane al IGP și sunt valabile pentru perioada 1 ianuarie - 9 iunie 2023. Nu sunt disponibile informații cu privire la faptul dacă cifrele includ angajații care se află în concediu pentru îngrijirea copilului în timpul perioadei de sondaj. Poliția Republicii Moldova. 2023. Prezentare generală a resurselor umane privind angajații pe subdiviziuni, Notă Oxana. Document intern.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Planul de acțiuni privind egalitatea de gen pentru anii 2022-2025 indică un număr mai mare de angajați în anul 2021: "Conform situației pentru anul de activitate 2021, conform listei, personalul a constituit 7938 de angajați, inclusiv 7718 angajați atestați (4806 funcții de polițiști ofițeri, 2912 funcții de polițiști subofițeri) și 220 de angajați civili.", Poliția Republicii Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru anii 2022-2025.

⁶¹ Acest lucru se aplică angajaților, atât în poziții administrative, cât și operaționale, care dețin în plus o funcție de conducere.

Grupul coordonator gender a fost înființat în 2017 cu scopul de a asigura șanse egale între femei și bărbați, dar și ca un obiectiv al Legii nr. 5 "Cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați". Un alt scop al acestui Grup este implementarea politicilor de gen în cadrul Poliției.⁶² Mandatul acestuia este specificat mai detaliat în Ordinul MAI nr. 392 privind prevenirea, combaterea și raportarea cazurilor de discriminare pe criterii de gen, hărțuire și hărțuire sexuală.⁶³ În prezent, există două Grupuri de acest gen: Grupul coordonator gender la nivelul IGP, care este responsabil doar pentru IGP; și Grupul coordonator gender din cadrul MAI, care este responsabil pentru celelalte subdiviziuni ale MAI. Grupul coordonator gender din cadrul IGP este un organ consultativ și de coordonare cu misiunea de a proteja împotriva discriminării, de a asigura egalitatea și de a restabili drepturile tuturor persoanelor discriminate pe criterii de gen. Acesta:

- a) examinează plângerile privind inegalitatea de gen, discriminarea legată pe criteriu de gen și hărțuirea sexuală,
- b) monitorizează respectarea legislației în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați în cadrul Poliției,
- c) cooperează cu alte instituții de stat, ONG-uri și organizații internaționale care contribuie la aplicarea principiilor egalității de gen și
- d) transmite materialele rezultate din investigarea plângerilor către organele de drept competente.⁶⁴

În urma interviurilor cu reprezentanții IGP, s-a constatat că Grupul coordonator gender de la nivelul IGP va fi dizolvat și integrat în cadrul Grupul coordonator gender din cadrul MAI. Grupul coordonator gender este condus de șeful-adjunct al IGP și include reprezentanți din diferite direcții (Direcția Resurse Umane, Direcția Inspectare Efectiv, Direcția Juridică, etc).⁶⁵

În plus, punctele focale de gen – reprezentanți din diferite direcții, inclusiv din Departamentul Resurse Umane - au sarcina de a sensibiliza cu privire la problemele legate de gen, inclusiv cu privire la discriminarea bazată pe gen și hărțuirea sexuală în cadrul unității sau subdiviziunii respective. De asemenea,

⁶² Cu privire la crearea Grupului coordonator gender, Poliția Republicii Moldova. 2017. Ordinul nr. 270 din 21 iunie 2017. Chișinău: Poliția Republicii Moldova.

⁶³ Republica Moldova, Ministerul Afacerilor Interne (MAI). 2020. Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală pe bază de gen, Ordinul nr. 392 din 4 septembrie 2020. Chișinău: MAI. Cadrul juridic specific suplimentar pentru Grupul coordonator gender aici: Poliția Republicii Moldova. 2018. Regulamentul de organizare și funcționare a Grupului coordonator gender din cadrul Poliției, Ordinul nr. 474 din 31 octombrie 2018. Chișinău: Poliția Republicii Moldova. Cu privire la instituirea Grupului coordonator gender în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Republica Moldova, Ministerul Afacerilor Interne (MAI). 2023. Ordinul nr. 81 din 15 februarie 2023. Chișinău: MAI.

⁶⁴ Scutelnic, O. 2018. "Dimensiunea de gen în poliție". Teoria și practica administrării publice, pp. 45-47.

⁶⁵ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 4).

punctele focale de gen pot desfășura activități de consolidare a capacităților pentru personal, în cazul în care au existat mai multe probleme legate de dimensiunea gender. Aceștia ar putea oferi consultații, având expertiza necesară de a sprijini subdiviziunile, în care activează un număr foarte mic de femei.

Angajamentul asumat de punctele focale de gen, precum și de membrii Grupului coordonator gender, este voluntar și trebuie să fie armonizat cu obligațiile existente în domeniul muncii.⁶⁶ Aceasta poate implica riscul ca angajații să se abțină de la participare în Grupul coordonator sau de la rolul de punct focal de gen din cauza volumului suplimentar de muncă, sau, să nu dispună de timp pentru a se dedica sarcinilor. O problemă structurală pare a fi faptul că, în prezent, punctele focale de gen trebuie să fie și membri ai Grupului coordonator gender. **În plus, impactul Grupului coordonator gender, la nivel organizațional, poate fi pus sub semnul întrebării, deoarece nu există un mecanism de monitorizare sistematică a gradului de implementare a recomandărilor de către subdiviziunile, în adresa cărora acestea au fost formulate.**⁶⁷

Asociația Femeilor din Poliție (AFP) a fost creată în 2017 ca răspuns la obiectivele stabilite în cadrul *Programului de suport bugetar al UE pentru reforma poliției pentru perioada 2017-2020*. În prezent, din Asociație fac parte aproximativ 300 de membri, dintre care 50 sunt activi și participă la evenimente, dar și la implementarea unor activități de instruire sau de consiliere. Fiind o organizație neguvernamentală (ONG) independentă, AFP solicită fonduri de la terți, prin urmare nu depinde de bugetul IGP. Încă de la înființare, AFP a fost sprijinită de UN Women, fiindu-i oferite servicii de consolidare a capacităților în materie de egalitate de gen, cu accentul pe prevenirea și combaterea discriminării și a violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale la locul de muncă.⁶⁸ De la început, Asociația Femeilor din Poliție a fost sprijinită și de Centrul de Drept al Femeilor, care oferă cursuri de formare profesională privind violența de gen și hărțuirea sexuală în special. Scopul cooperării dintre cele două ONG-uri este de a identifica și instrui multiplicatori pentru măsurile de formare și de sensibilizare la nivel regional și local. În plus, Asociația Femeilor din Poliției a participat la numeroase cursuri de instruire și măsuri de consolidare a capacităților, finanțate de parteneri precum Ambasadele Germaniei, Suediei, SUA și Austriei. Cu toate acestea, **dependența de finanțare din partea terților prezintă, pentru o organizație bazată pe voluntariat, mai multe provocări. Implicarea în activitățile Asociației trebuie să fie în echilibru cu angajamentele de familie și cele personale, dar mai**

⁶⁶ Republica Moldova, Ministerul Afacerilor Interne (MAI). Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală pe bază de gen, Ordinul nr. 392 din 04 septembrie 2020. Vă rugăm să rețineți că există o analiză suplimentară cu privire la Grupul coordonator gender și punctele focale de gen în subcapitolul 5.e.

⁶⁷ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 4).

⁶⁸ Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 01 decembrie 2023 (referință internă: 12).

ales cu munca zilnică în cadrul Poliției. De multe ori activitățile desfășurate în cadrul acesteia depinde de consimțământul superiorului.⁶⁹

Potrivit unui Raport din 2021 al ONG-ului din Republica Moldova Promo-LEX privind Reforma Poliției, creșterea numărului de femei a fost una dintre cele mai mari realizări conform Obiectivului 1 al SDP ("Consolidarea responsabilității, eficienței, transparenței și profesionalismului Poliției").⁷⁰ Au fost evidențiați doi factori, care au contribuit la această realizare și anume: menționarea femeilor polițiste în discursurile publice și îmbunătățirea percepției publice asupra Asociației Femeilor din Poliție.⁷¹

IGP se angajează să asigure implementarea tuturor acțiunilor din cadrul *Planului de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției (2022-2025)*. Cu toate acestea, deși costurile aferente și sursele de finanțare sunt menționate ca o categorie în plan, nu există un buget specific alocat. Analizând implementarea activităților Planului de acțiuni, se constată că finanțarea este asigurată prin alocări aprobate anual din bugetul acestei autorități. **Până în prezent, nu a existat un buget specific alocat în bugetul anual al IGP pentru activitățile privind egalitatea de gen, astfel încât activitățile depind de prioritățile interne și de finanțarea externă.**⁷²

Studiu de caz privind bunele practici: Implicarea bărbaților și profesionalizarea Asociației Femeilor din Poliția din Kosovo (AFPK), în Kosovo⁷³

Asociația Femeilor din Poliția din Kosovo (AFPK) a fost fondată în anul 2013 și a devenit o organizație independentă doi ani mai târziu. AFPK a fost înființată parțial ca un răspuns direct la numărul scăzut de femei în forțele de poliție și la faptul că rata femeilor care părăsesc serviciul de poliție este de două ori mai mare decât cea a bărbaților. Fiind parte din Asociație, femeile sunt instruite și susținute pentru a-și asuma mai multe funcții de conducere și pentru a depăși stereotipurile și barierele culturale. De la înființarea AFPK, proporția femeilor în cadrul poliției din Kosovo a crescut până la 15,12 % în 2023. De-a lungul anilor, Asociația a implementat mai multe proiecte de promovare a egalității de gen, a facilitat asistența medicală

⁶⁹ Interviu cu reprezentanți ai IGP și ai OI/ONG, 23 noiembrie (referință internă: 9).

⁷⁰ Promo-LEX. Monitorizarea civică a reformei poliției în Republica Moldova.

⁷¹ Ibidem.

⁷² Interviu cu reprezentanții IGP, 14 noiembrie 2023 (referințe interne: 6, 7).

⁷³ Stickings, M. 2015. "Înființarea și consolidarea unei asociații de femei polițiste, cazul Asociației femeilor din cadrul poliției din Kosovo". Prishtina: UN Women; UN Women. 2017. "Bringing Women on Equal Footing with Men in Kosovo* Police" (Aducerea femeilor pe picior de egalitate cu bărbații în poliția din Kosovo*). Disponibil la: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/2/feature-bringing-women-on-equal-footing-with-men-in-kosovo-police>.

pentru femei și a oferit formare profesională în domeniul egalității de gen, leadership și management. AFPK are în prezent aproximativ 800 de membri, inclusiv bărbați și angajați civili. Includerea bărbaților în cadrul Asociației asigură că promovarea egalității de gen nu este percepută doar ca o luptă pentru femei, ci că realizările în acest domeniu aduc beneficii tuturor membrilor societății. Bărbații pot contribui la toate aspectele legate de promovarea și împuternicirea femeilor, pot susține, crește gradul de conștientizare sau să pledeze pentru egalitatea de gen la locul de muncă și la nivel de conducere. Accesul bărbaților la statutul de membru al AFPK a fost un semnal puternic pentru organizație că egalitatea de gen poate avea succes doar atunci, când femeile și bărbații lucrează împreună. Calitatea de membru a bărbaților ar putea contribui atât la promovarea beneficiilor asociației în întreaga organizație, cât și la consolidarea capacității organizației în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen prin sensibilizare și formare.

Crearea unui secretariat eficient se evidențiază ca un factor important al succesului AFPK. Capacitatea de a oferi periodic sprijin tehnic și administrativ la nivel intern este importantă, deoarece contribuie la eficacitatea Asociației și, astfel, activitățile pot avea un impact mai larg. Aceasta este deosebit de important mai ales când membrii contribuie în mod voluntar. Spre deosebire de funcțiile în organele decizionale, Secretariatul are capacitatea să ofere sprijin conducerii și consiliului de administrație în activitatea zilnică. Totodată acesta acționează ca punct de contact, asigurând o comunicare internă și externă eficientă și în timp util, raportând periodic despre activitatea Asociației, organizând cursuri de formare profesională și ateliere de lucru, pregătind propuneri de proiecte, precum și contribuind la colectarea de fonduri și contabilitate. Secretariatul AFPK beneficiază de sprijinul unui consultant național finanțat din surse externe. Acesta este încadrat cu normă întreagă în cadrul poliției din Kosovo și cooperează cu comitetul director, UN Women și alte părți interesate. Acesta sprijină activitatea Secretariatului AFPK privind coordonarea și implementarea strategiilor de comunicare.

Studiu de caz privind bunele practici: Consolidarea rețelei regionale a asociațiilor de femei din poliție din Balcanii de Vest ⁷⁴

În octombrie 2023 a avut loc conferința regională cu tema: "Femei în Poliție și Leadership: Provocări și bune practici", organizată de Rețeaua femeilor din poliție din Republica Serbia, cu susținerea UN Women și al Biroului pentru Afaceri Internaționale pentru Narcotice și Aplicarea Legii (INL) al Departamentului de Stat din cadrul Ambasadei SUA la Belgrad. În timpul conferinței, Asociațiile de Poliție din Albania, Bosnia și Herțegovina, Bulgaria, Muntenegru, Macedonia de Nord, Serbia și Slovenia, precum și Asociația Șefilor de Poliție din Europa de Sud-Est (SEPCA), au adoptat o declarație comună privind cooperarea și îmbunătățirea poziției femeilor și a rețelelor de femei din poliție din regiune. Prin această Declarație, participanții s-au angajat: să promoveze egalitatea de gen în cadrul poliției; să încurajeze și să contribuie la formarea profesională, consolidarea și cooperarea rețelelor de femei din poliție la nivel național și regional; să promoveze și să sprijine femeile lidere din poliție; să pledeze pentru împuternicirea femeilor din poliție prin promovarea educației și a cursurilor de instruire; să promoveze accesul egal la dezvoltarea profesională; să pledeze pentru sănătatea, siguranța și bunăstarea tuturor femeilor din poliție; să pledeze pentru promovarea siguranței generale a femeilor în societate și pentru prevenirea tuturor formelor de violență de gen împotriva femeilor și a violenței domestice și alte angajamente.

V. Evaluarea condițiilor de muncă

a) Echilibrul dintre viața profesională, viața privată și cultura organizațională

Direcția Managementul Resurselor Umane (DMRU) este o structură cheie responsabilă atât pentru monitorizarea și îmbunătățirea condițiilor de muncă, cât și pentru monitorizarea și îmbunătățirea egalității de gen și de șanse în cadrul

⁷⁴ ENP (Rețeaua europeană a femeilor polițiste). 2023. "Conferința regională 'Femeile în Poliție și Leadership: Provocări și bune practici' la Belgrad, Serbia." Disponibilă la: <https://www.enp.eu/2023/11/07/regional-conference-women-in-police-and-leadership-challenges-and-good-practices-in-belgrade-serbia/>;

Rețeaua de femei din cadrul poliției din Republica Serbia și UN Women. 2023. Declarație privind cooperarea și îmbunătățirea poziției femeilor și a rețelelor de femei din poliție din regiune la "Women in Police and Leadership: Provocări și bune practici" Conferința. Document intern.

organizației. Din cele patru secții ale direcției, trei sunt direct implicate în promovarea și susținerea egalității de gen și a egalității de șanse: Secția protecție socială și asistență psihologică; Secția selectare, recrutare și promovare; și Secția dezvoltare profesională. De asemenea, DMRU pune la dispoziție personal pentru pozițiile de puncte focale de gen și/sau din cadrul Consiliului de coordonare.⁷⁵

IGP oferă angajaților mai multe beneficii menite să faciliteze echilibrul între angajamentele profesionale și cele personale, în special viața de familie, precum concediu de maternitate și paternal; regim flexibil al timpului de muncă, care permite angajaților să își înceapă și să își încheie ziua de lucru, în funcție de angajamentele individuale; posibilitatea temporară de a schimba locul de desfășurare a activității (de exemplu, mai aproape de casă) sau posibilitatea de a lucra la distanță. De asemenea, femeile au posibilitatea de a face pauze pentru alăptare.⁷⁶ În caz de urgență, dacă angajații sunt căsătoriți, au copii sau au grijă de o persoană care nu poate fi lăsată nesupravegheată, numai unul dintre cei doi părinți trebuie să răspundă la apelul de alarmă.⁷⁷

Cu toate acestea, când au fost întrebați despre cât de **compatibilă este munca la IGP cu viața de familie**, 35,74% dintre respondenții care au participat la sondajul online au evaluat compatibilitatea activității în cadrul IGP cu viața de familie ca fiind scăzută sau deloc compatibilă, față de 27,60% care credeau că lucrul la IGP era compatibil sau foarte compatibil cu viața de familie (pe o scară de la 1 la 5).

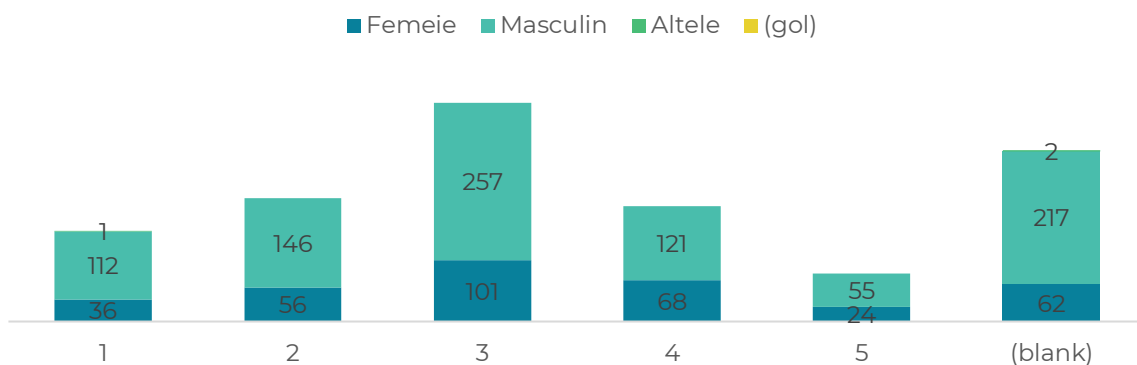
⁷⁵ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1); Guvernul Republicii Moldova. Organigrama, Inspectoratul General al Poliției.

⁷⁶ Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11). Pentru munca la distanță, vă rugăm să consultați: Poliția din Republica Moldova. 2021. Regulamentul cu privire la organizarea procesului de schimbare temporară a locului de muncă pentru angajații care urmează să lucreze de la domiciliu sau la distanță, Ordinul nr. 96/2021. Chișinău: Poliția Republicii Moldova. Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 01 decembrie 2023 (referință internă: 13).

⁷⁷ Republica Moldova, Ministerul Afacerilor Interne (MAI). 2018. Ordin în aprobarea Instrucțiunii privind creșterea capacității de reacție a subdiviziunii Ministerului Afacerilor Interne, Ordinul nr. 16 din 19 ianuarie 2018. Chișinău: MAI.

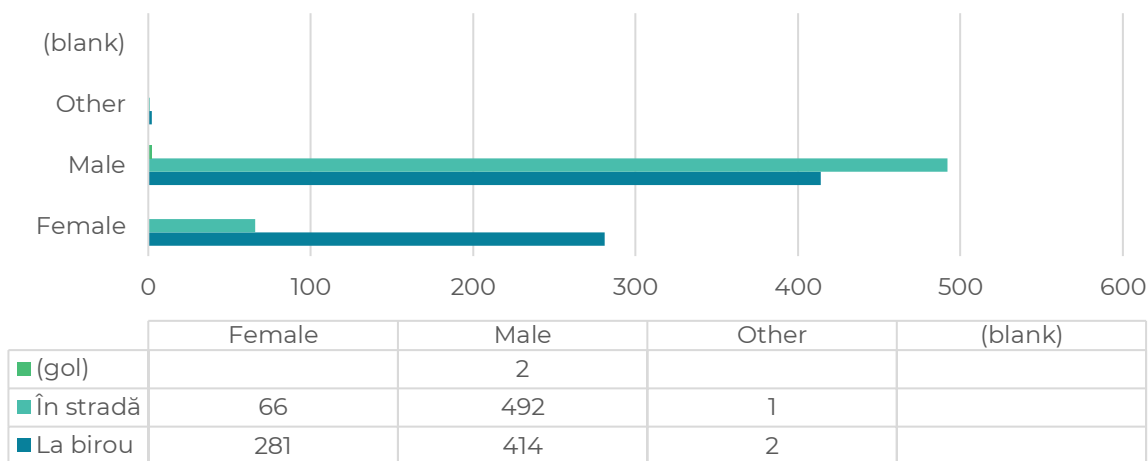
Cum apreciați compatibilitatea muncii la IGP cu viața de familie?

(notați de la 1 necompatibil la 5 foarte compatibil)



Atunci când se evaluează diferențele dintre răspunsurile oferite de respondenții de sex feminin și cele date de respondenții de sex masculin, trebuie luate în considerare domeniile diferite de activitate. Dintre respondenții de sex feminin, 80,98% își desfășoară activitatea în birou și doar 19,02% sunt implicate în operațiuni directe, precum patrularea și activități de prevenire și informare a cetățenilor.

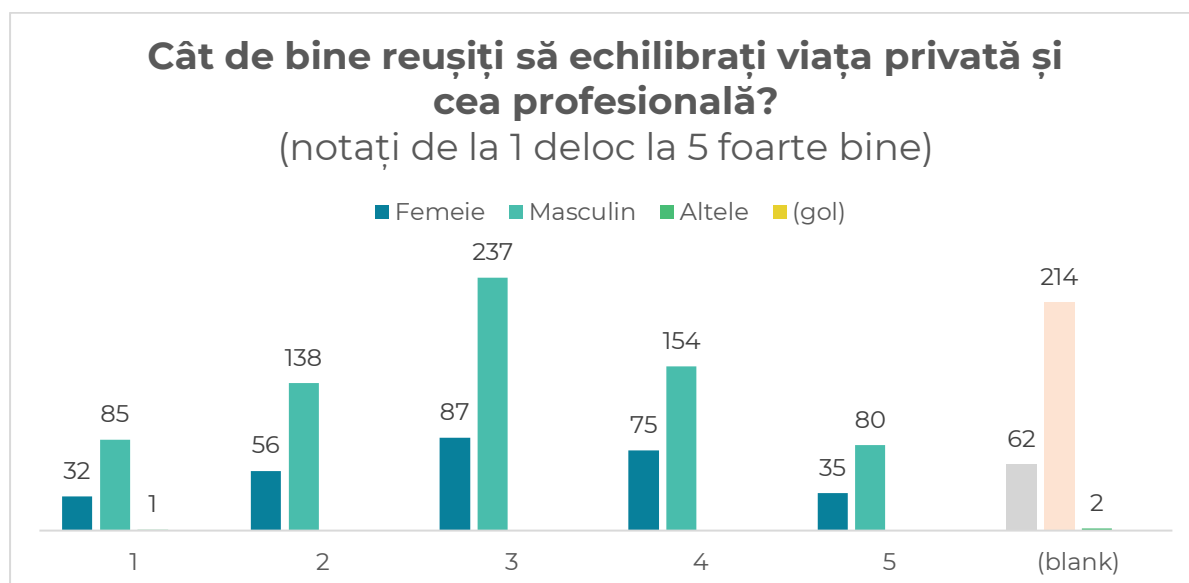
Locul de muncă în funcție de sex



În acest context, respondenții de gen feminin au evaluat mai pozitiv compatibilitatea dintre viața profesională cu cea de familie: 32,28% (92 în număr total) au declarat că munca la IGP nu era compatibilă sau deloc compatibilă cu viața de familie, față de același procent (32,28%), care au considerat că munca la IGP era compatibilă sau foarte compatibilă cu viața de familie. În schimb, 54,30% dintre respondenții de sex masculin lucrează în stradă, iar 45,70% - lucrează în birou, ceea ce explică numărul mai mare de respondenți de sex masculin (37,34%) care au subliniat că munca la IGP și viața de familie nu este compatibilă sau deloc

compatibilă, comparativ cu 25,47% care au considerat că munca la IPG este compatibilă sau foarte compatibilă cu viața de familie. Prin urmare, **se presupune că locul de muncă (birou versus serviciu în teren) este un factor decisiv atunci când este vorba de capacitatea de a echilibra viața profesională și cea de familie - probabil indiferent de sex.**

Întrebați cu privire la propriile **posibilități de a echilibra viața privată și profesională**, 31,68% dintre respondenți au declarat că nu reușesc sau deloc nu reușesc să echilibreze viața privată și profesională, față de 35,33% care au declarat că reușesc bine sau foarte bine (pe o scară de 1-5 puncte). În cazul respondenților de sex feminin, echilibrul dintre viața privată și cea profesională a fost evaluat ceva mai pozitiv. Mai puține respondente (30,88%) au declarat că nu pot deloc sau nu reușesc să își echilibreze bine viața privată și cea profesională, față de mai multe respondente (38,60%) care au declarat că se descurcă bine sau foarte bine. În ceea ce privește respondenții de sex masculin, 32,13% au declarat că viața profesională și cea privată nu sunt compatibile sau deloc compatibile, iar 33,72% au declarat că sunt compatibile sau foarte compatibile.



În medie, respondenții au evaluat **reglementările privind concediul pentru îngrijirea copilului** cu 3,22 puncte pe o scară de 1-5 puncte. Doar 20,33 % dintre respondenți au menționat că concediul pentru îngrijirea copilului este inacceptabil sau nu este bun (1 sau 2 puncte), față de 35,60 % care l-au apreciat ca fiind bun sau foarte bun (4 sau 5 puncte). Reglementările **privind concediul paternal pentru bărbați** au fost evaluate cu o medie de 3,19 puncte pe o scară de 1-5 puncte, 21,58% dintre respondenți menționând reglementarea ca fiind inacceptabilă sau nefiind bună (1 sau 2 puncte), față de 34,23% care o consideră bună sau foarte bună (4 sau 5 puncte). Reglementările privind **concediul medical pe motiv de boală a**

copilului au fost evaluate cu 3,15 puncte pe o scară de 1-5 puncte, 26,85 % dintre respondenți considerându-le inacceptabile sau nefiind bune (1 sau 2 puncte), față de 33,54 % ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte). Un polițist în funcție de execuție a menționat în acest sens: "Salariul este mic, iar în cazul în care copilul se îmbolnăvește, concediul medical este prost plătit. Din acest motiv trebuie să lași copiii bolnavi pe seama altora, pentru a lucra și a primi salariul integral, astfel încât să poți face față cheltuielilor."

Este necesar de evaluat motivul, pentru care 20% dintre respondenți consideră opțiunea concediului paternal, ori a concediului de îngrijire a copiilor pentru o perioadă de până la 4 ani, solicitată de unul dintre părinți, ca fiind inadecvată.⁷⁸ În cazul în care se vor face ajustări în acest sens, ar trebui să se țină cont de ofertele altor angajatori din Moldova, în special din sectorul public, precum și de opiniile și nevoile angajaților.

Întrebați despre **grădinițe și creșe**, respondenții le-au evaluat cu o medie de 2,75 puncte pe o scară de 1-5 puncte, 37,14% dintre respondenți considerând că facilitățile sunt inacceptabile sau nu sunt bune (1 sau 2 puncte), iar 20,17% că sunt bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte).

În legătură cu **reglementările privind regimul flexibil al timpului de muncă și planificarea timpului de muncă**, 36,97% dintre respondenți le-au evaluat ca fiind inacceptabile sau deloc bune (1 sau 2 puncte), față de 21,04% care le-au apreciat ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte). În ceea ce privește regimul flexibil al timpului de muncă, mai multe femei polițiste în funcție executive, au indicat în comentariile deschise că: "Nu avem timp liber și program flexibil" și "Nu există regim flexibil de muncă". Iar un polițist cu funcție de conducere, chiar a întrebat: "Planificarea timpului de muncă / regim flexibil al timpului de muncă este oare posibil?". Întrebate despre motivele pentru care au părăsit IGP, două femei s-au referit la "lipsa timpului liber în weekend" și la faptul că "serviciul pe timp noapte nu este plătit".

În practică, se pare că regimul flexibil al timpului de muncă depinde, în cele din urmă, de aprobarea individuală a superiorului, iar orele nu pot fi transferate în alte zile. De asemenea, munca la distanță pare să fie mai degrabă o excepție decât o regulă.⁷⁹ În timpul pandemiei Covid-19, în special, mulți angajați au avut dificultăți să combine sarcinile legate de muncă și îngrijirea copiilor din cauza închiderii instituțiilor de îngrijire și educație a copiilor. Conform sondajului intern din 2020 al

⁷⁸ Concediu paternal (14 zile pentru a se implica activ în îngrijirea copilului), perioada disponibilă pentru îngrijirea copilului: 3 ani - plătit și 1 an neplătit pentru ambii părinți. Interviu cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1, 2).

⁷⁹ Interviu cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1); 14 noiembrie 2023 (referință internă: 7).

AFP cu privire la condițiile de muncă, 37,8 % dintre respondenți au întâmpinat dificultăți în ceea ce privește munca la distanță și, potrivit AFP, în această perioadă, angajaților nu au fost informați despre vreun regulament privind munca la distanță. În anul 2018, AFP a înaintat o propunere de reglementare a muncii la distanță, însă aceasta nu a fost luată în considerare în primul an de pandemie.⁸⁰ Cu toate acestea, în baza Planului de acțiuni al MAI privind pregătirea și răspunsul la infecția Covid-19, în anul 2021, IGP a emis un ordin privind munca la domiciliu pentru "a proteja siguranța și sănătatea angajatului în situații excepționale în legătură cu declararea stării de urgență, de asediu sau de război, sau declararea unei urgențe în sănătate publică".⁸¹

Un regim flexibil, munca la distanță și posibilitatea de a lucra pe fracțiuni de normă par să aibă un impact semnificativ mai bun asupra relației carieră - familie decât disponibilitatea unei infrastructuri destinate îngrijirii copiilor. Acești factori sunt esențiali și vor fi luați în considerare în procesul de recrutare a femeilor în Poliție în general, cât și pentru funcțiile de conducere.

În plus, orele suplimentare și imprevizibile pot contribui la dezechilibrul dintre viața profesională și cea privată, și pot face ca munca în Poliție să fie mai puțin atractivă pentru polițiști și pentru potențialii recruți. Prin urmare, flexibilizarea și posibilitatea de planificare a orelor de lucru în mod individual și în funcție de cerințe, reprezintă, de asemenea, un factor important care poate contribui la retenția angajaților în organizație. Adicional, ar trebui să se examineze în ce măsură regulamentul privind posibilitatea de a lucra la distanță poate fi aplicat și în alte situații. De asemenea, trebuie luat în considerare și un buget specific pentru orele suplimentare care să ofere direcțiilor de resurse umane și financiare o mai bună capacitate de planificare. În prezent, IGP nu alocă un buget specific pentru munca suplimentară și trebuie să solicite aprobarea Ministerului de Finanțe pentru a acoperi toate cheltuielile aferente acesteia.⁸²

Planul de activitate al IGP pentru 2023 conform Obiectivului operațional 1 își propune "Asigurarea unui nivel de retenție de 8% a personalului profesionist în sistemul polițienesc", precum și înaintarea mai multor proiecte de legi și modificări la cadrul de reglementare, cum ar fi cele privind facilitarea accesului la grădinițe.⁸³

De asemenea, DMRU al IGP intenționează în prezent să elaboreze obiective concrete privind modul de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională

⁸⁰ Asociația Femeilor din Poliție. Avizul Asociației Femeilor din Poliție.

⁸¹ Poliția din Republica Moldova. Regulamentul cu privire la organizarea procesului de schimbare temporară a locului de muncă pentru angajații care urmează să lucreze la domiciliu sau la distanță, Ordinul nr. 96 din 25 februarie 2021.

⁸² Interviu cu reprezentanții IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 7).

⁸³ Poliția din Republica Moldova. 2023. Planul de activitate al Inspectoratului General al Poliției pentru anul 2023. Anexă la Ordinul IGP nr. 46 din 15 februarie 2023. Chișinău: IGP.

și cea privată a angajaților. Va fi important să se evalueze necesitatea de ajustare a cadrului privind reglementarea orelor de lucru, care este în vigoare din 2019, mai ales pentru adaptarea acestuia la dimensiunea de gen. Acest lucru ar putea implica, de exemplu, considerarea provocărilor cu care se confruntă femeile care au grijă de copiii mici, mai ales dificultățile legate de volumul de muncă și orele suplimentare, atunci când își asumă o funcție de conducere.⁸⁴

Studiu de caz privind bunele practici: Prioritizarea echilibrului între viața profesională și cea privată printr-un proces de certificare și audit în cadrul Poliției din Berlin (Germania)⁸⁵

Începând cu anul 2018, în cadrul Poliției din Berlin, prin intermediul unei proceduri de certificare, se examinează în mod regulat compatibilitatea dintre muncă, familie și îndatoririle legate de îngrijire. Această certificare, oferită de compania *berufundfamilie* LLC⁸⁶, este un proces, care include analiza a opt domenii de acțiune: programul de lucru, organizarea muncii și a timpului de muncă, locul de muncă, informare/comunicare, conducere, dezvoltarea personalului, beneficii financiare și servicii. Parte a procesului de certificare este un audit care definește anumite înțelegeri combinate cu măsuri specifice care trebuie implementate în termen de trei ani. După re-auditul din 2021, pentru anii 2022 și 2012 au **fost stabilite și implementate succesiv măsuri precum: analiza utilizării și a avantajelor modelului de program flexibil al timpului de muncă, pe baza experienței dobândite în timpul pandemiei; examinarea avantajelor și dezavantajelor muncii cu fracțiune de normă; dezvoltarea în continuare a reglementărilor de serviciu privind munca la distanță; identificarea unor departamente-pilot pentru implementarea soluției *top-sharing*** (o abordare de management partajat, prin care doi sau mai mulți conducători împart coordonarea unuia sau mai multor angajați); extinderea metodelor de învățare hibrid și online, precum și organizarea unui sondaj privind nevoile ulterioare de îmbunătățire a serviciilor de îngrijire a copiilor.

⁸⁴ Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11).

⁸⁵ Informații obținute în urma schimbului cu poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne furnizate.

⁸⁶ Auditul *berufundfamilie* (profesie și familie) este un instrument de management strategic al companiei de audit *berufundfamilie Service GmbH*, care sprijină companiile și instituții publice în implementarea unei politici de resurse umane care ține cont de familie și în îmbunătățirea compatibilității dintre munca și viața de familie. Prin acest certificat de audit, organizațiile își demonstrează angajamentul față de o politică de resurse umane ce ține cont de etapele vieții, familie și de condițiile de muncă adaptate la viața de familie, astfel sporindu-și atractivitatea ca angajator.

Studiu de caz privind bunele practici: Promovarea culturii organizaționale prin îmbunătățirea mediului de muncă și promovarea egalității de șanse în cadrul Poliției și Gărzii de Frontieră din Estonia ⁸⁷

Poliția și Garda de Frontieră (PGFE) din Estonia se angajează să asigure o activitate polițienească deschisă, umană și inteligentă. PGFE își propune să fie o organizație echilibrată, în care membrii au acces egal și oportunități egale de a ocupa funcții de conducere și a avea alte roluri decizionale. PGFE înțelege că cultura organizațională și echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt elemente esențiale pentru crearea unui mediu, în care toți angajații se pot dezvolta și au șanse egale pentru o carieră împlinită. Menținerea echilibrului dintre viața profesională și cea privată face parte din sistemul valoric al PGFE, prin care se promovează un mediu de lucru echilibrat și echitabil. În acest scop, **PGFE ține cont de dorințele angajatului atunci când se elaborează programul de lucru, permite munca la distanță, în funcție de posibilități, și oferă oportunități de a schimba postul de muncă când se mută într-o altă regiune. PGFE oferă 35 de zile de concediu și până la 45 de zile de concediu pentru polițiști.** În ceea ce privește viața de familie, PGFE prevede concediu de maternitate și paternal, și o zi suplimentară de concediu pentru a sărbători evenimente de familie. În ceea ce privește sănătatea, PGFE acordă 5 zile pe an de concediu plătit pentru îngrijirea sănătății sau pentru ca angajații să se disocieze de muncă. Totodată, PGFE oferă consiliere în domeniul sănătății mintale, precum și asistență spirituală. (Planul de acțiuni pentru egalitatea de gen pentru 2023 - 2028 OBIECTIVUL 3. 3)

Studiu de caz privind bunele practici: Pliant informativ cu privire la drepturi și responsabilități la solicitarea și în timpul regimului flexibil de muncă (Federația Polițiștilor din Anglia și Țara Galilor a Regatului Unit)⁸⁸

Federația Polițiștilor din Anglia și Țara Galilor (Police Federation of England and Wales - PFEW) este atât o asociație profesională, cât și organul oficial, care reprezintă și sprijină polițiștii în probleme legate de salarizare, indemnizații și condiții de muncă. De asemenea, aceasta oferă servicii de consultanță și

⁸⁷ Poliția și Garda de Frontieră din Estonia (PPFE). 2023. Politsei ja piirivalveameti soolise vordoiguslikkuse kava 2023-2028. Tallinn: PPA.

⁸⁸ Federația Polițiștilor din Anglia și Țara Galilor. 2018. Regimul flexibil de muncă, drepturile și responsabilitățile dumneavoastră. Surrey: Police Federation of England and Wales.

desfășoară activități de lobby pe aspecte polițienești operaționale, precum și legislative.

PFEW a elaborat și publicat o serie de pliante, broșuri și alte materiale, privind egalitatea și diversitatea, hărțuirea și intimidarea (bullying), sănătatea și bunăstarea, concediul de maternitate și asistența în domeniul adopției, munca cu fracțiune de normă și denunțarea neregulilor. Broșura privind regimul flexibil de muncă poate fi consultată în **anexa II**.

b) Egalitatea de gen în PROCESUL DE recrutare și în PROGRESUL în carieră (bariere)

Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova declară că orice persoană, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, sex, religie sau origine socială, poate fi angajată în funcții publice cu statut special în cadrul ministerului și autorităților publice subordonate acestuia.⁸⁹ Cu toate acestea, în cadrul IGP activează un număr redus de femei, în special în funcțiile de conducere.

În conformitate cu obiectivele stabilite în SDP și în diferite Planuri de acțiuni privind egalitatea de gen, au fost luate mai multe măsuri specifice pentru a crește numărul de femei-aplicante (de exemplu, obiectivul I. 1.3 Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru 2018; și obiectivul II din Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției 2022-2025).⁹⁰ În contextul acestui obiectiv, MAI a difuzat mai multe comunicate de presă, postări pe rețelele de socializare și pliante informative privind profesia de polițist pentru femei și bărbați, în cadrul campaniei de informare *Din Culisele Poliției*. De asemenea, a crescut considerabil și comunicarea pe rețelele de socializare.⁹¹

⁸⁹ Republica Moldova, Parlamentul. 2016. Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, publicată la 10 februarie 2017 în Monitorul Oficial nr. 40-49, art. 85. Criteriile de angajare includ cetățenia Republicii Moldova, cunoașterea limbii de stat, cerințele de vârstă și de sănătate, educația necesară pentru funcție, cazierul judiciar curat și neimplicarea în nicio procedură penală în curs. Pentru evoluția carierei polițiștilor, a se vedea: "Poliția de stat": Guvernul Republicii Moldova. 2017. Hotărârea Guvernului nr. 460 din 22 iunie 2017, Regulamentul privind evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, publicat la 23 iunie 2017 în Monitorul Oficial nr. 214-215 art. 538. A se vedea Declarațiile scrise ale reprezentanților IGP, 01 decembrie 2023 (referință internă: 13).

⁹⁰ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în poliție pentru anul 2018; Poliția Republicii Moldova. Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în poliție pentru anul 2022.

⁹¹ Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. 2020. Evaluarea la nivel național privind îndeplinirea angajamentelor asumate în cadrul Declarației și Platformei de acțiune de la Beijing Beijing+25. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

În medie, subiecții sondajul realizat pentru acest studiu au evaluat informațiile și transparența privind **oportunitățile de dezvoltare profesională** cu 3,09 puncte pe o scară de 1-5 puncte. 23,63% dintre respondenți consideră informațiile și transparența referitoare la promovarea și dezvoltarea personalului ca fiind inacceptabile sau nefiind bune (1 sau 2 puncte), față de 31,33% care le-au apreciat ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte). Dezvoltarea profesională a fost evaluată puțin mai pozitiv de către respondente (3,12 puncte) comparativ cu bărbații (3,07 puncte). Astfel, 23,51% dintre respondente și 23,74% dintre respondenți au considerat informațiile și transparența privind dezvoltarea profesională ca fiind inacceptabile sau nefiind suficient de bune (acordând 1 sau 2 puncte), spre deosebire de 33,34% dintre respondenții de sex feminin și 30,50% dintre cei de sex masculin care le-au evaluat ca fiind bune sau foarte bune (acordând 4 sau 5 puncte). **Suportul pentru dezvoltarea profesională individuală, inclusiv feedback-ul și comunicarea din partea conducerii și a colegilor** a fost evaluat cu 3,15 puncte (indiferent de sex) pe o scară de 1-5 puncte. Aproximativ 19,98% dintre respondenți au considerat sprijinul pentru dezvoltarea profesională ca fiind inacceptabil sau nefiind bun (1 sau 2 puncte), comparativ cu 32,51% care-l consideră bun sau foarte bun (4 sau 5 puncte).

În legătură cu promovarea și dezvoltarea profesională, un polițist în funcție executivă a menționat critic: "Pentru dezvoltarea profesională și individuală plătim din surse personale.

Datele sondajului realizat în cadrul acestui studiu dezvăluie o imagine destul de variată privind transparența și sprijinul oferit pentru oportunitățile de dezvoltare profesională. Corupția și lipsa transparenței au fost adesea menționate la rubrica „comentariile deschise” referitoare la transparența procedurilor de recrutare și promovare. Un exemplu în acest sens este răspunsul unei polițiste cu funcție de execuție: "Lipsă de transparență, formalism, absența concursurilor transparente de recrutare, specialiștii nefiind promovați, dar [...] corupție! Este îngrijorător ceea ce se întâmplă!" O altă polițistă cu funcție de execuție a declarat: "Cumătrismul [utilizarea rețelelor informale/promovarea nemeritată în baza relațiilor de rudenie] este la loc de frunte în orice domeniu în Republica Moldova, iar favoritismul este foarte dezvoltat".

Sondajul AFP 2020 privind condițiile de muncă a scos la iveală mai multe cazuri de discriminare bazată pe gen conexă avansării în carieră și promovării în timpul fazei de reorganizare a Poliției, când a fost instituit IGP. Restructurarea organizațională a generat mai multe cazuri, când femeile au părăsit Poliția, fie pentru că nu au fost luate în considerare, fie pentru că au fost retrogradate din funcție.⁹²

⁹² Asociația Femeilor din Poliție. Avizul Asociației femeilor din poliție.

În planul său de activitate pentru anul 2023, IPG urmărește să promoveze o politică de personal bazată pe "concurență deschisă, fără favoritism, respect pentru egalitatea de gen și etnie". Tot în acest context se va monitoriza numărul de candidați pentru funcțiile de conducere, a numărului de teste de admitere și interviuri, luând în considerare aspectele de gen. În plus, planul de activitate pentru 2023 are în vedere implementarea unui concept de evaluare transparentă a conducerii Poliției, care include criterii clare, dar și o evaluare obligatorie cu participarea societății civile.⁹³ Totodată, este prevăzut ca Departamentul de selectare și evaluare, înființat în cadrul Academiei "Ștefan Cel Mare", să organizeze un proces de selectare în mai multe etape pentru toți aplicanții care intenționează să ocupe un post vacant sau să fie promovați într-o funcție de conducere.⁹⁴ Acest proces include mai multe etape: test de cultură generală, evaluare psihologică, interviu și o probă scrisă. Acest instrument are potențialul de a contribui la un proces de recrutare mai echitabil din perspectiva egalității de gen și de a crea condiții pentru o transparență mai mare.⁹⁵

Rămâne de văzut dacă procedurile de selecție bazate pe criteriile menționate mai sus, politica de personal și evaluarea managementului din cadrul Poliției vor fi standardizate și vor contribui la îmbunătățirea percepției asupra proceselor asociate cu o politică de promovare transparentă și echitabilă. Transparența este deosebit de relevantă atât în procesul de recrutare, încât aplicanții și viitorii angajați să rămână motivați și dedicați pînă la finalizarea acestuia, cât și pentru a oferi oportunități echitabile de dezvoltare și promovare.

Pe de o parte, transparența influențează accesul egal și echitabil la oportunități de promovare, inclusiv și la poziții de conducere, fiind astfel de o importanță fundamentală pentru egalitatea de gen în cadrul instituției. În același timp, rămâne la fel de relevantă și la etapele ulterioare, contribuind la satisfacția și păstrarea angajaților.

⁹³ Poliția din Republica Moldova. Planul de activitate al Inspectoratului General al Poliției pentru anul 2023.

⁹⁴ HOTĂRÂRE nr. 460/2017 implementarea prevederilor Legii nr. 288 din 16 decembrie 2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne; REGULAMENTUL privind evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, care exclude favoritismul și respectă egalitatea de gen și etnie.

⁹⁵ PNUD Moldova. 2021. "Ofițerii de poliție și alți angajați ai Ministerului Afacerilor Interne vor fi selectați mai riguros". Disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/news/police-officers-and-other-staff-ministry-internal-affairs-will-be-selected-more-rigorously>.

Studiu de caz privind bunele practici: Îmbunătățirea procesului de recrutare a femeilor în cadrul Poliției de Patrulare din Armenia.⁹⁶

Subliniind importanța de a asigura egalitatea de gen în cadrul poliției, Prim-ministrul Republicii Armenia a **stabilit drept obiectiv creșterea procentului de ofițeri de sex feminin în cadrul Serviciului de Patrulare la 30 % până la sfârșitul anului 2026**. În timpul concursului de admitere din 2023 pentru ocuparea funcțiilor în cadrul Serviciului de Patrulare al Poliției, 81,25% din cele 368 de locuri au fost alocate pentru femei, restul 18,75% fiind rezervate pentru bărbați. Pentru a promova un grup divers de aplicanți, a fost inițiată o campanie de sensibilizare intitulată "Fii o forță pentru țara noastră", cu participarea unor femei proeminente care au motivat alte femei să se alăture Serviciului de Patrulare. **Prealabil procesului de recrutare, Ministrul Afacerilor Interne, împreună cu reprezentanți-cheie din cadrul ministerului și din poliție, și ca parte a unui efort de colaborare cu Ministerul Educației, Științei, Culturii și Sportului au organizat întâlniri cu studenți din 829 de instituții de învățământ din Erevan și din alte regiuni.** Scopul acestor întâlniri a fost de a informa despre natura și atractivitatea activității de patrulare, de a sublinia importanța implicării femeilor, de a prezenta perspectivele de creștere profesională și a oferi informații esențiale despre procesul de recrutare. Ca rezultat, 290 de fete din diferite grupe de vârstă și-au exprimat dorința de a se alătura serviciului de patrulare. Totodată, **pentru o mai bună înțelegere a provocărilor asociate cu înrolarea în poliție, au fost organizate întâlniri online cu 532 de femei interesate de a aplica pentru poliția de patrulare.** Ca urmare a acestor sesiuni, poliția de patrulare a formulat îmbunătățiri ale legislației în vigoare, concentrându-se, în special, pe subiectul barierelor care au împiedicat femeile să se înroleze în serviciul de poliție. Modificările au inclus revizuirea pragului de înălțime pentru aplicanți, reducându-l de la 160 cm la 155 cm.

⁹⁶ Informații obținute în urma schimbului de informații cu Departamentul de Planificare Strategică al Ministerului de Interne al R.A.

Studiu de caz privind bunele practici: Planurile de promovare a femeilor contribuie la creșterea reprezentării femeilor în cadrul Poliției din Berlin⁹⁷

Poliția din Berlin folosește așa-numitele *planuri de promovare a femeilor (Frauenförderpläne)*, în care sunt definite obiective și măsuri, care vor contribui la combaterea subreprezentării femeilor de toate rangurile și în toate departamentele. Actualul plan de promovare a femeilor acoperă patru domenii:

1. publicitate și recrutare,
2. comunicare,
3. măsuri pentru dezvoltarea personalului și avansarea femeilor,
4. promovarea și evaluarea pentru un rang mai superior.

De asemenea, planul stabilește anumite obiective pentru recrutare și angajare, cum ar fi: asigurarea unei reprezentări de cel puțin 35% de femei în serviciul intermediar superior ("gehobener Dienst" - „corpul superior de comandă”) în așa-numita „poliției de protecție” ori poliție de ordine publică (responsabilă pentru patrularea zilnică, asigurarea securității evenimentelor etc.), 30 % în serviciul intermediar al poliției de ordine publică ("mittlerer Dienst" - „corpul mediu de comandă”) și 50 % în serviciul intermediar superior ("gehobener Dienst" - „corpul superior de comandă”) al poliției criminale (de investigații). Conform planului de promovare, Departamentul Dir ZS Pers C 1, având responsabilitatea pentru aspecte generale și strategice legate de dezvoltarea și promovarea personalului, facilitează un cadru, în care responsabilii de promovarea femeilor și gestionarea compatibilității dintre muncă și familie (în special managerii, departamentele pentru resurse umane) pot să-și împărtășească ideile cel puțin o dată pe an.

În toate departamentele se elaborează măsuri specifice adaptate nevoilor, pentru a atinge obiectivele stabilite. Aceste măsuri sunt parte integrată a planului de promovare a femeilor și sunt publicate în intranetul poliției din Berlin. Monitorizarea este realizată printr-o strânsă cooperare cu departamentele resurse umane, iar progresele sunt evaluate de către Unitatea de gestionare a diversității.

⁹⁷ Informații obținute în urma schimbului cu poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne puse la dispoziție Polizei Berlin. 2021. *Deine Chance, dein Weg, unser Ziel.* Frauenförderplan der Polizei Berlin. Document intern.

Studiu de caz de bune practici: Domeniul relațiilor publice prin prisma sensibilității la gen în cadrul Poliției din Berlin⁹⁸

Un aspect al domeniului relații publice constă în dezvoltarea unui set de măsuri menite să sporească interesul femeilor pentru profesia de polițist/ă și să le încurajeze să urmeze o carieră în domeniul aplicării legii. Prin realizarea sistematică a unui sondaj de opinie cu privire la motivele potențiale, pentru care femeile aplicante au ales Poliția din Berlin ca angajator, se obțin parțial informații despre și pentru inițiative eficiente de publicitate. Unul dintre obiectivele esențiale este de a prezenta femeile ca parte integrantă și firească a Poliției din Berlin. În toate materialele publicate (fotografii, filme, afișe, comunicate de presă), femeile sunt prezentate ca actori egali și independenți. În cadrul **acțiunilor de publicitate concepute pentru diverse platforme de socializare, prestigioase târguri de carieră și evenimente de informare privind opțiunile de carieră, femeile polițiste sunt prezentate ca modele de urmat, parcursul lor profesional fiind scos în evidență.**

În plus, pe rețelele de socializare se utilizează strategii de comunicare cu publicul, cu accent pe dimensiunea de gen, care includ, de exemplu, mediatizarea diferitor evenimente precum GirlsDay (Ziua Fetelor), târguri de carieră sau ceremonia de depunere a jurământului. Fetele și femeile tinere sunt vizate în mod special în peste 250 evenimente de informare privind cariera, majoritatea dintre acestea fiind dedicate exclusiv lor.

c) Echilibrul de gen în Funcțiile de conducere și în procesul decizional

Reprezentarea femeilor în funcții de conducere este un factor-cheie pentru promovarea egalității de gen. O distribuție egală a posturilor de conducere permite, de asemenea, o mai bună prioritizare a problemelor legate de promovarea și încurajarea diversității în cadrul organizației. O repartitie mai echilibrată a funcțiilor de conducere din perspectiva de gen are, de asemenea, un efect pozitiv asupra condițiilor de muncă, care, la rândul lor, sunt benefice tuturor membrilor organizației. Până în 2010, femeile rareori erau promovate în funcții de conducere în cadrul IGP; în 2016, rata femeilor numite în funcții de conducere era

⁹⁸ Informații obținute în urma schimbului de informații cu poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne.

de aproximativ 7 %.⁹⁹ SDP pentru perioada 2016-2020, inclusiv Planurile de acțiuni privind egalitatea de gen, au constituit un factor strategic esențial în acest sens, stabilind indicatori care să genereze progrese măsurabile. Cu toate acestea, proporția femeilor în funcții de conducere a crescut doar ușor, de la 10,75 % în 2020¹⁰⁰ la 11,16 % în 2023.¹⁰¹

Răspunsurile primite în timpul interviurilor, realizate pentru acest studiu, indică o reticență în rândul angajaților în ceea ce privește asumarea unor roluri de conducere. Un factor cheie pare a fi creșterea salariului într-un mod disproporționat de mic în raport cu creșterea responsabilităților și a volumului de muncă, ceea ce nu este atractiv pentru mulți angajați.

Atât femeile, cât și bărbații, care acceptă o promovare în funcție, se confruntă cu provocarea de fi transferate/ți la alte departamente regionale. În ceea ce privește dezvoltarea profesională și promovarea în carieră, femeile polițiste luptă, de asemenea cu stereotipul, conform căroră nu ar fi capabile să ocupe poziții mai dificile sau funcții de conducere. În timpul interviurilor, s-a menționat faptul că reprezentarea scăzută a femeilor în posturi de conducere ar putea fi motivată prin reticența lor de a-și asuma astfel de roluri, din cauza responsabilităților și complexității sporite asociate cu acestea. Totuși, s-a adăugat că, în prezent, nu există o analiză sau un studiu cuprinzător care să confirme această ipoteză.¹⁰²

În plus, s-a accentuat lipsa soluțiilor care ar facilita naveta pe distanțe mai lungi, precum și faptul că angajații sunt nevoiți să lucreze un anumit număr de zile departe de casă.

Femeile sunt, într-o măsură mai mare, afectate de această problemă în comparație cu bărbații, dat fiind faptul că, de obicei, ele se ocupă de cea mai mare parte a responsabilităților casnice. Acest lucru complică și mai mult asumarea unor angajamente la un alt loc de muncă.

Prezența relativ redusă a femeilor în poziții de conducere în comparație cu totalul femeilor din poliție poate fi, de asemenea, un factor care determină reticența.

⁹⁹ Guvernul Republicii Moldova. Hotărârea Guvernului nr. 587 din 12 mai 2016. Cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare a poliției pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia.

¹⁰⁰ Poliția din Republica Moldova. Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul poliției pentru anii 2022-2025.

¹⁰¹ Poliția din Republica Moldova. Prezentare generală a resurselor umane privind angajații pe subdiviziuni.

¹⁰² Interviuri personale cu reprezentanți ai IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1); Interviuri personale cu reprezentanți ai OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9).

Este posibil ca femeile care se află în poziții de conducere sau femeile care aspiră la o carieră, să nu aibă acces egal sau șanse egale la programe de mentorat și schimburi de experiență cu colegii. În acest sens, **în cadrul interviurilor, a fost menționată necesitatea unor cursuri suplimentare de formare profesională în domeniul managementului, care ar spori gradul de conștientizare în ceea ce privește sprijinul și promovarea femeilor.**¹⁰³

Ținând cont de numărul redus de femei în posturi de conducere, este prioritar ca factorii de decizie să acorde, în următorii ani, o atenție mai sporită egalității de gen. Într-un sondaj intern al membrilor AFP din 2020, 31,5 % dintre respondenți au indicat că nu sunt consultați la locul de muncă în procesul deciziilor, în timp ce 40,9 % au declarat că factorii de decizie nu sunt implicați în creșterea numărului de femei în poliție.¹⁰⁴ Iar în ceea ce privește obiectivul de creștere constantă a numărului de femei în poliție, raportul Promo-LEX din 2021 a evidențiat, că prioritizarea activităților care promovează egalitatea de gen și implică tot mai mult femeile în procesele de luare a deciziilor, depinde în mare măsură de manageri.¹⁰⁵

Studiu de caz privind bunele practici: Măsuri de creștere a ponderii femeilor-ofițeri în funcții de conducere în cadrul Poliției din Berlin¹⁰⁶

În afară de măsurile tradiționale de dezvoltare personală și programele de leadership pentru potențiali manageri, eforturile de promovare a femeilor în poziții de conducere în cadrul poliției din Berlin includ și conferințe de liderism dedicate în special femeilor, precum și alte evenimente organizate de diferite rețele de femei. Pentru a continua să crească proporția de femei-ofițer în rolurile de conducere ale corpului superior de comandă, se acordă o atenție specială femeilor în procesele de selecție și promovare. **Femeile care aspiră să ocupe posturi de conducere și au fost selectate pentru studii de masterat în cadrul Universității Germane de Poliție (o instituție cheie de formarea managerilor) beneficiază de un program de mentorat și suport pe perioada studiilor.** În calitate de studenți la masterat, femeile și bărbații sunt eligibili pentru compensații în cazul costurilor suplimentare legate de îngrijirea copiilor.

¹⁰³ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1); 13 noiembrie 2023 (referință internă: 4).

¹⁰⁴ Asociația Femeilor din Poliție. Avizul Asociației femeilor din poliție.

¹⁰⁵ Promo-LEX. Monitorizarea civică a reformei poliției în Republica Moldova.

¹⁰⁶ Informații obținute în urma schimbului cu poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne furnizate.

Studiu de caz privind bunele practici: Cursuri de formare în domeniul egalității de gen dintre femei și bărbați pentru managerii din cadrul Poliției din Berlin¹⁰⁷

Poliția din Berlin a solicitat și a primit finanțare din partea Departamentului Muncii, Afaceri Sociale, Egalitate, Integrare, Diversitate și Antidiscriminare al Administrației orașului Berlin un număr total de 29 de cursuri manageriale de formare în domeniul egalității de gen. Aceste cursuri au avut o durată de două zile fiecare și s-au desfășurat între 2021 și 2023. Cursul a avut **obiectivul de a confrunța rolurile și stereotipurile tradiționale de gen, de a promova și recunoaște valoarea adăugată a diversității și de a califica managerii pentru a promova avansarea profesională a femeilor**. Pe durata cursurilor, managerii au fost sensibilizați să identifice și să conștientizeze atribuțiile specifice de gen, să reducă ierarhiile de gen și să depășească stereotipurile și așteptările socio-culturale legate de diferite roluri. De asemenea, cursurile de formare au abordat medierea comportamentelor și metodelor de liderism din perspectiva de gen, consolidarea abilităților de liderism social, dezvoltarea conștiinței de sine ca manager, încurajarea femeilor în funcții manageriale și sporirea acceptării femeilor ca potențiali manageri într-o organizație ierarhizată, dominată de bărbați.

Studiu de caz privind bunele practici: Creșterea proporției femeilor în pozițiile de management în cadrul Poliției și Gărzilor de Frontieră din Estonia¹⁰⁸

La 1 ianuarie 2023, 45% dintre angajații Poliției și Gărzii de Frontieră din Estonia (PPFE) erau femei, iar 31,5% dintre posturile de conducere erau ocupate de femei. Pentru a consolida reprezentarea femeilor în poziții de conducere, PPFE cooperează cu Asociația Femeilor din Poliția Estoniană (AFPE) și aplică principiile egalității în cadrul concursurilor. De asemenea, se fac eforturi pentru a **asigura echilibrul de gen în comisiile de interviu și, dacă este posibil, inclusiv prin includerea femeilor experți din afara organizației**. Încurajarea modelelor de rol și împărtășirea istoriilor de succes și opinii pe Intranet sunt, de asemenea, strategii cheie utilizate de către PPFE. Deși PPFE nu consideră implementarea unor măsuri stricte, cum ar fi introducerea cotelor de gen, recunoaște totuși importanța unor schimbări de atitudine față de egalitatea de gen. Activitatea polițienească solicită

¹⁰⁷ Informații obținute în urma schimbului de informații între Gender Associations și poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne.

¹⁰⁸ Poliția estoniană și Garda de Frontieră. Politsei ja piirivalveameti soolise vordoiguslikkuse kava 2023-2028.

tot mai mult o gamă diversificată de abilități, care nu se limitează doar la forța fizică, ci includ și diverse competențe sociale, indiferent de genul polițistului. Această tendință indică o schimbare în imaginea socială a PPFE, percepută ca o instituție destinată exclusiv bărbaților, se schimbă. (Planul de acțiuni privind egalitatea de gen pentru 2023 -2028 3.1 OBIECTIVUL 1)

d) Integrarea dimensiunii de gen în Cursurile de formare Profesională și cercetare

Formarea profesională de calitate înaltă este esențială pentru a îmbunătăți eficiența Poliției în activitatea de investigare, dar și pentru a consolida încrederea populației în abilitățile acesteia. Îmbunătățirea capacităților Poliției în domenii precum drepturile omului și femeilor, sau implementarea strategiilor eficiente împotriva violenței bazate pe gen, este crucială pentru consolidarea încrederii populației în Poliție. În scopul consolidării capacităților Poliției, IGP s-a concentrat, în ultimii ani, pe modernizarea și îmbunătățirea condițiilor și conținutului cursurilor de formare profesională, atât pentru etapa inițială, cât și pentru cea continuă a poliștilor în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI. Această instituție pregătește polițiști pentru corpul inferior de comandă (subofițeri) și oferă studii juridice și pregătire profesională în domeniul poliției ca parte a învățământului superior.¹⁰⁹

În rubrica de comentarii deschise a sondajului efectuat în cadrul acestui studiu, s-au adus în discuție programele de instruire referitoare la modul de utilizare a echipamentelor, modalitatea de abordare a victimelor infracțiunilor și tehnici de detensionare a situațiilor periculoase în timpul intervențiilor cu mențiunea că acestea necesită îmbunătățiri. Din cele 77 de comentarii deschise la aceste subiecte, 23 (reprezentând 29,87% din comentariile deschise) au indicat în mod explicit că instruirea este "mediocră" sau insuficientă.

Un polițist a declarat că instruirea ar trebui să fie orientată mai mult spre practică: *"La cursurile inițiale ni se prezintă cum ar trebui să fie, dar pe teren nu prea avem oportunitatea să punem în practică ceea ce învățăm."* Un alt polițist a subliniat faptul că: *"Este necesar să ne perfecționăm prin instruire continuă, să excludem formalismul, să fim în pas cu cele mai actuale subiecte"*. Cu toate acestea, un alt polițist a evidențiat *"Știu mai mult din practică cum să acționez în diferite situații, iar atunci când greșesc, mă documentez ulterior."*

¹⁰⁹ PNUD Moldova. 2022. "Academia "Ștefan cel Mare" va deveni un centru modern de instruire pentru viitorii angajați ai poliției". Disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/press-releases/stefan-cel-mare-academy-will-become-modern-training-centre-future-police-employees>.

Răspunsurile primite în cadrul sondajului indică faptul că atât instruirea inițială, cât și cea continuă trebuie să aibă un accent mai mare pe aspecte practice. Totodată, în cadrul interviurilor s-a remarcat că IGP a investit recent în modernizarea infrastructurii și a echipamentelor de instruire în diferite subdiviziuni ale Academiei „Ștefan cel Mare”. De asemenea, s-a subliniat îmbunătățirea legăturii dintre teorie și practică prin intensificarea numărului de exerciții practice. În prezent, relevante și informative sunt rezultatele unui raport prevăzut în Planul de activitate IGP 2023, care va evalua capacitățile și eficacitatea cursurilor de formare a formatorilor, inclusiv măsurile ulterioare menite să consolideze Academia „Ștefan cel Mare”.¹¹⁰

Unul dintre principalele obiective ale IGP este îmbunătățirea și dezvoltarea sistemului de formare polițienească în conformitate cu nevoile actuale din Republica Moldova și cu standardele internaționale. În plus, **IGP accentuează tot mai mult promovarea cunoștințelor și dedică o atenție sporită aspectelor de gen în consolidarea capacităților angajaților săi.** Obiectivele formulate în diverse planuri de acțiuni privind egalitatea de gen, începând cu anul 2018, au dus la dezvoltarea programelor de instruire pe teme conexe acestui domeniu, precum și pe probleme legate de violență de gen, inclusiv prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale. În acest context, dar și **pentru a îmbunătăți capacitățile personalului didactic și de formare din cadrul Academiei, în ultimii ani, IGP a cooperat tot mai mult cu diverși parteneri internaționali și cu ONG-uri internaționale și naționale.**¹¹¹

În cadrul Programului de suport bugetar al UE pentru anii 2017-2020, IGP a desfășurat o serie de instruirii de bază și sesiuni de informare privind egalitatea de gen pentru aproximativ 100 de angajați din subdiviziunile teritoriale și cele specializate. Aceste sesiuni au acoperit subiecte precum: stereotipurile de gen, măsuri de asigurare a echilibrului între viața profesională și cea privată, prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii sexuale și a violenței bazate pe gen. Ca rezultat al acestor evenimente, zece formatori, la nivel de subdiviziuni, au fost instruiți în domeniul egalității de gen, iar 44 de șefi de Inspectorate de Poliție - în domeniul egalității de gen și al practicilor nediscriminatorii.¹¹²

Din cauza pandemiei Covid-19, multe activități de sensibilizare și informare au fost transferate în mediul online, fapt ce a permis participarea unui număr mai mare

¹¹⁰ Poliția din Republica Moldova. Planul de activitate al Inspectoratului General al Poliției pentru anul 2023.

¹¹¹ Interviuri cu reprezentanți ai IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 6); Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 21 noiembrie 2023 (referință internă: 10).

¹¹² Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Evaluarea la nivel național privind îndeplinirea angajamentelor asumate în cadrul Declarației și Platformei de acțiune de la Beijing Beijing+25.

de persoane, inclusiv din diverse regiuni ale țării, fiind o provocare în anii precedenți.¹¹³ În 2020, IGP a desfășurat un curs de instruire online privind "Consolidarea capacităților unităților de gen/ Egalitatea de gen în poliție" pentru polițistele din mai multe subdiviziuni. Seminarul a fost organizat în cadrul Proiectului "Eforturi comune pentru justiție, pace și viață cu demnitate - o necesitate și o cerință a zilelor noastre", susținut de Ambasada Germaniei în Republica Moldova și implementat de Centrul de Reabilitare a Victimelor Torturii "Memoria", cu suportul tehnic al Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD).¹¹⁴ Instruirea online a avut scopul de a integra perspectiva de gen în programele de instruire polițienească, pentru a îmbunătăți managementul și comunicarea sensibile la dimensiunea de gen, a consolida cunoștințele referitoare la cadrul juridic internațional și național, și a dezvolta capacitățile de soluționare a cazurilor legate de violența bazată pe gen, hărțuirea sexuală, discriminare și stereotipuri.

Modulul "Violența în familie" a fost introdus în programul de studii al Academiei "Ștefan cel Mare" pentru seminare de formare inițială, cât și pentru formare continuă. Aceasta urmărește scopul de a permite formatorilor din poliție să dezvolte planuri de formare profesională, care să corespundă nevoilor și cerințelor actuale din cadrul subdiviziunilor polițienești. Obiectivul noilor cursuri de formare a fost să dezvolte abilități în aplicarea metodelor de investigare cu o sensibilitate față de aspectele de gen și să țină cont de violența bazată pe gen, un factor stigmatizant, care descurajează femeile să raporteze cazurile de violență de gen la organul de poliție.¹¹⁵

În perioada 2021-2022, UN Women, în parteneriat cu Institutul de Administrație Publică, a organizat o serie de activități de consolidare a capacităților pentru peste 100 de reprezentanți ai Ministerului Apărării și ai Ministerului Afacerilor Interne din Moldova, inclusiv personal de la IGP, precum și din cadrul AFP. Aceste activități s-au axat pe domenii precum „Egalitatea de gen”, „Integrarea dimensiunii de gen”, „Bugetare și Liderism de gen”, oferind totodată cursuri digitalizate cu certificare disponibile pe platforma online a Institutului de Administrație Publică.¹¹⁶ Printre

¹¹³ Asociația Femeilor din Poliție. Avizul Asociației femeilor din poliție.

¹¹⁴ Poliția din Republica Moldova. 2020. "Seminar on-line de instruire cu referire la Consolidarea capacităților unităților de gen". Disponibil la: <https://politia.md/ro/content/seminar-line-de-instruire-cu-referire-la-consolidarea-capacitatilor-unitatilor-gender>; Poliția Republicii Moldova. 2023. "Egalitatea de Gen în Poliție. Eveniment de înmânare a Diplomelor de absolvire a programului". Disponibil la: <https://politia.md/ro/content/egalitatea-de-gen-politie-eveniment-de-inmanare-diplomelor-de-absolvire-programului>; Asociația Femeilor din Poliție. Opinia Asociației Femeilor din Poliție.

¹¹⁵ UE și NIRAS. Profilul de gen al țării Republica Moldova; CEDAW (Comitetul ONU pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor). 2019. Al șaselea raport periodic prezentat de Republica Moldova în temeiul articolului 18 din Convenție, care trebuia să fie prezentat în 2017. CEDAW/C/MDA/6.

¹¹⁶ Institutul de Administrare Publică este o subdiviziune în cadrul Universității de Stat din Moldova, care contribuie la implementarea politicii de stat în domeniul administrației publice și al funcției

cursurile digitalizate se numără: "Egalitatea de gen pentru funcționarii publici", "Hărțuirea sexuală la locul de muncă" și "Cunoașterea genului – Femei, Pace și Securitate". În cadrul aceluiași parteneriat, Institutul de Administrație Publică a organizat un curs de formare de formatori (FdF) pentru 18 participanți (inclusiv din poliție și alte subdiviziuni ale Ministerului Afacerilor Interne), abordând teme precum „Egalitatea de gen”, „Femei, Pace și Securitate”, și „Hărțuire sexuală la locul de muncă”.¹¹⁷

Alte organizații neguvernamentale din Moldova organizează diverse cursuri în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare”. Centrul de Drept al Femeilor a sprijinit Poliția regulată, începând cu 2011, oferind cursuri de formare de formatori atât pentru formarea inițială, cât și învățământul superior. De asemenea, AFP, în colaborare cu Centrul de Drept al Femeilor, au desfășurat cursuri de formare privind discriminarea de gen și promovarea culturii organizaționale sensibile la dimensiunea de gen.¹¹⁸

Începând cu anul 2022, Academia “Ștefan cel Mare” a introdus subiectul legat de dimensiunea de gen în programul de studii pentru masterat, acoperind domenii precum drepturile omului, relațiile internaționale, dezvoltarea profesională, prevenirea și combaterea discriminării. În plus, perspectiva de gen a devenit un subiect abordat în cadrul seminarelor de consolidare a capacităților la nivel operațional, precum tehnicile de investigare a traumelor. De asemenea, în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” se organizează periodic cursuri de formare voluntară pentru punctele focale de gen, precum și cursuri de formare în domeniul egalității de gen pentru personalul Academiei. Cu toate acestea, în timpul interviurilor a fost menționată lipsa de entuziasm din partea unor membri ai personalului (predominant bărbați) de a participa la aceste cursuri de formare, ceea ce subliniază necesitatea de a ajusta activitățile curente. Una dintre propuneri a fost de a oferi asistență externă pentru elaborarea conceptelor și desfășurarea cursurilor privind aspecte de gen pentru personalul Academiei „Ștefan cel Mare”, prin intermediul expertizei internaționale în acest domeniu sau prin implicarea formatorilor internaționali.¹¹⁹

În noiembrie 2023, 18 formatori au participat la un program de formare de formatori cu o durată de două săptămâni, axat pe antrenarea polițiștilor/elor pe subiecte sensibile la dimensiunea de gen, care a fost desfășurat de GAIC sub

publice: Universitatea din Moldova, Institutul de Administrare Publică. 2023. "Acasă". Accesat în noiembrie 2023. <https://iap.gov.md/en/>.

¹¹⁷ Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 01 decembrie 2023 (referință internă: 12).

¹¹⁸ Interviuri cu reprezentanți ai IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 6); Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 23 noiembrie (referință internă: 9); 21 noiembrie (referință internă: 10).

¹¹⁹ Interviuri cu reprezentanți ai IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 4); Interviuri cu reprezentanți ai IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 6).

supravegherea Fundației GS, în strânsă colaborare cu IGP. Scopul acestui curs a fost consolidarea unei rețele de formatori pentru a îmbunătăți nu doar cunoștințele și gradul de sensibilizare privind problemele de gen în cadrul forțelor de ordine, dar și pentru a transmite metode, tehnici și strategii de predare, de ultimă generație, centrate pe adulți. IGP a selectat formatorii din diferite subdiviziuni teritoriale pe baza competenței și statutului lor în cadrul instituției, astfel încât să poată organiza în viitor cursuri de formare. Pentru a asigura un caracter practic al cursului de formare, participanții au avut posibilitatea să dezvolte și să prezinte ei înșiși sesiuni de instruire, ghidați de colegi și beneficiind de feedbackul oferit de facilitatori, atât în ceea ce privește conținutul, cât și tehnicile de predare.

Studiu de caz privind bunele practici: Programul de mentorat "Gender Coach" (GCP) în Muntenegru, Bosnia și Herțegovina și Albania¹²⁰

Programul de mentorat pe probleme de gen (GCP) a fost dezvoltat în Suedia ca parte a implementării Rezoluției 1235 a Consiliului de Securitate al ONU. Scopul acestui program este de a îmbunătăți capacitățile de integrare a dimensiunii de gen în rîndul personalului din funcțiile superioare de conducere din sectorul de securitate, atât la nivel organizațional, cât și la nivel operațional. **GCP se bazează pe sesiuni de formare individuale și informale, axate pe concepte precum genul, stereotipurile, prejudecățile, violența și discriminarea bazate pe gen, precum și rolul bărbaților în promovarea egalității de gen. Obiectivul este dezvoltarea abilităților participanților de a elabora un plan individual de acțiuni pentru organizația sau departamentul pe care-l reprezintă.** În urma unui proiect-pilot implementat în cadrul Ministerului Apărării din Muntenegru, programul a fost extins pentru a integra și consolida dimensiunea de gen în politicile privind armele de calibru mic și armamentul ușor (SALW), prin instruirea cadrelor de conducere ale comisiilor SALW din Bosnia și Herțegovina și Albania. Acest lucru a condus la rezultate cum ar fi includerea măsurilor sensibile la dimensiunea de gen în strategiile de control al SALW și inițierea cooperării cu organizațiile de femei.

¹²⁰ OSCE. 2021. Proiect, Creșterea și îmbunătățirea ponderii femeilor la toate nivelurile în cadrul poliției muntenegrene, Constatări și recomandări cheie. Viena: OSCE.

Studiu de caz privind bunele practici: Implementarea principiilor privind egalitatea de șanse în programul de licență în cadrul Poliției din Berlin¹²¹

Programul educațional al Facultății pentru Poliție și Managementul Securității din cadrul Universității de Economie și Drept din Berlin (HWR), care cuprinde, printre altele, cursurile de licență pentru poliția de ordine publică și poliția criminală din Berlin, respectă principiile egalității de șanse conform Statutului Universității de Economie și Drept din Berlin. **Acest statut asigură compatibilitatea între studii, carieră și viața de familie, atât pentru studenți, cât și pentru cadrele didactice.** Universitatea se angajează să asigure reconcilierea între muncă, studii și familie, prin implementarea practică a unei politici de personal favorabile familiilor, inclusiv prin susținerea unui program pentru persoanele cu responsabilități familiale (oferind consiliere și facilitând crearea de rețele). După un concediu de îngrijire a copilului, Universitatea oferă un program de reintegrare treptată, dacă este necesar. De asemenea, Universitatea sprijină soluții individuale la problemele cauzate de suprapunerea perioadelor de cursuri cu vacanțele școlare din Berlin. În plus, statutul prevede ca întâlnirile să fie programate în așa fel încât să permită participarea membrilor și a personalului didactic cu responsabilități de familie. Universitatea oferă servicii flexibile de îngrijire a copiilor și servicii de îngrijire urgentă a copiilor, în cazul în care există incompatibilitate între cursuri și responsabilitățile legate de copii.

Statutul garantează egalitatea de gen în procesele de selecție sau de numire a personalului. **Universitatea asigură că, în domeniile în care femeile sunt subreprezentate, fie toate aplicantele, fie cel puțin în egală măsură ca și bărbații, vor fi invitate la interviu, cu condiția ca acestea să îndeplinească cerințele necesare pentru postul sau funcția menționate în anunțul de angajare.** În cazul în care, nicio femeie nu aplică pentru vreo funcție vacantă dintr-un domeniu în care acestea sunt subreprezentate, se va analiza posibilitatea de a anunța din nou un concurs pentru postul respectiv. Comisiile de numire trebuie să fie compuse dintr-un număr egal de femei și bărbați, iar cel puțin unul dintre membri cu drept de vot trebuie să fie o femeie profesor sau o reprezentantă a personalului academic. Femeile care au calificări echivalente cu cele ale aplicanților de sex masculin vor avea prioritate în fața acestora, până când proporția de femei în cariera și specializarea profesională în funcții de conducere atinge cel puțin 50%. Când se verifică dacă au fost îndeplinite cerințele de angajare privind experiența profesională și activitatea anterioară, munca pe fracțiune de

¹²¹ Universitatea de Economie și Drept din Berlin. 2016. *Buletin: Statutul Universității de Economie și Drept din Berlin pentru realizarea egalității de șanse*, Data: 09.02.2016. Berlin: HWR.

normă, reprezentând cel puțin jumătate din orele de lucru obișnuite pentru femei și bărbați, poate fi echivalată cu timpul de muncă cu normă întreagă, doar cu condiția ca aceasta să fie redusă pentru a răspunde responsabilităților de familie.

Atenția acordată principiilor egalității de gen este o preocupare importantă pentru Universitate și membrii ei în comunicarea legată de activitățile instituției. **În reglementările legale și administrative ale universității, inclusiv în regulamentele referitoare la studii și examinare, cât și pentru imaginea publică a universității, se vor folosi fie termeni neutri din punct de vedere al genului, fie se vor folosi ambele forme, masculină și feminină. Imaginile asociate cu universitatea trebuie să fie concepute într-un mod care să nu permită discriminarea pe baza genului.**

e) Măsuri împotriva violenței bazate pe gen la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală

Hărțuirea sexuală rămâne un fenomen larg răspândit în societatea moldovenească, inclusiv la locul de muncă. Cazurile de discriminare, în mare parte bazate pe gen, sunt subraportate. Un studiu recent al *Centrului de Parteneriate pentru Dezvoltare* privind hărțuirea sexuală la locul de muncă în Moldova a constatat că mass-media rămâne sursa principală de informare și sensibilizare în acest sens, nu și angajatorii.¹²² Studiul a mai remarcat că, deși angajații din sectorul public sunt, în general, mai bine informați cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă, aceasta nu implică neapărat o mai bună pregătire pentru a recunoaște acest fenomen.¹²³ În plus, mediul de lucru predominant masculin și structurat ierarhic caracteristic pentru Poliția din Republica Moldova, prezintă un risc pentru femei, în special, în ceea ce privește comportamentul discriminatoriu sau hărțuitor.¹²⁴

¹²² Studiul a fost realizat de ONG-ul Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare din Republica Moldova, în cadrul proiectului "Suport organizațional", finanțat de UE și Suedia. Ermolenco, A. et al. "Hărțuirea sexuală la locul de muncă".

¹²³ Potrivit studiului, aproximativ 8% dintre angajați au suferit cel puțin o formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, dintre care 11% au suferit forme grave de hărțuire. De asemenea, studiul a constatat că aproximativ 60 la sută dintre angajatele, care au fost hărțuite sexual, nu au raportat hărțuirea și nici nu au cerut ajutor. S-a constatat că reticenta de a raporta hărțuirea sexuală se datorează, de cele mai multe ori, lipsei de încredere în autoritățile relevante. De asemenea, presiunea socială și teama de a fi învinuit sunt identificate ca fiind factori suplimentari care îi împiedică pe oameni să raporteze agresiunile. Ermolenco, A. et al. "Hărțuirea sexuală la locul de muncă".

¹²⁴ Pentru o evaluare suplimentară a riscului de hărțuire sexuală în mediul polițienesc, a se vedea: Carabanov, M. 2022. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de sex/gender în poliție, Ghid cu recomandări pentru angajații polițiști bărbați și femei". Chișinău: Asociația Femeilor din Poliție și Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare; Carabanov, M. 2020. "Percepția angajatelor poliției asupra hărțuirii sexuale". Chișinău: Asociația Femeilor din Poliție.

Prin Ordinul MAI nr. 392 (04.09.2020), a fost aprobat un Regulament care stabilește liniile directoare, obiectivele și principiile cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare pe criteriul de gen, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul subdiviziunilor aparatului central, autorităților administrative și instituțiilor din subordinea MAI. Regulamentul subliniază accesul necondiționat la protecție și asistență pentru victime și protecția oferită persoanelor care raportează hărțuirea sexuală, precum și garantarea confidențialității pentru victime.¹²⁵ **Angajații din cadrul Poliției au posibilitatea să raporteze cazurile de discriminare bazate pe gen sau de hărțuire sexuală atât autorităților externe, cât și celor interne, desemnate în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, cum ar fi Direcția Inspectare Efectiv a IGP și Grupului coordonator gender la nivel de IGP și MAI.**

În afară de posibilitatea de a depune o plângere la Poliție, la organul de cercetare penală, la procuratură, la instanțele de judecată, la Inspectoratul de Stat al Muncii și la Ombudsman (Avocatul Poporului), **cel mai important mecanism pentru depunerea și examinarea plângerilor este Consiliul pentru Egalitate.**¹²⁶

Consiliul pentru Egalitate (anterior Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității) acționează ca o autoritate autonomă cu scopul de a preveni și combate discriminarea și a asigura egalitatea în instituțiile de stat și în societatea moldovenească. Angajați din poliție și din alte instituții publice, cât și cetățenii, pot depune plângeri direct la acest organ independent. Membrii Consiliului nu sunt afiliați politic și sunt numiți de Parlament pentru o perioadă de cinci ani, dintre care trei membri sunt reprezentanți ai societății civile. Totodată, Consiliul examinează conformitatea legislației în vigoare cu standardele privind nediscriminarea, înaintează propuneri de modificare a legislației în acest sens,

¹²⁵ Pentru cadrul juridic național general, a se vedea capitolul 3.b). Republica Moldova, Ministerul Afacerilor Interne (MIA). Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare pe bază de gen, hărțuire și hărțuire sexuală, Ordinul nr. 392 din 04 septembrie 2020. Regulamentul a fost elaborat cu sprijinul UN Women și al Ambasadei Suediei la Chișinău. Carabanov, M. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de sex/gender în poliție."; Carabanov, M. și Erhan, J. 2021. "Politica de gen în poliție. Realități și perspective". Revista Națională de Drept 245 (3), pp. 131-143. Alte reglementări specifice: Guvernul Republicii Moldova. 2017. Codul de etică și deontologie al funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Hotărârea Guvernului nr. 629/2017; Poliția Republicii Moldova. 2014. Instrucțiuni privind comportamentul angajaților cu statut special din cadrul Inspectoratului General de Poliție al Ministerului Afacerilor Interne, Ordinul IGP nr. 42/2014; Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 01 decembrie 2023 (referință internă: 13).

¹²⁶ PNA privind drepturile omului are drept scop "protejarea persoanelor private de libertate împotriva torturii și relelor tratamente...", Consiliul Europei. 2020. 2.3. Activități pentru dezvoltarea și consolidarea stabilității democratice, Planul de acțiuni al Consiliului Europei pentru Republica Moldova 2021-2024. CM (2020) 161; Republica Moldova. 2018. Planul național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pentru perioada 2018-2022. Chișinău: Republica Moldova. Pentru mai multe informații despre procedurile de depunere a unei plângeri și despre formalitățile unei plângeri în caz de hărțuire sexuală, a se vedea Carabanov, M. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de sex/gender în poliție".

monitorizează implementarea legislației, pregătește studii și rapoarte, și formulează recomandări generale.¹²⁷

Direcția Inspectare Efectiv (DIE) este o subdiviziune din cadrul aparatului central al IGP, înputernicită să asigure supravegherea, respectarea legislației și disciplina de serviciu.¹²⁸

DIE examinează și soluționează plângerile împotriva angajaților instituției, fie depuse intern la IGP sau primite de la alte subdiviziuni ori de la MAI, trimite cereri recepționate atât din cadrul IGP, inclusiv subdiviziunilor sale, cât și de la populație, societatea civilă, mass-media și părți terțe cu privire la potențiale infracțiuni și nereguli comise de angajații Poliției.¹²⁹ În prezent, DIE dispune de o echipă formată din 15 angajați și este organizată în două subdiviziuni. *Secția investigații interne* este responsabilă pentru conducerea investigației, sub îndrumarea unui investigator principal. O investigație se desfășoară, având la bază un set de măsuri, precum examinarea circumstanțelor unei încălcări a disciplinei în conformitate cu legislația, evaluarea gravității abaterii disciplinare sau a gradului de încălcare, și aplicarea sancțiunilor disciplinare. Desfășurarea investigației se dispune în termen de 30 de zile printr-o rezoluție înaintată de șeful subdiviziunii. Rezultatele sunt apoi prezentate acestuia, sunt coordonate pe intern, și sunt transmise organului de urmărire penală, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale unei infracțiuni. *Secția evidență și analiză*, a doua subdiviziune a DIE, colectează date privind abaterile disciplinare și are responsabilitatea de a elabora planurile de acțiuni anuale pentru Direcție, precum și de a formula recomandări. Ambele subdiviziuni cooperează strâns cu DMRU pentru a dezvolta recomandări și organiza cursuri de formare și ateliere de lucru. Unul dintre principalele obiective ale recomandărilor formulate de către DIE este îmbunătățirea sau ajustarea reglementărilor normative interne ale Direcțiilor respective, având în vedere situațiile specifice care reprezintă o provocare pentru actualul cadru de reglementare. DIE administrează o linie telefonică dedicată plângerilor din partea cetățenilor, care sesizează cazuri de hărțuire sexuală comise de Poliție și care este disponibilă și pentru Inspectoratele de poliție care raportează astfel de cazuri.¹³⁰

¹²⁷ Republica Moldova, Parlamentul. Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității.

¹²⁸ Direcția Inspectare Efectiv a Inspectoratului General al Poliției. 2020. Ordinul șefului IGP nr. 93/2020. Chișinău: Direcția Inspectare Efectiv a Inspectoratului General al Poliției.

¹²⁹ Direcția Inspectare Efectiv a Inspectoratului General al Poliției. Ordinul șefului IGP nr. 93/2020; Republica Moldova. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003; Republica Moldova, Parlament. Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității; Republica Moldova, Parlament. Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

¹³⁰ Interviu cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 3); declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11). A se vedea și Raportul nr. 34/3-9717 int. din 20.11.2023 Implementarea politicilor în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului de discriminare și hărțuire sexuală în Poliție; - Elaborarea unui mecanism de prevenire a discriminării și

În cazul unui raport care constată orice formă de discriminare, hărțuire sau violență bazate pe gen, DIE solicită sfatul și recomandările punctelor focale de gen, ale Grupului coordonator gender și implică, de asemenea, Asociația Femeilor din Poliție. Totodată, este posibilă și o sesizare către DMRU. În cazul discriminării sau hărțuirii pe criterii de gen, Direcția are și responsabilitatea de a informa Consiliul pentru Egalitate. Dacă acesta din urmă confirmă plângerea, va notifica direct conducerea IGP pentru continuarea investigațiilor interne. Cu toate acestea, până în prezent, doar câteva cazuri legate de discriminarea pe criterii de gen au fost raportate la DIE. **În perioada 2020-2023, DIE a examinat trei plângeri referitoare la cazuri de discriminare de gen, hărțuire sau hărțuire sexuală, precum și la probleme de egalitatea de gen, care au avut loc în cadrul Poliției. De asemenea, în cadrul IGP, se presupune că unul dintre motivele pentru care victimele ezită să depună plângeri, ar putea fi frica de a pune în pericol relațiile de muncă, în special cu conducătorii. Din acest considerent, ca parte a acțiunilor ulterioare, ar trebui să se acorde o atenție deosebită păstrării anonimatului reclamantilor. Un alt obstacol ar putea fi interpretarea generală a Codului Penal, care nu ia în considerare poziția autorului faptei. Mai exact, legea aplicabilă nu face referire specifică la hărțuirea sexuală și nu ia în considerare poziția de putere a autorului faptei. În plus, sancțiunile disciplinare care pot fi impuse nu sunt specifice infracțiunii comise.**¹³¹

Atât la nivel de MAI, cât și la nivelul IGP, Grupul coordonator gender are principala responsabilitate de a coordona și monitoriza eforturile de integrare a dimensiunii de gen în cadrul organizației. Acesta colaborează cu DIE la examinarea plângerilor legate de probleme de gen.¹³² Principala atribuție a Grupului coordonator în domeniul gender constă de a consulta, de exemplu, în cazurile de hărțuire sexuală, și de a formula recomandări corespunzătoare. Aceste recomandări sunt apoi

hărțuirii sexuale la locul de muncă. În prezent, Direcția Inspectare Efectivă a IGP a elaborat un proiect de ordin prin care se instituie o linie telefonică pentru raportarea cazurilor de discriminare și hărțuire sexuală la locul de muncă "Linia de raportare".

¹³¹ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 3); Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11); Lege.md. "Articolul 173 Cod penal al Republicii Moldova* în Republica Moldova. Hărțuirea sexuală". Se remarcă faptul că Codul penal nu evidențiază circumstanțe agravante specifice în cazul în care hărțuirea sexuală este comisă asupra minorilor, membrilor familiei sau persoanelor aflate în relații de dependență: Carabanov, M. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criteriu de sex/gender în poliție". A se vedea, de asemenea, Republica Moldova. 2002. Codul penal al Republicii Moldova, Legea nr. 985-XV din 18 aprilie 2002, modificată la 24 noiembrie 2023. Publicat la 13 septembrie 2002 în Monitorul Oficial nr. 128-129/1012. Codul nu menționează în mod explicit hărțuirea sexuală și nici nu diferențiază infracțiunile în funcție de poziția de putere a făptuitorului. În plus, nu specifică sancțiuni disciplinare unice pentru infracțiunea de hărțuire sexuală. Acesta stabilește în primul rând principii generale, definiții și clasificări ale infracțiunilor și sancțiunilor, dar nu conține referiri specifice la hărțuirea sexuală sau la dinamica puterii implicate în astfel de cazuri.

¹³² Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 3); declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11). Pentru mai multe informații și evaluări privind Grupul coordonator în domeniul gender, a se vedea capitolul 4.

comunicate șefului-adjunct al IGP, care este membru al Grupului coordonator, responsabilitatea căruia este să sintetizeze informațiile și recomandările primite de la părțile implicate, precum și să ia decizia finală.

În prezent, punctele focale de gen își asumă rolul de membri în cadrul *Grupului coordonator în domeniul gender* din cadrul IGP. Dacă a fost raportat un caz de hărțuire sexuală sau de discriminare legată de gen, persoanele afectate pot depune plângeri la punctele focale de gen, organe adiționale la subdiviziunile lor specifice. De asemenea, li se poate solicita asistență în organizarea de cursuri de formare specifică sau alte măsuri de consolidare a capacităților în cadrul unei unități sau subdiviziuni. Punctele focale de gen, cum ar fi cele din DMRU, ar putea fi consultate pentru expertiza și evaluarea lor specifică în cazul unei sesizări interne de hărțuire sexuală.¹³³

Printre măsurile specifice și orientate spre prevenire și combaterea hărțuirii sexuale la locul de muncă, IGP publică periodic buletine informative, organizează sesiuni și ateliere de lucru (cu sprijinul partenerilor externi). De asemenea, sunt desfășurate sesiuni de informare cu participarea angajaților din cadrul Poliției, având drept scop prevenirea hărțuirii și abuzului sexual. Personalul DIE se întâlnește în mod regulat cu șefii subdiviziunilor pentru a sensibiliza asupra discriminării bazate pe gen și hărțuirea sexuală, precum și pentru a se asigura că legislația relevantă este aplicată corespunzător în procesele de muncă. În calitate de mecanism de protecție, DIE gestionează și linia telefonică "Anticorupție", care a fost creată pentru identificarea, sesizarea și prevenirea actelor de corupție, precum și a altor încălcări disciplinare la nivelul tuturor subdiviziunilor. Plângerile primite prin intermediul acestui mecanism sunt investigate conform procedurilor stabilite de DIE.¹³⁴

Asociația Femeilor din Poliție, în colaborare cu MAI și cu sprijinul Centrului de Drept al Femeilor, a elaborat un ghid de recomandări pentru cazurile de hărțuire sexuală și a adoptat o poziție de toleranță zero față de hărțuirea sexuală în cadrul Poliției.¹³⁵ Ulterior, au fost distribuite 2000 de exemplare ale acestui ghid de recomandări în subdiviziunile polițienești.¹³⁶ Cu toate acestea,

¹³³ Republica Moldova, Ministerul Afacerilor Interne (MAI). Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare, hărțuire și hărțuire sexuală pe bază de gen, Ordinul nr. 392 din 04 septembrie 2020. Interviu cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1,3,4). Pentru mai multe informații despre Grupul coordonator în domeniul gender și punctele focale de gen, a se vedea capitolul 4.

¹³⁴ Interviu cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referințe interne: 3,4).

¹³⁵ A se vedea raportul nr. 34/3-9717 int. din 20.11.2023.

¹³⁶ Carabanov, M. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de sex/gen în poliție"; Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. Evaluarea la nivel național privind îndeplinirea angajamentelor asumate în cadrul Declarației și Platformei de acțiune de la Beijing+25.

există puține date privind utilizarea acestui ghid și în ce măsură recomandările formulate în acest context au fost integrate în modificările aduse regulamentelor, procedurilor standard de operare (PSO) sau în alte proiecte strategice.¹³⁷ În 2021, MAI și IGP, cu sprijinul UN Women și al Centrului pentru Dezvoltarea Parteneriatelor, au aprobat un Regulament pentru prevenirea hărțuirii și discriminării sexuale la locul de muncă.¹³⁸ Cu toate acestea, potrivit diverselor opinii, Regulamentul este formulat în termeni foarte generali în multe aspecte și oferă puține informații despre modul în care potențialele victime sunt protejate atunci când se utilizează mecanisme interne de înaintare a plângerilor. **Lipsa unor prevederi detaliate a măsurilor de protecție în regulamentele interne ar putea fi unul dintre motivele pentru care doar câteva cazuri de hărțuire sexuală au fost raportate în cadrul autorităților MAI, inclusiv la IGP. Potrivit datelor IGP, în**

¹³⁷ Carabanov, M. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de sex/gen în poliție"; Interviu cu reprezentanți ai OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9); Interviu cu reprezentanți ai IGP și OI/ONG, 21 noiembrie 2023 (referință internă: 10).

¹³⁸ Privind acțiunile care trebuie întreprinse în cazurile de hărțuire sexuală, a se vedea: Carabanov, M. "Prevenirea hărțuirii sexuale și a hărțuirii pe criterii de sex/gender în cadrul poliției.", p. 67 și urm.

Cadrul general de reglementare include următoarele documente juridice:

1. Constituția Republicii Moldova

2. Codul Muncii nr.154/2003

3. Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

4. Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității

5. Legea nr. 298/2012 privind activitatea Consiliului pentru Egalitate

Documente de planificare/politici publice:

6. Strategia națională de dezvoltare "Moldova Europeană 2030"

7. Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027, HG nr.152/2023

8. Programul de promovare și asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2023-2027, HG nr.203/2023

9. Programul național de prevenire și combatere a violenței împotriva femeilor și a violenței domestice pentru anii 2023-2027, HG nr.332/2023

10. Programul național de ordine și siguranță publică pentru anii 2022-2025, HG nr.913/2022

11. Ghid metodologic privind integrarea prevederilor Strategiei Naționale de Dezvoltare în documentele de planificare și în documentele de politici publice la nivel național (SC)

Cadrul de reglementare specific:

12. Regulamentul privind evoluția în carieră a funcționarilor publici cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, HG nr. 460/2017.

13. Codul de etică și deontologie al funcționarilor publici cu statut special din Ministerul Afacerilor Interne, HG nr. 629/2017

14. Instrucțiuni cu privire la conduita angajaților cu statut special din cadrul Inspectoratului General al Poliției al Ministerului Afacerilor Interne, Ordinul IGP nr. 42/2014

15. Cu privire la organizarea procesului de schimbare temporară a locului de muncă al salariatului cu munca la domiciliu sau la distanță, Ordinul IGP nr.96/2021

16. Regulamentul privind modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare de gen, hărțuire și hărțuire sexuală, Ordinul MAI nr.392/2020

17. Regulamentul de organizare și funcționare a Grupului coordonator în domeniul gender din cadrul Poliției, Ordinul IGP nr. 474/2018

18. Cu privire la înființarea Grupului coordonator în domeniul gender în cadrul MAI, Ordinul MAI nr. 81/2023

19. Planul de acțiune privind egalitatea de gen în poliție pentru anii 2022-2025 (Ordinul IGP nr. 230/2022)

perioada 2018-2023 au fost raportate doar șase plângeri privind hărțuirea sexuală în rândul Poliției.¹³⁹

Legea privind egalitatea de șanse între bărbați și femei stipulează obligația angajatorului de a adopta măsuri pentru a preveni hărțuirea sexuală la locul de muncă. Însă ea nu include și sancțiuni pentru aceste încălcări. Având în vedere lacunele legislative curente, se lucrează la un nou cadru legal, care urmează să fie aplicat în anul 2025 și care va cuprinde și sancțiuni pentru angajatorii care nu implementează măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale sau a altor forme de hărțuire legată de gen în cadrul instituțiilor lor.¹⁴⁰

În cadrul sondajului realizat pentru acest studiu, respondenții au evaluat **liniile de raportare a abuzurilor sau a încălcărilor legale** cu o medie de 2,92 puncte pe o scară de 1-5 puncte, unde 29,75% dintre respondenți (32,86% dintre respondente) au considerat Regulamentul ca fiind inacceptabil sau nefiind bun (1 sau 2 puncte), în timp ce 24,61% l-au evaluat ca fiind bun sau foarte bun (4 sau 5 puncte).

Mecanismele de protecție legală și cele de raportare au fost criticate de participanții la sondaj în comentariile deschise. Un polițist a menționat: „Există mecanisme prevăzute de lege, doar că acestea nu sunt suficient implementate”. Un alt polițist a declarat: „Multă birocrație, mecanisme complicate, prejudecăți...”; iar despre liniile de raportare pentru abuzuri legale și încălcări, o polițistă a spus: „Nu poți raporta un caz sau solicita sprijin pentru că, mai târziu, ești pedepsit și presat.” Un alt polițist a precizat: „Se tem să nu fie vizați de colegi sau managerul lor”. **Analiza rezultatelor din sondaj, precum și a răspunsurilor din rubrica de comentarii cu privire la acest subiect, evidențiază necesitatea de a îmbunătăți accesibilitatea generală a opțiunilor de raportare (cum ar fi, broșuri sau evenimente de informare disponibile, sau reducerea birocrației). De asemenea,**

¹³⁹ Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11); Interviu cu reprezentanți ai OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9); 21 noiembrie 2023 (referință internă: 10).

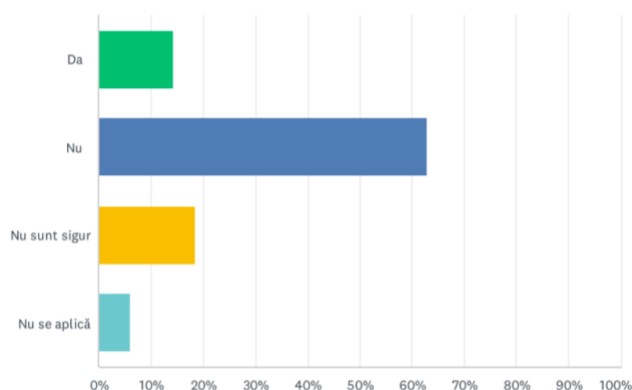
¹⁴⁰ Interviu cu reprezentanții OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9). Noua legislație din Moldova, care intră în vigoare în 2025, include modificări ale Codului penal pentru a aborda hărțuirea și victimizarea. Victimizarea, definită ca fiind consecințele negative pentru cei care depun plângeri, atrage, de asemenea, amenzi. Legislația face parte din Planul național de acțiune legat de Acordul de asociere la UE, care vizează îmbunătățirea cadrului său juridic împotriva discriminării, Moldova. 2022. "Sancțiunile pentru "hărțuire" și "victimizare", incluse în Codul penal". Disponibil la adresa: "The New York Times": <https://moldova1.md/p/1154/sanctions-for-harassment-and-victimisation--included-in-the-criminal-code>; Agenția de presă IPN. 2007. "Un studiu arată că femeile din Moldova nu știu unde să ceară ajutor în caz de hărțuire sexuală". Disponibil la: https://www.ipn.md/index.php/en/study-shows-women-in-moldova-do-not-know-where-to-ask-for-help-in-case-of-sexual-7967_967493.html. A se vedea studiul "Cum să prevenim și să reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și în mediul educațional", care oferă recomandări concrete pentru politicile publice naționale și cadrul de reglementare: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și Centrul de Drept al Femeilor. 2019. Cum Prevenim și Reducem Hărțuirea Sexuală la Locul de Muncă și Studii. Recomandări de politici. Chișinău: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor.

confidențialitatea plângerilor a fost menționată ca un punct critic care ar necesita îmbunătățiri suplimentare.

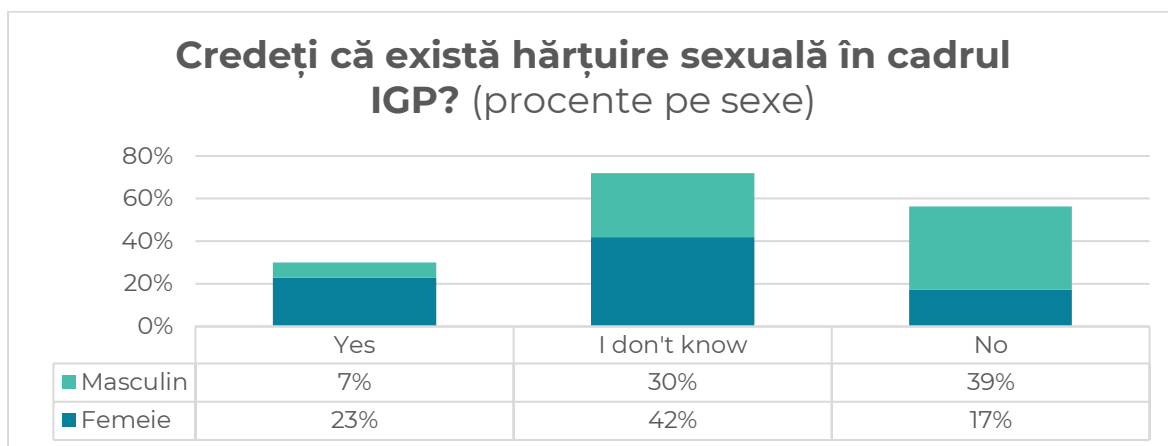
În medie, 14,29% dintre participanții la sondaj (21,91% femei și 11,29% bărbați) au afirmat că au **observat sau au fost martori la mobbing la locul de muncă** (comportamente de intimidare sau hărțuire, precum răspândirea de zvonuri, tratament nedrept sau refuzul oportunităților de formare sau de promovare fără o explicație validă). 18,47% nu au fost siguri, iar 62,86% (doar 56,89% femei) au declarat că nu au observat sau nu au asistat la astfel de acțiuni.

Q20 Ați observat sau ați asistat la hărțuire de tip mobbing (orice conduita abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini care aduc atingere, prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca sau climatul de muncă)?

Answered: 980 Skipped: 289



Aproximativ unul din doi respondenți (56,63%) a răspuns că nu a observat nicio formă de discriminare. Un număr mai mic de femei (43,93%) au răspuns că nu au sesizat nicio formă de discriminare, în comparație cu 61,48% dintre bărbații participanți la sondaj. În medie, 10,38% dintre respondenți au confirmat că au **observat, în cadrul poliției, discriminare legată de egalitatea de gen** (dar cu o diferență notabilă între femei și bărbați - 20,71% dintre respondente și doar 6,25% dintre respondenți). În plus, 39,05% dintre cei chestionați s-au referit la discriminare în contextul unei situații individuale sau în legătură cu un anumit comportament, în timp ce 2,26% au menționat discriminare pe criterii etnice.

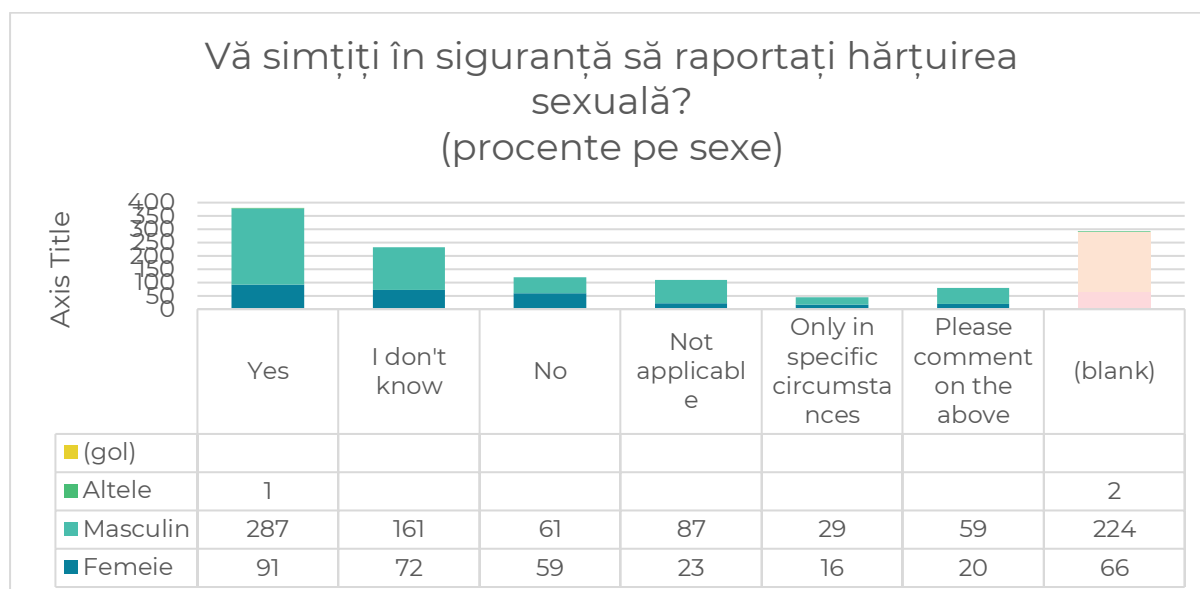


Referitor la problema hărțurii sexuale în Poliția Republicii Moldova, 14,75% dintre cei intervievați **consideră că acest fenomen este prezent în rândurile organelor de poliție**, comparativ cu 42,52% care sunt de părerea că hărțuirea sexuală nu este o problemă în această instituție, iar 42,73% dintre cei chestionați declară că nu știu dacă această formă de hărțuire este ori nu prezentă în Poliție. **Răspunsurile la întrebarea privind hărțuirea sexuală variază în funcție de sexul respondenților. Spre deosebire de bărbați, femeile interviuate, în general, indică o prezență mai semnificativă a hărțurii sexuale. Astfel, din rândul respondentelor, 23% consideră că hărțuirea sexuală este prezentă în Poliția RM, în comparație cu doar 7% dintre respondenții bărbați.** Majoritatea respondenților de sex masculin nu cred că hărțuirea sexuală este prezentă în cadrul Poliției. Aceeași opinie este împărtășită de mai puțin de 20% dintre femeile interviuate. În plus, mai multe respondente au declarat că nu știu dacă există sau nu hărțuire sexuală.

În ceea ce privește gradul de conștientizare a existenței hărțurii sexuale sau a discriminării în propria subdiviziune sau la locul de muncă, doar 4,80% din totalul celor chestionați (8,83% dintre respondenții de sex feminin și doar 3,18% dintre respondenții de sex masculin) au afirmat că **sunt conștienți de faptul că hărțuirea sexuală sau discriminarea au loc în cadrul subdiviziunii lor sau la locul lor de muncă**. De asemenea, 10,61% (și 17,31% dintre respondenții de sex feminin) au declarat că nu doresc să răspundă la întrebare, iar 6,12% au declarat că nu sunt interesați să ofere un răspuns. Din numărul total, 78,47% dintre respondenți au declarat că nu a existat hărțuire sexuală sau discriminare la locul lor de muncă (83,21% dintre bărbați față de 66,78% dintre femei).

În plus, 39,34% dintre respondenți au declarat că s-ar simți în siguranță dacă ar raporta referitor la hărțuirea sexuală (32,38% dintre respondenți de sex feminin, comparativ cu 41,96% dintre cei de sex masculin); aproximativ 5% au menționat că ar raporta în anumite circumstanțe, în timp ce 12,36% au declarat că nu s-ar simți sau nu se simt în siguranță dacă ar raporta astfel de cazuri, iar 24,00% au spus că nu știu dacă ar face-o. În plus, 11,33% dintre participanții la sondaj au indicat că subiectul nu se aplică lor. **Procentul de respondenți de sex feminin care au**

declarat că nu s-ar simți sau nu se simt în siguranță raportând cazuri de hărțuire sexuală (21,00 %) este semnificativ mai mare decât cel al respondenților de sex masculin (8,92 %) care au afirmat același lucru. Numărul mic de comentarii la întrebarea dacă se simt în siguranță să raporteze cazurile de hărțuire sexuală (doar 12 femei și 36 bărbați, cu un număr rezonabil de răspunsuri care se limitează la "nu știu") sugerează că, posibil, întrebarea să nu fi fost complet clară pentru respondenți sau că, din alte motive, au existat rezerve de a răspunde la întrebare, oferind informații mai specifice.



Întrebați **dacă percep că situația privind hărțuirea sexuală s-a schimbat în ultimii trei ani**, 32,16% dintre respondenți (doar 25,28% dintre respondente) consideră că aceasta s-a îmbunătățit, în timp ce 22,01% (23,77% dintre respondente) cred că situația a rămas la fel. De asemenea 40,92% (45,66% dintre respondente) au menționat că IGP a inițiat măsuri specifice pentru a răspunde acestei probleme, dar că există loc pentru îmbunătățiri. Doar 3,95% consideră că fenomenul de hărțuire sexuală s-a înrăutățit în ultimii trei ani.

Un număr mai mic de respondenți au oferit comentarii suplimentare la secțiunea de răspunsuri deschise referitoare la percepția oricăror schimbări legate de hărțuirea sexuală în cadrul Poliției, spre deosebire de celelalte secțiuni de răspuns deschis ale sondajului. Dintre cele 18 răspunsuri oferite de femei, în șase comentarii s-a indicat că nu știau despre nici o schimbare. Restul comentariilor diferă. Unii respondenți au declarat: "Situația este bună". În timp ce alții au pus sub semnul întrebării schimbările de până acum: "Încă formale! Doar pe documente și pe hârtie! În realitate, bărbații își permit expresii sexiste, hărțuire verbală psihologică!".

Din numărul total din cei chestionați, 32,99% (26,18% dintre respondenții de sex feminin și 35,55% dintre respondenții de sex masculin) **consideră că situația privind relațiile nepotrivite la locul de muncă s-a îmbunătățit în ultimii trei ani.**

23,80% consideră că IGP a implementat inițiative specifice pentru a răspunde acestei probleme, dar că mai sunt aspecte care pot fi îmbunătățite, în timp ce 10,65% (8,36% dintre respondenți de sex feminin și 11,50% dintre respondenți de sex masculin) consideră că IGP a abordat suficient și cuprinzător această problemă și că nu este necesară o intervenție suplimentară. În plus, 27,87% dintre respondenți (31,27% dintre femei) consideră că situația privind relațiile nepotrivite la locul de muncă nu s-a schimbat în ultimii 3 ani, iar 7,93% afirmă că situația s-a înrăutățit. În ceea ce privește comentariile deschise cu privire la relațiile nepotrivite la locul de muncă, nu există o tendință care să rezulte din aceste comentarii, majoritatea răspunsurilor indicând că respondenții nu cunosc situația.

În anul 2020, un studiu, finanțat de o organizația non-guvernamentală din Republica Moldova, și anume de Centrul de Drept al Femeilor în cadrul Programului de granturi mici IMPULS, finanțat de Suedia în 2020, a investigat percepțiile femeilor angajate ale Poliției din Moldova cu privire la hărțuirea sexuală în această instituție, având ca scop identificarea soluțiilor preventive.¹⁴¹ Studiul a implicat 215 femei angajate în Poliție și a constatat că 7,9% dintre respondente au declarat că au fost victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă, în timp ce 25,6% au raportat incidente care se califică drept hărțuire sexuală, dar care nu au fost recunoscute ca atare de către respondente (cum ar fi comentarii nedorite despre viața lor privată și/sau despre felul în care arată). Aceasta înseamnă că peste 33% dintre femeile polițiste au fost expuse unui anumit tip de hărțuire sexuală în timpul serviciului. Potrivit sondajului, 71% dintre incidentele de hărțuire sexuală au fost comise de către colegi, în timp ce 22,4% au fost supuse la acte de hărțuire sexuală din partea unuia dintre superiorii lor. Studiul a subliniat că una din patru femei (23,2% dintre respondente) nu a raportat niciodată astfel de situații, deoarece au crezut că nimeni nu va lua măsuri pentru a rezolva incidentul. Completând această imagine de ansamblu, studiul conchide că *"fiecare a doua femeie angajată în Poliție nu știe/nu este sigură dacă s-ar simți în siguranță să raporteze un act de hărțuire sexuală"*.¹⁴²

Structurate diferit în ceea ce privește domeniul de aplicare, accentul și întrebările, atât în prezentul sondaj, cât și în cel finanțat de Centrul de Drept al Femeilor în 2020 pot fi totuși comparate, pentru a obține informații suplimentare sau, dacă este necesar, de a iniția măsuri noi și îmbunătățite pentru prevenirea și raportarea hărțuirii sexuale în cadrul Poliției, precum și pentru protecția victimelor. Conform sondajului realizat în contextul acestui studiu, 21% dintre femeile respondente au declarat că nu s-ar simți în siguranță dacă ar raporta un caz de hărțuire și abuz sexual. Iar studiul Centrului de Drept al Femeilor arată că aproximativ 50% dintre femei au menționat că nu se simt în siguranță să raporteze astfel de cazuri, în timp

¹⁴¹ Carabanov, M. "Percepția femeilor angajate ale poliției asupra hărțuirii sexuale".

¹⁴² Ibidem.

ce 23,2% au declarat că nu ar face acest lucru, deoarece nu cred că raportarea ar aduce vreo schimbare, ar oferi sprijin sau că ar ameliora situația. Diferențele în rezultate ar putea fi explicate prin îmbunătățirile înregistrate în ultimii trei ani, în ceea ce privește măsurile de sensibilizare la nivel de direcții, precum și a angajaților, dar și prin dezvoltarea continuă a mecanismelor de raportare. Cu toate acestea, **ambele sondaje subliniază necesitatea clară de a îmbunătăți în continuare mecanismele de raportare, precum și de a proteja și oferi mai mult sprijin victimelor hărțuirii sexuale în cadrul investigațiilor interne.**

În cadrul sondajului din 2020 al Centrului de Drept al Femeilor, aproximativ 33% dintre participanți au menționat că au fost supuși unui anumit tip de hărțuire sexuală la locul de muncă. Comparând aceste date cu rezultatele prezentului sondaj, este surprinzător faptul că doar 8,83% dintre respondente au declarat că sunt conștiente de existența hărțuirii sau discriminării sexuale în subdiviziunea lor sau la locul lor de muncă. Cu toate acestea, în ceea ce privește percepția generală asupra prezenței hărțuirii sexuale și a abuzurilor în Poliție, cifrele din prezent sunt similare cu cele din 2020. Atunci, 27,27% dintre femeile respondentele considerau că hărțuirea sexuală este prezentă în cadrul Poliției din RM. **Aceste date ar putea indica, de asemenea, un potențial progres în ultimii trei ani, însă indică și necesitatea unei mai mari atenții acordate problemei hărțuirii sexuale la locul de muncă, în cadrul IGP, precum și a unor acțiuni suplimentare sau extinderea măsurilor existente, cum ar fi sensibilizarea și instruirea.**

Studiu de caz privind bunele practici: Campanie internă împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă în cadrul Poliției din Berlin¹⁴³

Biroul pentru diversitate al Poliției din Berlin a lansat o campanie internă împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă, folosind afișe pentru a spori gradul de conștientizare printre angajați cu privire la acest fenomen. Scopul a fost să informeze angajații despre drepturile lor și, de asemenea, să accentueze opțiunile disponibile pentru asistență. **Pentru această campanie internă, a fost creată o pagină de intranet care oferă informații generale despre hărțuirea sexuală la locul de muncă și enumeră punctele de contact pentru persoanele afectate, precum și pentru manageri și martori.** În cadrul Poliției din Berlin, există mai multe puncte de contact (cum ar fi reprezentanți ai femeilor, consiliile de personal, reprezentanți ai persoanelor cu dizabilități, serviciile de consiliere socială, gestionarea plângerilor, centrul de consiliere pentru gestionarea conflictelor, etc.), care pot fi folosite în acest scop.

¹⁴³ Informații obținute în urma schimbului cu poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne furnizate.

Studiu de caz privind bunele practici: Program de instruire pentru manageri în ceea ce privește comportamentele sexiste și abaterile motivate politic în cadrul Poliției din Berlin¹⁴⁴

Începând cu martie 2023, poliția din Berlin organizează un **seminar de două zile intitulat "Sexismul și abaterile motivate politic" adresat viitorilor manageri**. Acest seminar explorează subiecte precum sexismul, pericolele asociate acestuia viața cotidiană și posibilele măsuri de combatere. De asemenea se discută modele de bune practici și importanța auto-reflecției ca bază pentru un management responsabil. Alte subiecte discutate mai includ: dimensiunile sexismului în activitatea cotidiană a poliției și disponibilitatea serviciilor de asistență psihologică și consiliere, cum ar fi supravegherea. Participanții sunt sensibilizați să adopte o abordare democratică în gestionarea fenomenelor sociale precum sexismul, rasismul, discriminarea, homofobia sau transfobia.

Studiu de caz privind bunele practici: Documentarea regulată a cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul poliției din Suedia¹⁴⁵

Îmbunătățirea condițiilor de muncă și, în special, consolidarea dimensiunii de gen în acest context, constituie elemente centrale ale Strategiei pentru Tratatul Egal aplicate în cadrul Autorității Suedeze de Poliție (2017-2021). Unul dintre obiectivele principale în acest sens este de a elimina disparitățile de șanse între grupurile diferite de angajați și de a combate discriminarea. Condițiile de muncă sunt analizate și evaluate în conformitate cu reglementările referitoare la mediul de muncă și colaborarea dintre angajați și angajatori. O importanță deosebită este acordată definiției discriminării conform legislației suedeze (Legea suedeză privind discriminarea, 2008:567, mod. 2016:828). **Strategia pentru Tratatul Egal prevede că măsurile concrete trebuie documentate sistematic în cazul raportării hărțuirii sau agresiunii, inclusiv a cazurilor de hărțuire sexuală sau a riscului asociat acesteia**. Documentarea trebuie să fie realizată anual, în scris, și să facă referire la măsurile luate în scopul prevenirii hărțuirii sexuale. Acest lucru asigură respectarea consecventă a liniilor directe și a mecanismelor de prevenire și urmărire penală a hărțuirii, hărțuirii sexuale și a altor tipuri de agresiune în conformitate cu Legea suedeză privind discriminarea.

¹⁴⁴ Informații obținute în urma schimbului cu poliția din Berlin (septembrie-octombrie 2023) și documente interne furnizate.

¹⁴⁵ OSCE. Proiect, Creșterea și sprijinirea participării femeilor la toate nivelurile în cadrul Poliției din Muntenegru.

Studiu de caz privind bunele practici: Protecția avertizorilor (whistleblowers) în cadrul Poliției din Norvegia ¹⁴⁶

Norvegia beneficiază de un cadru juridic solid pentru denunțarea și protecția avertizărilor, reglementat de **Legea privind mediul de muncă din anul 2017**. **Această lege asigură protecția împotriva represaliilor, fie că avertizorii aleg să raporteze autorităților externe sau în cadrul propriei organizații. Sarcina probării revine angajatorului, care trebuie să demonstreze că avertizorii nu au fost supuși represaliilor. Instituțiile cu cinci sau mai mulți angajați sunt obligate să aibă un mecanism intern de denunțare a neregulilor.**

Cu toate acestea, din cauza mai multor cazuri grave, când angajații, fiind supuși persecuțiilor din partea colegilor și a conducerii, după ce au depus plângeri în acest sens, s-au îmbolnăvit sau și-au părăsit locul de muncă, Federația Norvegiană de Poliție (Politiets Fellesforbund) a recomandat membrilor săi să nu utilizeze mecanismele interne (cum ar fi depunerea unei plângeri către conducerea departamentului), ci să caute sprijin prin intermediul Federației. În ultimii doi ani, Politiets Fellesforbund a depus eforturi pentru a îmbunătăți mecanismele de protecție a angajaților care denunță sau aduc dovezi privind abaterile și condițiile nesigure de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală, militând puternic, la nivel politic, pentru înființarea unei structuri organizaționale externe care să examineze rapoartele și plângerile depuse de polițiști. Recent, Ministerul Justiției a anunțat elaborarea unor noi prevederi legale care să permită instituirea unei astfel de organizații.

¹⁴⁶ Informații obținute în urma schimbului cu Federația Norvegiană de Poliție (noiembrie 2023); OCDE. 2018. Implementarea Convenției OCDE împotriva mitei, faza 4: Norvegia. Paris: OCDE.

VI. Remunerarea și beneficiile muncii

a) Compensații și remunerații

Salariile polițiștilor din Republica Moldova sunt considerabil mai mici în comparație cu standardele europene. În prezent, la începerea serviciului, polițiștii primesc echivalentul a aproximativ 350-400 de euro pe lună.¹⁴⁷ Potrivit unui raport MAI din 2015, salariile sunt percepute ca fiind mici, ceea ce afectează negativ eficiența personalului, asumarea responsabilităților și satisfacția profesională.¹⁴⁸ Raportul din 2015 evidențiază măsurile care pot fi luate în acest sens, precum: revizuirea politicilor salariale pentru a asigura o remunerare echitabilă în funcție de nivelul de responsabilitate, complexitatea sarcinilor și performanțe; ajustarea salariilor pentru angajații care desfășoară sarcini similare sau comparabile în structuri diferite și examinarea gradului de dificultate a sarcinilor (pe baza unor criterii precum responsabilitatea, riscul etc.). SDP se referă, de asemenea, la o "vulnerabilitate a sistemului polițienesc în ceea ce privește asigurarea resurselor financiare pentru dezvoltare", inclusiv a salariilor.¹⁴⁹

Conform informațiilor obținute în cadrul interviurilor pentru acest studiu, salariile pentru funcțiile cu aceeași vechime în muncă în alte autorități sunt mai mari decât cele din Poliție.¹⁵⁰ **IGP a declarat că discrepanța salarială, comparativ cu alte structuri din sectorul de securitate, afectează negativ atât satisfacția angajaților, cât și eficiența Poliției.** Prin urmare, este necesar de a prezenta un raport către Ministrului Afacerilor Interne, prin care să fie reflectate, prin metoda comparației cu alte autorități de aplicare a legii din RM, precum *Serviciul de Informații și Securitate, Centrul Național Anticorupție, Administrația Națională a*

¹⁴⁷ Salariul lunar al unui polițist începător pornește de la aproximativ 6.000 de lei moldovenești (aproximativ echivalentul a 310 euro). Salariul crește în funcție de gradul și de anii de serviciu ai polițistului. Un ofițer cu peste 20 de ani de serviciu poate primi un salariu de aproximativ 10.000 de lei moldovenești pe lună (ca. 520 de euro). Informația a fost oferită de Șeful Inspectoratului General al Poliției în cadrul unui interviu pentru portalul noi.md: Noi.md. 2022. "Care este salariul unui polițist în R. Moldova. Șeful IGP: 'Avem un deficit foarte mare de angajați'". Disponibil la: <https://noi.md/md/societate/care-este-salariul-unui-politist-in-r-moldova-seful-igp-avem-un-deficit-foarte-mare-de-angajati>. Salariul mediu lunar în Republica Moldova în anul 2021 a fost de 9115 lei. Republica Moldova, Ministerul Muncii și Protecției Sociale. 2022. Informația nr. 73 din 8 martie 2022 cu privire la salariul mediu lunar în anul 2021. Publicată la 8 martie 2022 în Monitorul Oficial nr. 73-77 art. 145.

¹⁴⁸ Barbu, D. et al. 2015. Raport privind analiza funcțională a Ministerului Afacerilor Interne al Republicii Moldova. Chișinău: Ambasada SUA în Republica Moldova.

¹⁴⁹ Guvernul Republicii Moldova. Hotărârea Guvernului nr. 587 din 12 mai 2016 privind aprobarea Strategiei de dezvoltare a poliției pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni pentru implementarea acesteia.

¹⁵⁰ A se vedea și Raportul nr. 34/3-1306 din 05.04.2023.

Penitenciarilor, privind avantajele, stimulentele, remunerarea, pachetul social, care sunt, în linii generale, mult peste ceea ce primesc polițiștii. În acest sens este important de a iniția unele proceduri corespunzătoare pentru ajustarea salariilor din cadrul IGP prin modificarea legislației și a regulamentelor.¹⁵¹

În cadrul sondajului efectuat în scopul acestui studiu, **respondenții au evaluat salariul și beneficiile oferite la locul de muncă** în Poliția din RM cu 2,31 puncte pe o scară de 1-5 puncte, **62,14% dintre respondenți apreciind salariul și beneficiile ca fiind inacceptabile sau că nu sunt bune** (1 sau 2 puncte), față de numai 7,79% care le-au apreciat ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte).

În comentariile deschise, respondenții au adus cel mai des în discuție problema salariilor mici, atunci când au fost întrebați despre diverse reglementări la locul de muncă, inclusiv sănătate, bunăstare, beneficii și servicii. O polițistă cu funcție de conducere a menționat: *"Din păcate, în comparație cu salariile din mediul privat, angajații din Poliție au salarii medii, având în același timp responsabilități semnificative, ceea ce îi demotivează. Este necesar ca angajații să beneficieze de salarii adecvate în cadrul acestei structuri."* Un polițist a exprimat opinii similare: *"Singura problemă în Poliție este salariul. Chiar și în comparație cu alte locuri de muncă din Republica Moldova, salariul unui polițist este prea mic și nu este echivalent cu efortul și munca depuse"*. Alți respondenți au remarcat: *"(...) salariul nu a fost majorat în funcție de rata inflației de anul trecut, prețurile la produse sunt ca în UE... Un salariu de 450-500 de euro... Mă simt foarte rău..."* Un alt polițist a adăugat: *"Așteptăm ca salariile să crească sau cel puțin, deocamdată, să ni se acorde tichete de masă"*. O polițistă cu o experiență de peste 16 ani de muncă a conchis: *"Cu astfel de salarii polițiștii ajung în pragul sărăciei"*.

Un ofițer principal, cu o experiență profesională de peste 16 ani, a adus în discuție și problema salariilor în contextul avansării în funcție: *"Angajații buni sunt promovați, dar mulți refuză astfel de oferte din cauza faptului că aceasta presupune asumarea unor responsabilități mai mari, iar în raport cu salariul existent al unui angajat simplu și cel al managerului nu este esențial..."*

Nivelul inadecvat al salariilor este una dintre cele mai recurente teme identificate în baza rezultatelor sondajului privind percepțiile angajaților din IGP. Aceste date, precum și numărul semnificativ de participanți la comentariile deschise, confirmă numeroasele declarații făcute în interviurile cu reprezentanții IGP. Acestea reflectă opinia generală a angajaților, că situația

¹⁵¹ Declarații scrise ale reprezentanților IGP, 29 octombrie 2023 (referință internă: 11); Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9).

actuală este inechitabilă, având în vedere riscurile și dificultățile asociate cu această muncă.

b) Beneficii, pachetele medicale și alte servicii și asistență

Angajaților poliției li se pune la dispoziție un pachet de asigurări sociale și medicale. Atât ei, cât și copiii lor beneficiază de asigurare medicală și acces la medicii instituției. În medie, respondenții au evaluat **beneficiile și asistența medicală** cu 2,83 puncte pe o scară de 1-5 puncte. 36,82% dintre respondenți au apreciat aceste reglementări ca fiind inacceptabile sau că nu sunt bune (1 sau 2 puncte), față de 23,30% care consideră ca sunt bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte).

În cadrul sondajului, respondenții au evaluat **acordarea de asistență psihologică sau de sprijin în probleme de sănătate mintală**, acordând o medie de 2,81 puncte pe o scară de 1-5 puncte. 35,40% dintre intervievați au menționat că reglementările în acest sens nu sunt atractive (între inacceptabil -1 punct sau nu prea bune - 2 puncte), în comparație cu 23,06% care le consideră bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte). O polițistă în funcție de execuție a criticat această situație, afirmând că "Testele de evaluare psihologică / asistența pentru probleme de sănătate mintală sunt doar formalități, existente doar pe hârtie! Nu se acordă atenție stării psiho-emoționale la locul de muncă, ci doar "sarcinilor și cerințelor". Ea a propus că "uneori ar trebui să se organizeze cel puțin o întâlnire lunară cu angajații, cu participarea obligatorie a șefilor de subdiviziuni. Foarte mult depinde de atmosfera din cadrul subdiviziunilor, de modul în care ești abordat, de nivelul de comunicare și cooperare cu șeful direct, precum și de atitudinea față de toți angajații etc."

Asistența psihologică este disponibilă din 2013 ca servicii voluntare, nefiind incluse în pachetul standard de asigurări sociale și medicale. În cadrul IGP, la nivel central există o unitate de personal în funcție de psiholog, responsabilă pentru coordonarea a aprox. 40 de psihologi la nivel de subdiviziuni. Acordarea **suportului psihologic în cadrul IGP este înțeles în principal ca un instrument de prevenire a epuizării profesionale**. În cazul unui diagnostic, cum ar fi epuizarea legată de muncă, psihologii pot doar să ofere recomandări șefilor de subdiviziuni. În cazul epuizării profesionale, angajatul poate beneficia de consultații, de terapie individuală și de grup oferite de psihologi, neavând însă dreptul la concediu medical. După examinarea cazului de către superiorul ierarhic și în baza deciziei acestuia, există posibilitatea să fie utilizate zilele de concediu pentru recuperare. În ceea ce privește cazurile de hărțuire sexuală la locul de muncă, nu există mecanisme specifice de asistență psihologică, cu excepția celor standard. Până în prezent, Psihologului nu i-a fost adresată nicio plângere legată de hărțuirea sexuală. Cu toate acestea, Psihologul poate fi solicitat pentru recomandări în cazul

unei plângeri adresate către structurile de raportare ale IGP sau către cele externe, cum ar fi Consiliul pentru Egalitate.¹⁵²

Rezultatele sondajului arată că aproximativ 35-40% dintre respondenți consideră că asistența psihologică oferită în cadrul IGP este insuficientă sau nu este atractivă, indicând astfel nevoia de îmbunătățiri, mai ales că sănătatea mintală este un factor decisiv care contribuie la satisfacția profesională. Planul de activitate al IGP pentru 2023 pune accentul pe modificarea regulamentelor pentru a permite accesul gratuit la consultații cu psihologi din afara instituției. De asemenea, planul de activitate prevede o evaluare a climatului organizațional în subdiviziunile specifice, inclusiv a măsurilor relevante de prevenire a stresului legat de muncă.¹⁵³ Rămâne de văzut ce rezultate va da analiza climatului la locul de muncă și a factorilor care pot contribui la prevenirea stresului asociat locului de muncă, precum și în ce măsură au fost tratate aspectele de gen. În ceea ce privește potențialele îmbunătățiri, **interviurile au evidențiat necesitatea unei formări suplimentare pentru serviciile psihologice. Totodată, este important să se conștientizeze mai bine valoarea asistenței psihologice în cadrul IGP, în special pentru a elimina prejudecățile față de problemele de sănătate mintală în general.**¹⁵⁴

Accesul la burse sau la alte programe care susțin educația copiilor polițiștilor este un factor important pentru cei preocupați de echilibrul dintre viața profesională și cea privată și mai ales de beneficiile financiare. Această facilitate nu este doar un element atractiv pentru cei care aplică pentru o poziție în cadrul Poliției, ci poate contribui și la menținerea în funcție. În medie, respondenții au evaluat **sprijinul școlar și universitar pe care îl primesc pentru copiii lor** cu 2,53 puncte pe o scară de 1-5 puncte, 49,43% dintre respondenți apreciind aceste reglementări ca fiind inacceptabile sau că nu sunt bune (1 sau 2 puncte), comparativ cu 16,06% care îl consideră bun sau foarte bun (4 sau 5 puncte).

Un alt instrument important pentru colectarea probelor în conformitate cu legislația în vigoare și principiile juridice, mai ales pentru ca acestea să fie admise în procesul de judecată, este asistența juridică acordată polițiștilor de către Direcția Juridică. Aceasta este necesară în cazul plângerilor depuse împotriva poliției, precum și în contextul anchetelor interne, oferind persoanei acuzate oportunitatea de a-și prezenta cazul sau interesele sale în cel mai bun mod posibil, dacă este pusă sub acuzare sau îi este deschisă o anchetă. În medie, respondenții au evaluat **consilierea și sprijinul juridic pentru angajați** cu 2,58 puncte pe o scară de 1-5 puncte, 46,59% dintre respondenți considerând reglementările ca fiind

¹⁵² Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 5).

¹⁵³ Poliția din Republica Moldova. Planul de activitate al Inspectoratului General al Poliției pentru anul 2023.

¹⁵⁴ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 5).

inacceptabile sau necorespunzătoare (1 sau 2 puncte), în timp ce 16,78% le-au evaluat ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte).

În secțiunea răspunsurile deschise oferite în cadrul sondajului, mai mulți polițiști au criticat sprijinul juridic în cazul anchetelor împotriva polițiștilor sau anchetelor interne. De exemplu, un polițist cu funcție de execuție a declarat: "De obicei, serviciile trebuie să ajute la soluționarea situațiilor interne, să protejeze angajații, însă se preocupă mai mult de pedepse decât de protecție". O polițistă cu funcție de execuție a adăugat: "Suntem sancționați pentru orice abatere minoră, suntem supuși unui control din toate părțile, legislația este prea permisivă pentru cetățeni și prea restrictivă pentru angajați (...)". O altă polițistă a menționat: "Nu poți să raportezi un caz sau să ceri sprijin pentru că vei fi ulterior sancționat și supus la presiuni".

În linii generale, rezultatele sondajului arată că mulți angajați ai IGP consideră că beneficiile destinate să facă munca în poliție mai atrăgătoare sunt fie insuficiente, fie s-au deteriorat în ultimii ani. Printre acestea se numără eliminarea posibilității de a obține teren prin intermediul municipalității sau de a-l achiziționa la un preț redus. Aceste percepții evidențiază necesitatea de a examina și de a evalua mai profund posibilele ajustări și de a sprijini inițiativele menite să remedieze aceste probleme, care sunt subiect de discuție la nivel politic și legislativ.¹⁵⁵

Studiu de caz privind bunele practici: Sondajul salarial în cadrul Poliției Suedeze¹⁵⁶

Autoritatea Suedeză de Poliție efectuează anual un sondaj privind salariile pentru a identifica, corecta și preveni diferențele salariale ilegale și nejustificate, inclusiv între bărbați și femei. Aceasta face parte din *Strategia privind tratamentul egal* a Autorității Suedeze de Poliție pentru perioada 2017-2021. În plus, Poliția suedeză asigură egalitatea salarială și a condițiilor de muncă, așa cum este garantată de *Strategia pentru cultură și egalitate* a Autorității Suedeze de Poliție (2022), care stipulează că nu ar trebui să existe diferențe nejustificate între femei și bărbați în ceea ce privește salariile și condițiile de muncă. **Rezultatele sondajului salarial sunt incluse într-un raport anual, care conține și o listă de ajustări și alte măsuri necesare pentru a elimina diferențele salariale existente** legate direct sau

¹⁵⁵ Interviu cu reprezentanții OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9).

¹⁵⁶ Autoritatea Suedeză de Poliție. 2017. Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017-2021 (PM 2017: 33). Stockholm: Autoritatea Suedeză de Poliție 2022. Polismyndighetens strategi för kultur och likabehandling (PM 2022: 10). Stockholm: Autoritatea Suedeză de Poliție.

indirect de gen. Acest raport include, de asemenea, o estimare a costurilor și un calendar pentru implementarea ajustărilor salariale cât mai repede posibil, dar să nu depășească termenul de cel mult trei ani.

Studiu de caz privind bunele practici: Remunerare egală pentru muncă egală în cadrul Poliției estoniene¹⁵⁷

Obligația conform căreia femeile și bărbații au dreptul la o remunerare egală pentru muncă egală derivă din Legea privind egalitatea de gen. Aceasta prevede că acțiunile unui angajator sunt considerate discriminatorii în cazul în care acesta stabilește condiții mai puțin favorabile pentru plata muncii sau pentru acordarea și primirea de beneficii asociate muncii pentru un angajat sau angajați de un anumit sex comparativ cu celălalt sex care, pentru aceeași muncă sau una echivalentă. Potrivit raportului din 2021 al Serviciului Public Estonian, diferența de salarizare în serviciul public în 2021, ținând cont de complexitatea muncii, a variat între 1,1 % și 21,9 %, în funcție de nivelul de responsabilitate. Poliția și Garda de Frontieră din Estonia (PPFE) aplică în mod egal principiul remunerării pentru bărbați și femei. Salariile polițiștilor și ale celorlalți angajați sunt stabilite în funcție de post, indiferent de sex. **În 2022, PGFE i-a fost acordat titlul de „Angajator al Egalității în Remunerare”, fiind singura instituție de stat din categoria instituțiilor mari (250+ angajați).** Acest titlul indică faptul că organizația este un angajator responsabil, apreciază egalitatea și urmează cele mai bune practici în ceea ce privește plata salariilor între bărbați și femei. Obiectivul PGFE este de a continua să plătească în mod egal salariile și de a menține reputația sa ca angajator care promovează salarizarea egală (Planul de acțiuni al Poliției pentru egalitatea de gen - Plan de acțiuni pentru 2023 - 2028 3.3 OBIECTIVUL 4).

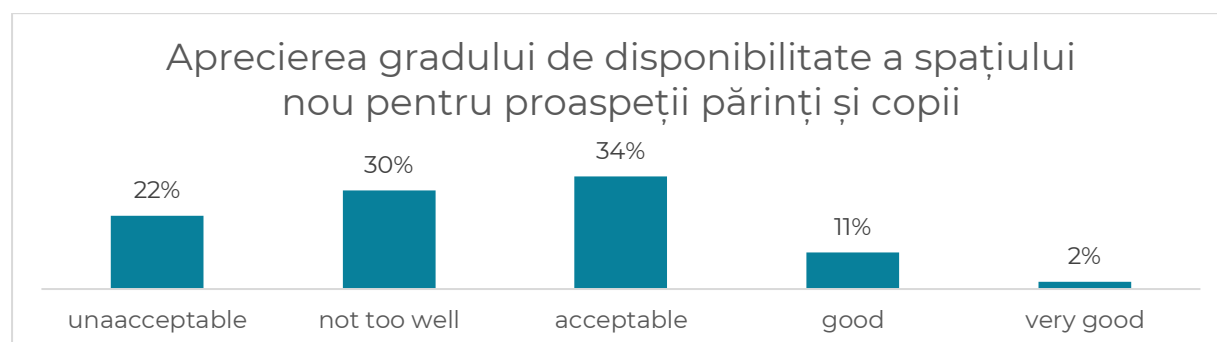
¹⁵⁷ Poliția și Garda de frontieră a Estoniei (PGFE). Politsei ja piirivalveameti soolise vordoiguslikkuse kava 2023-2028.

VII. Dotarea tehnico-materială

a) Echipamente și infrastructură fizică pentru bărbați și femei

Echipamentele tehnice și infrastructura nu sunt importante doar pentru eficiența activității polițienești, ci și pentru siguranța individuală a polițiștilor, prin urmare, fiind decisive pentru satisfacția profesională. Asigurarea condițiilor de igienă la locul de muncă sau modernizarea echipamentelor vechi pot fi factori suplimentari, care pot contribui la sentimentul de apreciere a angajaților. IGP a elaborat un proiect de regulament privind modernizarea și îmbunătățirea echipamentului Poliției, care vizează echipamentul individual, cel de la locul de muncă, precum și infrastructura din diferite birouri și unități. În acest context, aspectele legate de gen sunt luate în considerare și în cadrul măsurilor de construcție sau achiziție. Uniformele de serviciu sunt actualizate în prezent pe baza unui nou regulament al MAI care implică toate autoritățile subordonate acestuia, pe baza unei hotărâri privind normele de asigurare a uniformelor și echipamentele speciale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, al autorităților administrative și al instituțiilor din subordinea acestuia.

În ceea ce privește **evaluarea spațiilor de lucru/infrastructurii**, 52,29% dintre respondenți au considerat **disponibilitatea spațiilor pentru părinți și copii** ca fiind inacceptabilă sau necorespunzătoare (1 sau 2 puncte), iar 13,41% - ca fiind bună sau foarte bună (4 sau 5 puncte).



Femeile participante la sondaj au perceput acest aspect ca fiind o problemă și mai mare: **60,07% dintre ele au evaluat disponibilitatea spațiilor pentru părinți și copii ca fiind inacceptabilă sau necorespunzătoare** (1 sau 2 puncte), în timp ce 12,23% au considerat-o bună sau foarte bună (4 sau 5 puncte). **Lipsa spațiilor dedicate proaspeților părinți și copiilor a fost menționată de mai multe ori în comentariile deschise.**

O polițistă a afirmat: "Nu știu nimic despre spațiile pentru copii". O altă polițistă într-o funcție de execuție a subliniat deficiențele infrastructurii destinate mamelor care

alăptează: "Spații pentru hrănirea copilului nu există, fapt care descurajează alăptarea. Ar fi binevenită susținerea femeilor cu copii mici în momentul revenirii la locul de muncă, prin implementarea creșelor, așa cum prevede legea". Un polițist cu funcție de execuție a remarcat: "Este necesar de a crea condiții pentru copiii angajaților din instituția în care lucrează, în situațiile în care aceștia nu pot fi lăsați acasă". Potrivit unui alt polițist cu funcție de execuție, acest aspect este deosebit de relevant în cazul alarmelor de urgență: "Nu avem spațiu pentru copii, atunci când este o alarmă!!!".

Asigurarea unor încăperi în care angajații să poată găzdui temporar ori să alăpteze copiii, poate avea un impact semnificativ pentru reconcilierea muncii cu îngrijirea copiilor și cu viața de familie. Infrastructura sanitară și spațiile care oferă o anumită intimitate, cum ar fi vestiarele separate, sunt esențiale pentru confortul angajaților la locul de muncă și pot contribui la îmbunătățirea satisfacției profesionale. În 2023, IGP, împreună cu UN Women, a implementat un proiect pilot privind renovarea și echiparea corespunzătoare a unei încăperi prietenoase pentru copii și a vestiarelor pentru femei într-o secție de poliție din Chișinău.¹⁵⁸ Este important să se urmărească rezultatul acestei inițiative pentru a evalua posibilitatea extinderii sale în alte subdiviziuni ale IGP.

În secțiunea dedicată comentariilor deschise despre locul de muncă și infrastructură, problema băilor a fost adusă în discuție de mai multe ori. O polițistă cu funcție de execuție a descris: "Baia este un dezastru! Șobolani și mizerie!" O altă polițistă a adăugat: "Este un dezastru! Nu avem baie, iar toaleta este afară, trebuie să ieși afară, iar iarna nu este deloc confortabil, în ploaie și zăpadă".

În timpul sondajului, 40,95 % dintre subiecți (și 61,27 % dintre femei) au **menționat că uniforme și echipamentele nu sunt adaptate la măsurile și parametrii fizici diferiți ai bărbaților și femeilor** (1 sau 2 puncte), în comparație cu 15,54 % (și doar 10,57 % dintre femei) care le-au evaluat ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte).

În comentariile deschise referitoare la echipament, mulți respondenți au indicat deficiențe, în special în ceea ce privește uniforme. Furnizarea de uniforme, precum și disponibilitatea unor opțiuni variate în funcție de mărime, au fost criticate în repetate rânduri, iar numeroși polițiști au exprimat nemulțumirea că sunt nevoiți să își cumpere singuri uniforme.

Formele și dimensiunile au fost criticate în mod special de către femeile cu funcții de execuție: "Uniforma nu este întotdeauna croită pentru femei, trebuie să coși sau să cumperi din banii tăi." O altă polițistă a spus: "Unele elemente trebuie să ți le

¹⁵⁸ Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 01 decembrie 2023 (referință internă: 12).

cumperi singură pentru că nu se potrivesc cu mărimea sau calitatea." Un polițist s-a exprimat astfel: "Uniformele nu sunt adaptate la parametri fizici, sunt de proastă calitate, după 2-3 spălări se decolorează sau sunt confecționate din materiale dure și incomode. Din acest motiv suntem nevoiți să ne cumpărăm uniforme din banii noștri pentru a arăta bine și a ne simți confortabil".

Un polițist a explicat: "(...) Direcția logistică solicită dimensiunile angajaților (...) iar la primirea echipamentelor (...) acestea nu coincid cu dimensiunile de care este nevoie în realitate". În general, mai multe polițiste au declarat: "Primim uniforme o dată la doi ani, ceea ce este insuficient" și "Nu sunt furnizate suficiente uniforme".

Interviurile realizate pentru acest studiu au relevat o serie de nemulțumiri repetate cu privire la uniforme și încălțăminte. Uniformele pentru sarcinile polițienești standard (cu excepția uniformelor de ceremonie) sunt unisex și nu sunt adaptate la diferite tipuri de corp și la diferite sexe. În general, angajaților li se oferă câte un set din fiecare uniformă, însă nu primesc și seturi suplimentare, de exemplu, pentru zilele călduroase. De asemenea, nu se face ajustarea mărimilor sau remaieri periodice. Prin urmare, multe articole sunt plătite de angajați din resurse proprii. S-a subliniat faptul că, spre deosebire de alte instituții subordonate MAI, constrângerile financiare obligă Poliția să achiziționeze cele mai ieftine uniforme și încălțăminte disponibile pe piață.¹⁵⁹ Datele din sondaj și din interviuri arată o nevoie clară de seturi suplimentare de uniforme confortabile adaptate la ocazii și funcții relevante și, în special, să fie de mărimi adecvate, și anume pentru femei sau pentru bărbați care, de exemplu, au nevoie de uniforme deosebit de mari sau mai înguste. Cercetările recente din Regatul Unit, spre exemplu, au constatat că uniformele nepotrivite reprezintă o problemă pentru polițiști în general, dar pentru femei acestea creează restricții suplimentare, cum ar fi o potrivire proastă în jurul șoldurilor și pieptului, dar și iritarea pielii din cauza țesăturilor de calitate inferioară. Uniformele și echipamentul prost adaptate, cum ar fi vestele antiglonț, reprezintă, de asemenea, un risc fundamental pentru siguranță.¹⁶⁰

Condițiile din depozit au fost, de asemenea, menționate, subliniindu-se în special lipsa vestiarelor pentru femeile polițiste. Existența vestiarelor în care toți angajații își pot proba uniformele într-un mediu igienic, privat și sigur au fost evidențiate ca fiind un factor important pentru bunăstarea polițiștilor. **Lipsa unor spații adecvate în depozite, inclusiv a unor cabine de probă separate pentru femei, precum și condițiile observate în subdiviziunile polițienești locale au fost**

¹⁵⁹ Interviuri cu reprezentanții IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 8).

¹⁶⁰ De Camargo, C. 2023. "When the Uniform doesn't fit" (Când uniformă nu se potrivește). CREST Security Review Issue (16), pp. 39-41.

identificate ca fiind preocupări care necesită o atenție imediată și o rectificare.¹⁶¹

Studiu de caz privind bunele practici: Procedura X2001 privind furnizarea de uniforme și echipament către Poliția din Essex (Regatul Unit)¹⁶²

*Procedura X2001*¹⁶³ oferă îndrumări cu privire la furnizarea de uniforme și echipamente pentru acei polițiști și membri ai personalului polițienesc, care poartă uniforme sau îmbrăcăminte de protecție, precizând necesitatea "...[de a] răspunde, ori de câte ori este posibil, nevoilor persoanelor pe motive de religie și credință, cultură și handicap, cu condiția ca aceste nevoi să nu compromită imaginea generală a serviciului polițienesc sau sănătatea, siguranța și securitatea personalului nostru". Procedura oferă îndrumări cu privire la purtarea și întreținerea uniformelor, dar abordează, de asemenea, și problema adaptării și nevoilor suplimentare. Noii recruți sau persoanele transferate își primesc uniforma inițială direct de la furnizorul oficial, în urma unei programări de probă rezervate în prealabil. **Polițiștii și personalul care îndeplinesc roluri suplimentare primesc articole adiționale direct de la depozitul de uniforme în urma unei notificări din partea supervisorului lor.** Procedura subliniază, de asemenea, posibilitatea de ajustare a uniformei sau a îmbrăcăminte de protecție în cazul unei gravidități. **În ceea ce privește rechiziția de încălțăminte, se va furniza o pereche de înlocuire în cazul în care încălțăminte originală a fost pusă la dispoziție de furnizorul oficial.** Dacă încălțăminte a fost achiziționată individual, angajatul va primi rambursarea prin intermediul unei cereri electronice (la rubrica Cheltuieli de călătorie și alte cheltuieli). În cazul în care încălțăminte trebuie să fie confiscată din cauza unei investigații, polițistul trebuie să obțină o confirmare din partea ofițerului care efectuează investigația înainte de a solicita o înlocuire sau o rambursare.

¹⁶¹ Interviuri cu reprezentanții IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 8).

¹⁶² Poliția din Essex. 2018. "Procedura X2001 - Furnizarea de uniforme și echipamente". Accesat în noiembrie 2023. <https://www.essex.police.uk/foi-ai/essex-police/our-policies-and-procedures/x/x2001-procedure---provision-of-uniform-and-equipment/>.

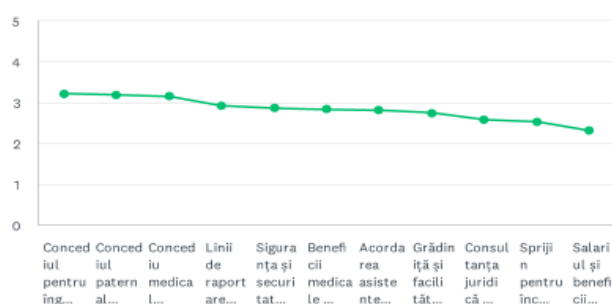
¹⁶³ Procedura Numărul X 2001 (2018) are ca scop să ofere îndrumări privind furnizarea de uniforme și echipamente pentru poliția din Essex.

VIII. Atractivitatea și păstrarea personalului în cadrul Poliției

Deși ponderea femeilor în cadrul Poliției din Republica Moldova a crescut în ultimii ani, fluctuația ridicată și dificultatea de a păstra angajații în sistem rămân o provocare serioasă.¹⁶⁴ În medie, respondenții sondajului au evaluat **atractivitatea locului de muncă în cadrul Poliției din RM** cu 3,18 puncte pe o scară de 1-5 puncte. În acest sens, 27,99% dintre participanții la sondaj consideră locul de muncă drept neatractiv (1 sau 2 puncte) spre deosebire de 41,33 %, care l-au evaluat ca foarte atractiv (4 sau 5 puncte).

Q15 Cum evaluați reglementări la locul de muncă privind (sănătatea/ bunăstarea/ beneficii/servicii)

Answered: 990 Skipped: 279



	INACCEPTABIL	NU PREA BINE	ACCEPTABIL	BUN	FOARTE BUN	TOTAL	WEIGHTED AVERAGE
Concediul pentru îngrijirea copilului (pentru femei și bărbați)	4.95% 48	15.38% 149	44.07% 427	23.94% 232	11.66% 113	969	3.22
Concediul patern (pentru bărbați în primul an după naștere)	7.26% 70	14.32% 138	44.19% 426	20.33% 196	13.90% 134	964	3.19
Concediu medical atunci când copiii sunt bolnavi	8.13% 79	18.72% 182	39.61% 385	17.49% 170	16.05% 156	972	3.15
Linii de raportare pentru abuzuri sau încălcări legale	8.72% 85	21.03% 205	45.64% 445	18.56% 181	6.05% 59	975	2.92
Siguranța și securitatea la locul de muncă	7.72% 76	25.91% 255	43.09% 424	19.51% 192	3.76% 37	984	2.86
Beneficii medicale și asistență medicală	9.56% 94	27.26% 268	39.88% 392	16.89% 166	6.41% 63	983	2.83
Acordarea asistenței psihologice/suportului pentru sănătatea mintală	12.24% 120	23.16% 227	41.53% 407	17.65% 173	5.41% 53	980	2.81
Grădiniță și facilități de îngrijire a copiilor	11.83% 115	25.31% 246	42.70% 415	16.05% 156	4.12% 40	972	2.75
Consultanță juridică și suport pentru angajați	16.17% 159	30.42% 299	36.62% 360	12.61% 124	4.17% 41	983	2.58
Sprijin pentru încadrarea în școli și universități pentru copiii angajaților IGP	17.92% 174	31.51% 306	34.50% 335	11.84% 115	4.22% 41	971	2.53
Salariul și beneficiile pe care le primiți pentru munca pe care o faceți	15.28% 151	46.86% 463	30.06% 297	6.88% 68	0.91% 9	988	2.31

¹⁶⁴ Republica Moldova. Strategia de asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021.

Printre factorii care influențează negativ atractivitatea locului de muncă se numără, în special, salariul (88,04% dintre respondenți) și echilibrul dintre viața profesională și cea privată (30,80%), cultura și atmosfera de lucru (15,10%), reputația locului de muncă (13,58%) și riscurile potențiale asociate cu locul de muncă (13,48%). În schimb, teama de prejudecăți din partea populației față de poliție a fost apreciată ca fiind mai puțin relevantă (7,09% dintre respondenți). Comentariile deschise la întrebarea privind motivele pentru care locurile de muncă din cadrul IGP ar putea să nu fie atractive se aliniază cu aceste cifre. Din toate cele 41 de comentarii făcute la întrebarea privind atractivitatea locurilor de muncă, 26,83% s-au referit la salariile mici.

În medie, respondenții au evaluat **reglementările privind siguranța și securitatea la locul de muncă** cu 2,86 puncte pe o scară de 1-5 puncte, 33,63% dintre respondenți evaluând-le ca fiind inacceptabile sau nu sunt bune (1 sau 2 puncte), iar 23,27% - ca fiind bune sau foarte bune (4 sau 5 puncte). Dintre subiecții sondajului, 27,04% (28,62% dintre respondenții de sex feminin) **s-au simțit nesiguri sau nu s-au simțit în siguranță la locul de muncă**, comparativ cu 39,28% (38,52% dintre respondenții de sex feminin) care s-au simțit în siguranță sau foarte în siguranță (sistem de 1-5 puncte).

La întrebarea care ar fi potențialele motive, pentru care colegii ar părăsi locul de muncă, 86,15% dintre participanții la sondaj au menționat salariul și remunerarea în cadrul serviciului polițienesc în comparație cu alte locuri de muncă din Moldova; 46,92% s-au referit la oportunități mai bune de angajare în afara Republicii Moldova; 31,14% dintre respondenți au indicat epuizarea și stresul (dar 37,41% dintre respondente); în timp ce discriminarea și intimidarea au fost menționate de mai puțini respondenți (8,90%, dar de 11,54% dintre respondente).

Un studiu din 2016 al *Institutului de Politici Publice din Republica Moldova* privind percepțiile asupra activității polițienești în Moldova, care a inclus un sondaj intern cu 555 de polițiști care activează în diferite subdiviziuni ale MAI, oferă unele comparații perspicace cu datele colectate în scopul acestui studiu. Datele din sondaj au arătat că cele mai importante trei probleme pentru poliție au fost salariile mici (81,1% dintre respondenți); echipamentul tehnic slab (53,6%) și lipsa de personal (48,7%). Conform propriilor percepții, polițiștii au evidențiat salariile insuficiente ca fiind cea mai importantă problemă pentru întregul sistem polițienesc și au subliniat că acestea reprezintă factorul cheie care afectează satisfacția polițiștilor în legătură cu munca lor.¹⁶⁵

¹⁶⁵ 86,2% dintre respondenții din 2016 consideră că merită să lucrezi în poliție. Cu toate acestea, 40,9% dintre respondenți s-au declarat nemulțumiți de activitatea din poliție și ar lua în considerare

Salariile au fost evidențiate de mai multe ori ca fiind cel mai important factor care influențează satisfacția profesională. Pe lângă datele colectate prin intermediul sondajului în contextul acestui studiu, în cadrul interviurilor, salariile au fost menționate în mai multe rânduri ca fiind foarte demotivante pentru angajați. Bugetul general limitat, echipamentele și opțiunile limitate de dezvoltare profesională, precum accesul la cursuri de formare specifice, oportunități de consolidare a capacităților sau participarea la rețelele profesionale din străinătate, au fost, de asemenea, menționate ca factori de concediere din organizație.¹⁶⁶

Este interesant faptul că, un sondaj intern privind resursele umane, folosit de mai mulți ani, trebuie să-l completeze angajații care decid să părăsească poliția înainte de termen, evidențiază echilibrul slab dintre viața profesională și cea privată ca fiind principalul motiv.¹⁶⁷ **Întrebați despre motivele potențiale referitoare la lipsa de atractivitate a muncii în cadrul IGP, respondenții, la secțiunea comentarii deschise ale sondajului, au indicat salariile mici, lipsa de perspectivă, echipamentul necorespunzător și protecția juridică insuficientă a polițiștilor.**

O ofițeră cu funcție executivă și-a rezumat critica: "Este periculos și nu este bine plătit." În timp ce un polițist a detaliat motivele potențiale pentru care colegii părăsesc locul de muncă: "Lipsa de perspectivă, salariu mizerabil, imagine proastă în societate, (...) legi ineficiente care nu protejează integritatea polițiștilor, birocrația (...)". Un alt coleg a adăugat: "Instabilitate, mulți șefi, munca nu este plătită, utilizarea transportului personal, echipamente și dotări precare, neplata orelor suplimentare (...)".

În ceea ce privește lipsa de respect public, un polițist a propus: "Creșterea priorității față de angajații poliției, astfel încât cetățeanul să perceapă în mod direct (...) respectul față de organele de poliție și înăsprirea legislației referitoare la umilirea și denigrarea angajaților poliției". O polițistă a atras atenția asupra următoarelor: "Activități necorespunzătoare, corupție, favoritism și prejudecăți de sistem".

De asemenea, la rubrica comentarii deschise, respondenții au criticat și lipsa de sprijin pentru angajați din partea conducerii. De exemplu, o polițistă în funcție executivă a descris: "(...) este imposibil să vii la locul de muncă și să-ți exerciți atribuțiile atunci când crezi că există o mulțime de probleme și că conducerea nu

căutarea unui alt loc de muncă (43,0%). În studiul din 2016, în cadrul sondajului intern al poliției nu au fost compilate date dezagregate pe sexe și nu au fost adresate întrebări care să ofere informații cu privire la statutul egalității de gen, la echilibrul între sexe sau la aspecte specifice de gen, cum ar fi cele legate de satisfacția profesională. Barbăroșie, A. și Pîntea, I. "Poliția și activitatea polițienească în Republica Moldova, percepție interioară și exterioară.", p. 110f, 127f, 132.

¹⁶⁶ Interviuri cu reprezentanți ai IGP, 14 noiembrie 2023 (referință internă: 7); Interviuri cu reprezentanți ai OI/ONG, 23 noiembrie 2023 (referință internă: 9).

¹⁶⁷ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1).

motivează nicicum angajații din subordine!" Un polițist în funcție executivă a criticat cultura de conducere: "În majoritatea cazurilor, șefii se gândesc doar la ei înșiși sau la angajații privilegiați".

După cum s-a menționat și anterior, Planul de activitate al IGP pentru 2023 evidențiază mai multe activități concrete în cadrul obiectivului operațional 1: ("Asigurarea unei rate de retenție de 8% a personalului profesional în sistemul polițienesc").¹⁶⁸ Îmbunătățirea atractivității locului de muncă și a profesiei este, în prezent, o prioritate a Departamentului de resurse umane al IGP, care intenționează să elaboreze un plan cu obiective concrete privind modul de îmbunătățire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată a angajaților.¹⁶⁹ Un instrument important pentru prezentarea datelor relevante privind satisfacția angajaților ar putea fi chestionarul de resurse umane menționat mai sus. Ar trebui evaluat modul în care chestionarul poate fi îmbunătățit și utilizat sistematic pentru a genera o bază de date fiabilă.

Studiu de caz privind bunele practici: Studiu privind gradul de satisfacție a polițiștilor față de munca lor în Marea Britanie¹⁷⁰

Rezultatele cercetărilor din Regatul Unit au arătat că percepția asupra valorii poliției pentru societate joacă un rol major și este un factor deosebit de influent în ceea ce privește satisfacția polițiștilor cu privire la propria muncă. În acest context, s-a constatat că relevanța unei misiuni organizaționale clare ("claritatea viziunii unei forțe") este strâns legată de motivația în cadrul serviciului. **Corectitudinea organizațională a fost percepută ca un alt factor relevant. Aceasta se referă la măsura în care angajatorul se preocupă de bunăstarea angajaților și oferă servicii pentru provocările individuale.** Studiul a dezvăluit, de asemenea, la rezultate diferite în ceea ce privește stresul și volumul de muncă. Deși un volum mare de muncă și presiunea timpului reprezintă o povară pentru polițiști, afectându-le bunăstarea, acestea tind să fie percepute mai degrabă ca provocări

¹⁶⁸ Poliția din Republica Moldova. Planul de activitate al Inspectoratului General al Poliției pentru anul 2023.

¹⁶⁹ Interviuri cu reprezentanții IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 1).

¹⁷⁰ Graham, L. et al. 2019. "Research into Workplace Factors, Well-being, Attitudes and Behaviour in Policing, Summary of Evidence and Insights, Presented for the Front Line Review of Policing" (Cercetare privind factorii de la locul de muncă, bunăstarea, atitudinile și comportamentul la locul de muncă în poliție, rezumat al dovezilor și perspectivelor, prezentat pentru Front Line Review of Policing). Durham: Universitatea Durham.

care conduc la o dorință sporită de a depune efort suplimentar. Pe de altă parte, cerințele suplimentare sau obstacolele din cadrul organizației (cum ar fi barierele în calea promovării, gestionarea restrictivă a programului de lucru și un mediu de lucru toxic) sunt percepute ca limite care afectează performanța și succes la locul de muncă, având un impact negativ disproporționat de mare asupra bunăstării. S-a constatat că posibilitatea de **a se recupera urmare a stresului legat de muncă și de situațiile solicitante, este un factor pozitiv important pentru bunăstarea individuală și satisfacția profesională**, care include atât posibilitatea de a se detașa psihologic de mediul de lucru, cât și timpul suficient pentru a se recupera fizic (în special calitatea somnului). Alte cercetări în contextul britanic au evidențiat faptul că un stil autoritar de conducere este principalul factor inhibitor pentru o cultură pozitivă a muncii. Teamă de a face greșeli sau de a le recunoaște a fost identificată ca fiind un factor care conduce la acoperirea greșelilor în loc să fie îmbunătățite propriile performanțe. Pe de altă parte, **un stil de conducere solidar are efecte deosebit de pozitive asupra bunăstării personalului și comportamentului etic al funcționarilor publici. O cultură transparentă a erorilor și pozitivă a învățării organizaționale sunt, de asemenea, legate de nivelul de satisfacție profesională**. Comunicarea activă a liderilor, cum ar fi solicitarea opiniilor din partea angajaților, a fost identificată ca fiind esențială pentru elaborarea și implementarea unor politici și proceduri eficiente pentru îmbunătățirea bunăstării angajaților. Totodată ea este un factor-cheie pentru ca angajații să se simtă mai siguri și mai fericiți în mediul lor de lucru.

IX. Recomandări

1. Permitearea unor aranjamente individuale și flexibile de organizare a timpului de muncă, chiar dacă numai pentru o perioadă limitată de timp:

O extindere a modelului existent al regimului flexibil al timpului de muncă poate fi o modalitate simplă de a oferi angajaților de ambele sexe posibilitatea de a armoniza viața profesională și cea de familie. Pe lângă orele flexibile de începere și de terminare a programului de muncă, în cazul turelor, posibilitatea de reprograma orele de lucru în alte zile ale săptămânii sau ale lunii poate fi o măsură de susținere a soluțiilor individuale (în funcție de cerințele specifice ale muncii). În acest scop, angajaților li se poate acorda un anumit volum de ore cu program flexibil. Chiar și dincolo de perioada Covid-19, posibilitatea de a lucra la distanță și-a dovedit utilitatea în multe contexte în întreaga lume, inclusiv în multe organizații polițienești. Cu siguranță, unele domenii sunt mai potrivite pentru această opțiune decât altele (cum ar fi posturile administrative și munca de birou în general). Munca la distanță facilitează considerabil combinarea vieții de familie cu cariera, în special pentru părinții care trebuie să rămână pentru a avea grijă de copiii mici sau în alte situații similare. De asemenea, aceasta le-ar permite să se reintegreze mai rapid la locul de muncă după un concediu de maternitate ori de îngrijire a copilului.

2. Conceptualizarea și implementarea a unei campanii de imagine și a unei strategii de comunicare din perspectiva de gen, inclusiv pe rețelele de socializare, în licee și universități:

Pentru a încuraja femeile să aplice pentru poziții în cadrul organului de poliție sau pentru a promova interesul pentru profesia de polițistă, este important să se difuzeze imagini care să promoveze un loc de muncă atractiv pentru femei. De asemenea, este important să se sublinieze beneficiile și serviciile relevante care facilitează un echilibru adecvat între viața profesională și cea de familie. Totodată, este esențial să se prezinte exemple concrete ale femeilor polițiste și să se evidențieze carierele lor individuale. Oferirea posibilității unui schimb direct cu polițiști și polițiste, în cadrul căruia fetele și femeile tinere să poată adresa întrebări într-un mediu sigur, a demonstrat a fi o măsură eficientă în alte contexte. Ca efect secundar, normalizarea imaginii femeilor polițiste poate contribui la îmbunătățirea încrederii în forțele de poliție - în special în contextul raportării violenței de gen și a traficului de persoane. În acest scop, Poliția ar trebui, de asemenea, să implice bărbații în a fi avocați ai egalității de gen, să încurajeze comunicarea și relațiile publice sensibile la gen, și să elaboreze orientări privind utilizarea unui limbaj sensibil la gen și promovarea vizibilității și reprezentării femeilor în imagini sau campanii de informare.

3. Elaborarea de instrumente pentru a asigura egalitatea de oportunități în procesele de recrutare și promovare:

Procesele și procedurile de recrutare, inclusiv pentru toate pozițiile de conducere, ar trebui să fie complet transparente. Este esențial să se asigure că toate posturile vacante sunt promovate și anunțate tuturor candidaților potențiali, iar ocuparea acestora se face pe baza unor proceduri de concurs bazate pe merit, în conformitate cu anunțul de post vacant care să cuprindă criteriile și condițiile clar definite. Paritatea între femei și bărbați în cadrul comisiilor de selecție și de interviu ar trebui să fie asigurată prin desemnarea unui responsabil pentru egalitatea de șanse sau a unui post similar. În plus, reprezentanții departamentului de resurse umane și ai comisiilor de selecție ar trebui să fi urmat un curs de bază privind egalitatea de gen și egalitatea de șanse. Poliția, în calitate de angajator public, ar trebui să instituie o monitorizare și o evaluare continuă a echilibrului între femei și bărbați în practicile de recrutare și angajare a personalului. Măsuri suplimentare ar putea include verificarea candidaților în ceea ce privește violența bazată pe gen în cadrul procesului de recrutare desfășurat de Departamentul de recrutare și evaluare din cadrul Academiei Ștefan cel Mare (verificarea antecedentelor ca parte a unei politici organizaționale PSEA - protecția împotriva exploatării și abuzului sexual), precum și la intervale regulate pe durata serviciului lor. Elaborarea de cursuri de pregătire pentru candidați și promovarea acestei oferte, în special pentru femeile tinere și minorități, poate contribui la îmbunătățirea competențelor acestora și ale grupurilor dezavantajate înainte de examenul de admitere.¹⁷¹

Măsurile destinate să sporească numărul de femei ar trebui să fie aliniate cu directivele privind menținerea competențelor profesionale ca factor principal la recrutarea personalului. Stabilirea unor valori-țintă concrete, sprijinite de indicatori specifici cuantificabili (așa cum sunt elaborate în Planul de acțiuni pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați din cadrul IGP), contribuie la asigurarea îndeplinirii obiectivelor sau la adaptarea acestora în funcție de necesități. În acest scop, măsurile trebuie să fie monitorizate sistematic în legătură cu activități specifice (a se vedea recomandarea 15). O prezență mai mare a femeilor în calitate de polițiste poate contribui la formarea unei "mase critice" care va avea efecte pozitive asupra culturii predominant masculine și va ajuta la reducerea stereotipurilor și prejudecăților. De asemenea, va spori și numărul de candidate calificate pentru posturi de conducere și va asigura disponibilitatea polițistelor să intervină în cazuri de violență bazată pe gen sau să efectueze arestări. În plus, va consolida vizibilitatea polițistelor și va contribui la creșterea încrederii publicului.

¹⁷¹ OSCE. Proiectul "Creșterea și sprijinirea participării femeilor la toate nivelurile în cadrul poliției muntenegrene"; DCAF, OSCE/ODIHR și UN Women. Setul de instrumente privind genul și securitatea, Poliția și genul.

4. Creșterea gradului de implicare organizațională în sprijinirea egalității de gen și a egalității de șanse prin măsuri de sensibilizare și formare:

Neînțelegerile privind semnificația și consecințele integrării perspectivei de gen și promovarea egalității de gen în cadrul Poliției reprezintă factori critici care conduc la o reprezentare scăzută a femeilor în sectorul de securitate și la discriminare la locul de muncă. Prin urmare, este important să se convingă personalul, în special conducerea, că beneficiile egalității de gen nu sunt exclusive pentru femei și că nu îi afectează negativ pe bărbați. Mai degrabă, egalitatea de gen permite drepturi, obligații și oportunități egale, inclusiv beneficii sociale și îmbunătățirea echilibrului dintre viața de familie și cea profesională, de care va beneficia întreaga Poliție.

La nivel organizațional, va fi important să se combată atitudinea care prevalează până în prezent, conform căreia egalitatea de gen este o problemă a femeilor, punându-se un accent suplimentar pe implicarea bărbaților. Aceștia au un rol-cheie în promovarea egalității de gen și au multe de câștigat, un aspect adesea trecut cu vederea. Aplicarea legii în ansamblu devine mai eficientă și mai cuprinzătoare, oferind servicii mai bune tuturor cetățenilor. Includerea bărbaților în poziții de conducere în cadrul activităților vizate va fi esențială pentru a sprijini și a conduce schimbarea în cadrul organizației, prin încurajarea dialogului pe teme potențial sensibile și prin identificarea domeniilor de rezistență în cadrul organizației. Prin urmare, organizația ar trebui să se asigure că bărbații iau parte la cursuri de formare în domeniul egalității de gen, participarea la care este de obicei voluntară. Instruirea specifică de gen pentru nivelul superior de conducere și folosirea de către șefii de departamente a unui limbaj de sensibilizare reprezintă un semn clar al unui angajament semnificativ în cadrul poliției și o dovadă a prioritizării egalității de gen la toate nivelurile. Măsurile de conștientizare și de sensibilizare la locul de muncă și introducerea în programele de formare a unor subiecte precum egalitatea de gen și masculinitatea toxică vor fi, de asemenea, primordiale. Pe lângă creșterea șanselor de a influența deciziile bugetare pentru activități care sprijină egalitatea de gen și prevenirea hărțuirii sexuale, angajamentul conducerii Poliției facilitează eliminarea stereotipurilor de gen, a limbajului și comportamentului dăunător în activitatea zilnică și sprijină o atmosferă de lucru pozitivă.¹⁷²

5. Integrarea dimensiunii de gen în programele de instruire și în formarea profesională:

Aspectele de gen nu sunt relevante doar în contextul egalității de gen, combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale, ci ar trebui, de asemenea, să fie integrate

¹⁷² Petroia, A. 2019. "Analiza decalajelor de gen în cheltuielile publice în Republica Moldova". Chișinău: Academia de Studii Economice din Moldova.

sistematic și în alte module de predare, de exemplu, în cele privind drepturile fundamentale ale omului, legislația privind serviciul public, poliția în stat și societate, analiza structurii sociale și criminalitatea violentă. PNA al Republicii Moldova 2023-2027 include un angajament de promovare a integrării dimensiunii de gen în cursurile formare. Academia „Ștefan cel Mare” și formatorii din cadrul Poliției ar trebui, prin urmare, să integreze dimensiunea de gen și aspectele asociate în programele de studii și de formare, sau să fie sprijiniți în acest sens. Pașii specifici, precum re-examinarea scopului, descrierii și a obiectivelor de învățare pentru fiecare curs privind sensibilitatea și receptivitatea la dimensiunea de gen, precum și alinierea materialului didactic cu politicile și standardele instituționale și internaționale, ar trebui să fie dezvoltați ca parte a unui proces de revizuire a curriculei specifice instituției. Măsuri concrete pot facilita integrarea experiențelor de învățare care promovează perspectivele sensibile la gen și utilizarea unui limbaj, a imaginilor, a textelor și a

Pentru a susține procesul de revizuire, ar trebui să se ia în considerare implicarea unor experți externi. Participarea concretă și orientată a OSC (organizațiilor societății civile) și a experților civili poate contribui la consolidarea capacităților în cadrul Poliției. De exemplu, integrarea unor componente specifice de formare externă sau expertiză în domeniu, poate include tehnici de interviu adaptate pentru supraviețuitorii violenței sexuale și de gen, care țin cont de traumele suferite. În plus, cooperarea și interacțiunea deschisă cu OSC (de exemplu, în contextul evenimentelor de dialog public) îmbunătățesc percepția publicului cu privire la Poliție și sporesc încrederea în organizație.

6. Consolidarea coerenței formărilor (externe) privind egalitatea de gen:

Pe lângă integrarea aspectelor de gen în diferite module de formare, este importantă implementarea unui număr semnificativ de cursuri de formare, privind egalitatea de gen, violența de gen și hărțuirea sexuală. Totodată este esențial de a consolida capacitățile personalului de formare în aceste domenii pentru a stabili o bază solidă pe care să se poată construi alte inițiative. Pe lângă necesitatea unor cursuri specifice în domeniul gender pentru conducere, precum și de integrare sistematică a dimensiunii de gen în programul de formare, ar trebui să se pună, în continuare, accentul pe expertiza organizațiilor societății civile. Cu toate acestea, pentru a îmbunătăți nivelul de cunoștințe organizaționale, alături de consolidarea capacităților, o strategie de formare și gestionare sistematică a cunoștințelor poate fi utilă pe termen lung. Acest lucru va asigura că cunoștințele și capacitățile nou dobândite pentru organizație și noul conținut de formare integrat corespunzător.

7. Consolidarea capacității personalului de instruire al Academiei „Ștefan cel Mare” și consolidarea rețelelor și cooperării internaționale în domeniul instruirii:

Este foarte important de a încuraja participarea formatorilor la seminare și conferințe internaționale. Susținerea personalului didactic al Academiei „Ștefan cel Mare” pentru a participa la activități internaționale de consolidare a capacităților în domeniul egalității de gen, al integrării dimensiunii de gen și al combaterii violenței bazată pe gen, inclusiv a hărțuirii sexuale, fortifică capacitatea Academiei, mai ales în ceea ce privește aplicarea standardelor internaționale și încorporarea cunoștințelor și metodelor actualizate și inovatoare în programele de formare.

8. Îmbunătățirea programelor de instruire suplimentară referitoare la importanța egalității de gen și identificarea, raportarea și investigarea hărțuirii sexuale în cadrul Poliției:

Reticența de a raporta un caz de hărțuire sexuală este unul dintre criteriile cheie care subliniază necesitatea de a îmbunătăți continuu măsurile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă. Unul dintre factorii care contribuie la această reticență este lipsa de încredere în mecanismul de raportare în sine, precum și presupunerea că reacția la acest demers va fi insensibilă și nereproductivă.

DIE este una dintre subdiviziunile responsabile pentru investigarea cazurilor de reclamații interne, inclusiv a celor de hărțuire sexuală în cadrul organizației. DIE și Departamentul Juridic sunt ambele implicate în elaborarea și ajustarea ghidurilor interne și a PSO-urilor, motiv pentru care ambele departamente sunt interfețe importante în ceea ce privește respectarea legilor și reglementărilor, monitorizarea, precum și investigațiile interne. Este necesar și important ca personalului acestor două subdiviziuni să i se ofere oportunități de formare regulată sau suplimentară pentru consolidarea capacităților interne, precum și pentru a asigura că aceste două subdiviziuni promovează egalitatea de gen în cadrul domeniului lor de aplicare și responsabilitate, de exemplu, prin recomandări sensibile la dimensiunea de gen. Creșterea și dezvoltarea oportunităților de formare pentru această audiență specifică va contribui la consolidarea mecanismelor interne deja existente. Relevante și deosebit de importante sunt subiecte precum standardele și jurisdicția internaționale, cadrul juridic din Republica Moldova, precum PNA privind implementarea RCSONU 1325, Planul de acțiuni în domeniul egalității de gen pentru Poliție, alte obiective și reglementări ale MAI în materie gender, dar și recunoașterea și investigarea hărțuirii sexuale. În plus, formarea de către specialiști în psihologie poate fi relevantă și valoroasă, de exemplu, în ceea ce privește tehnicile de interviu adecvate și sensibile la traume.

9. Solicitarea de expertiză juridică independentă și de expertiză în domeniu pentru a consolida mecanismele interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale și a hărțuirii legate de gen:

Mecanismele de raportare și depunere a plângerilor trebuie să dezvolte soluții fiabile și de credibile pentru a asigura protecția victimelor. Opiniile exprimate în timpul interviurilor sugerează că multe victime ale hărțuirii se tem că nu vor fi

crezute sau că vor fi marginalizate după ce raportează incidentul, sau că vor fi forțate să părăsească organizația din cauza discriminării manifestate de colegi sau de conducere. Această concluzie este susținută de preferința victimelor de a raporta cazurile la organizații externe, precum Consiliul pentru Egalitate. Implicarea unei poziții independente, fie ea ad-hoc sau permanentă, cum ar fi un expert juridic extern, poate constitui un instrument important pentru a spori încrederea în mecanism.

10. Îmbunătățirea bazei de date privind cunoștințele referitoare la hărțuirea sexuală și la mecanismele interne de raportare pentru a elabora și adapta măsurile de sensibilizare și de conștientizare:

Sunt necesare măsuri suplimentare de sensibilizare pentru a îmbunătăți cunoștințele generale cu privire la diferite categorii de hărțuire sexuală, la mecanismele de depunere a plângerilor și la consecințele juridice și disciplinare asociate acestora. Creșterea gradului de recunoaștere a comportamentelor problematice și dăunătoare într-un stadiu incipient permite adoptarea unor măsuri adecvate înainte ca situația să se agraveze. În acest scop, un studiu de percepție internă ar putea fi util pentru a evalua gradul de înțelegere a angajaților, indiferent de gen, cu privire la ce este hărțuirea sexuală, care sunt posibilele mecanisme de raportare și depunere a plângerilor și ce consecințe penale și disciplinare implică. Acest studiu ar putea contribui la o bază de date pentru dezvoltarea măsurilor de formare și de sensibilizare.

11. Consolidarea unei structuri independente de personal la nivelul sediului central pentru a oferi consultanță în probleme de egalitate de gen, inclusiv hărțuire sexuală gestionare și formare la nivelul diferitelor subdiviziuni:

Punctele focale de gen și membrii Grupului coordonator în domeniul gender oferă recomandări în cazuri legate de gen (de exemplu, cazuri de discriminare sau hărțuire legate de gen), precum și cursuri de formare și activități de sensibilizare specifice. La fel ca și în cazul Grupului coordonator în domeniul gender, activitatea de punct focal pentru egalitatea de gen se bazează pe un angajament voluntar. Acest lucru înseamnă, de asemenea, că un angajament deosebit de motivat depinde de dorința persoanei de a presta o muncă suplimentară și necesită întotdeauna o coordonare cu superiorii pentru a îmbina cu sarcinile și responsabilitățile care apar în activitatea cotidiană. O structură independentă, fie în cadrul IGP, fie ca parte a unui mecanism de consultanță externă pe termen lung, ar oferi un sprijin semnificativ în materie de capacitate pentru ambele structuri, ar sublinia poziția acestora în cadrul organizației și ar spori impactul recomandărilor. O structură independentă de personal, care să ocupe poziția unui punct focal pentru egalitatea de gen la nivelul sediului central sau să sprijine punctele focale pentru egalitatea de gen și Grupul coordonator, ar putea contribui la abordarea provocărilor și lacunelor care apar în urma rotației punctelor focale pentru

egalitatea de gen și a membrilor Grupului coordonator. Rotația poate duce la pierderea capacităților care au fost create anterior. În ceea ce privește desființarea a Grupului coordonator în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați la nivelul IGP, preconizată pentru viitor, noua structură de personal ar putea servi drept punct de contact pentru a asigura o comunicare și un schimb continuu.¹⁷³

12. Sporirea satisfacției angajaților prin implementarea unor măsuri simple și prin oferirea de modalități de participare în ceea ce privește micile proiecte de infrastructură și uniforme:

Efectuarea unui sondaj intern pentru a evalua măsuri preselectate, cu costuri reduse și cu impact rapid, oferă posibilitatea de a crește satisfacția în ceea ce privește locul de muncă și serviciul. Oferirea posibilității ca angajații să se expună pe marginea achiziționării încălțămintei sau a materialelor pentru uniformă ar putea fi o astfel de măsură accesibilă pentru a îmbunătăți satisfacția. Angajații ar trebui să aibă posibilitatea de a-și personaliza uniforme și ar trebui, de asemenea, să aibă un drept de participare în luarea deciziilor privind utilizarea materialelor. Mai ales în cazul misiunilor extenuante care implică statul în picioare sau deplasarea pe teren accidentat pe tot parcursul zilei, este crucial să li se transmită angajaților că confortul și calitatea sunt prioritare, furnizând materiale de calitate superioară pentru unitățile care desfășoară astfel de activități solicitante. De asemenea, este important ca depozitul și, ideal, sectoarele de poliție și birourile individuale să fie dotate cu vestiare separate pentru bărbați și femei. Ca o soluție temporară, vestiarele mobile ar putea fi luate în considerare. Proiectul pilot implementat de IGP în 2023 privind înființarea unei săli adaptate copiilor ar trebui să fie evaluat, iar rezultatele legate de acces și utilizare ar trebui să fie monitorizate și în celelalte secții de poliție.

13. Efectuarea unui sondaj privind motivele pentru care se renunță la serviciul în cadrul Poliției pentru a fundamenta datele actuale și a oferi mai multe detalii, permițând desfășurarea unor activități țintite:

Un sondaj cu privire la motivele pentru care se renunță la serviciul în Poliție ar oferi date suplimentare utile pentru a fundamenta în mod empiric motivele care au fost identificate în cadrul sondajului și interviurilor desfășurate pentru prezentul studiu. De asemenea, ar ajuta la identificarea altor motive care au primit mai puțină atenție până în prezent. O bază importantă pentru elaborarea acestui sondaj ar trebui să fie chestionarul, care este utilizat de mai mulți ani și pe care angajații trebuie să îl completeze atunci când părăsesc forțele de poliție înainte de termen.

¹⁷³ Interviuri cu reprezentanți ai IGP, 13 noiembrie 2023 (referință internă: 3, 4); Interviuri cu reprezentanți ai IGP și ai OI/ONG, 21 noiembrie 2023 (referință internă: 10). Pentru mai multe informații și evaluări privind punctele focale de gen și Grupul de coordonare în materie de gen, a se vedea capitolul 7.

Obiectivul sondajului ar trebui să fie identificarea unor măsuri pertinente, precum acordarea sprijinului suplimentar psihosocial și juridic. Un astfel de sondaj ar trebui să fie dezagregat pe sexe pentru a identifica eventualele diferențe în ceea ce privește deciziile individuale de a părăsi forțele de poliție.

14. Instituirea unui mecanism de monitorizare în cadrul IGP, care să dispună de capacitățile necesare și de resursele financiare și umane pentru a monitoriza și urmări progresul activităților în domeniul egalității de gen și al măsurilor de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale:

Măsurile implementate în conformitate cu Planul de Acțiune pentru Egalitatea de Gen sau alte legi și reglementări ar trebui să fie supuse monitorizării. Monitorizarea este esențială nu doar în ceea ce privește responsabilitatea față de obiectivele PNA pentru implementarea Rezoluției Consiliului de Securitate al ONU 1325 sau în ceea ce privește resursele alocate, ci este și un instrument fundamental pentru a lua decizii referitoare la bugetul alocat și pentru a evalua eficacitatea activităților. De asemenea, monitorizarea oferă date bazate pe dovezi care pot fi utilizate pentru a face ajustări importante în vederea creșterii impactului activităților. De exemplu, este important ca informațiile, cum ar fi participarea foarte scăzută la un eveniment, să fie înregistrate și analizate pentru a se putea face îmbunătățirile necesare, cum ar fi repetarea evenimentului sau obligativitatea participării. În acest sens, monitorizarea asigură diseminarea adecvată a rezultatelor studiilor, distribuirea de materiale sau aplicarea cunoștințelor transmise. În primul rând, acest lucru ar putea necesita ajustarea sistemelor de informare existente pentru a se asigura că datele sunt dezagregate pe sexe și că indicatorii sunt sensibili la dimensiunea de gen.

În plus, în contextul planificării strategice, este necesar să se includă obiective care să țină cont de gen atunci când se elaborează noi planuri de acțiuni pentru egalitatea de gen. Acest lucru poate implica, de asemenea, indicatori mai complecși (atât cantitativi, cât și calitativi). Ar trebui să se efectueze o evaluare pentru a se asigura că sistemul de monitorizare este instalat și repartizat în poziția corectă și că există personal și expertiză tehnică necesare. O opțiune ar putea fi instituirea unui post similar celui de coordonator al programului de sprijin bugetar al UE pentru poliție (monitorizarea progreselor înregistrate în vederea atingerii obiectivelor PDS) la nivelul ori la interfața dintre departamentul de resurse umane, subdepartamentul de formare și cercetare al DIE și unitatea de coordonare în domeniul egalității de gen. În cele din urmă, ar trebui să se stabilească un sistem de monitorizare coerent pentru a evita duplicarea, a conserva resursele și a facilita prelucrarea rezultatelor. Actualul proiect DCAF "Consolidarea guvernării sectorului de securitate în Moldova (2023-2025)" oferă puncte de referință cheie, sprijinind MAI în monitorizarea și evaluarea PNA prin furnizarea de expertiză pentru

elaborarea unei metodologii și a unei liste de indicatori care să măsoare egalitatea de gen la nivel de instituție.¹⁷⁴

15. Dezvoltarea și promovarea Asociației Femeilor din Poliție în beneficiul consolidării egalității de gen în cadrul IGP:

Pentru ca Asociația Femeilor din Poliție (AFP) să aibă o contribuție semnificativă la promovarea egalității de gen în cadrul Poliției, ar trebui să fie sprijinită de la nivelul conducerii. O implicare puternică din partea conducerii permite ca recomandările să fie luate în considerare cu seriozitatea necesară. Prin stabilirea unor proceduri, precum organizarea de întâlniri regulate, desfășurarea de cursuri de formare și/sau activități de sensibilizare de către membrii asociației, aceștia vor putea să împărtășească experiența și să ofere beneficii altor femei din cadrul Poliției, inclusiv celor aflate la nivel de conducere, depășind astfel o simplă implicare ad-hoc. În plus, dezvoltarea și diversificarea continuă a expertizei și a serviciilor ar trebui promovate atât în cadrul Asociației, cât și în cadrul IGP. De exemplu, inițiativele care vizează promovarea femeilor în funcții de conducere sau promovarea egalității de șanse în dezvoltarea și avansarea în carieră pot facilita sprijinul reciproc, oferirea de consiliere, crearea de oportunități pentru reflecție și schimbul de experiență. De asemenea, ele pot contribui la conștientizarea posibilelor bariere și provocări existente în cadrul instituției. O opțiune ar putea fi crearea și susținerea unui grup de femei mentori care deja ocupă poziții de conducere sau au o vastă experiență, în scopul de a ghida femeile mai tinere care sunt interesate să își dezvolte cariera.

16. Bugetarea de gen - instrument de sprijinire a participării femeilor și a egalității de gen în cadrul MAI și al IGP:

Deoarece planificarea activităților depinde, în general, de bugetul disponibil (și limitat), activitățile, care vizează egalitatea de gen și hărțuirea sexuală la locul de muncă, nu sunt, de obicei, printre prioritățile conducerii. Până în prezent, în PNA nu există un buget specific pentru egalitatea de gen și nu sunt prevăzute linii bugetare specifice pentru planurile de acțiuni pentru egalitatea de gen. Se presupune că finanțarea va fi asigurată de alocările aprobate în cadrul bugetelor anuale ale autorității sau instituției respective. Un buget alocat pentru egalitatea de gen la nivelul MAI și al IGP poate fi o măsură țintită pentru a facilita planificarea și implementarea măsurilor de consolidare a egalității de gen și a egalității de șanse de către subdiviziunile polițienești. Prin urmare, bugetarea sensibilă la gen ar servi, totodată, drept instrument pentru a atinge în mod sustenabil obiectivele stabilite

¹⁷⁴ DCAF (Centrul pentru guvernarea sectorului de securitate din Geneva). 2023. Consolidarea guvernării sectorului de securitate în Moldova (2023-2025). Buletin informativ nr. 1. Geneva: DCAF.

în cadrul PNA și planurilor de acțiuni specifice, dar și pentru a îmbunătăți fiabilitatea planificării activităților în cadrul subdiviziunilor polițienești.

17. Evaluarea prezenței mass-media, a interacțiunii cu mass-media și a activităților de relații cu publicul, prin prisma dimensiunii de gen și prioritizarea obiectivelor de promovare a egalității de gen:

Vizibilitatea femeilor în cadrul Poliției, comunicarea sensibilă la aspectele de gen în relațiile publice și cu mass-media, în special pe platformele de socializare, sunt factor-cheie în ceea ce privește creșterea numărului de candidaturi în rândul femeilor pentru serviciul polițienesc. Acest lucru contribuie, de asemenea, la îmbunătățirea imaginii publice a Poliției. În acest context, procesul de evaluare ar trebui să fie însoțit sau coordonat de un comitet format din membrii punctelor focale de gen și ai Grupului coordonator gender, experți ai Academiei „Ștefan cel Mare” și reprezentanți ai Asociației Femeilor din Poliție.

18. Realizarea unui sondaj privind opiniile femeilor despre conducere:

Poliția din RM se confruntă cu o nevoie critică de a spori diversitatea de gen în funcțiile de conducere. În ciuda îmbunătățirilor recente, femeile rămân semnificativ subreprezentate în rolurile de decizie. Pentru a aborda în mod eficient această disparitate, este esențial să se înțeleagă perspectivele și experiențele femeilor polițiste în ceea ce privește aspirațiile și provocările lor în domeniul de conducere. Un sondaj poate fi un instrument util pentru a explora mai în detaliu acest subiect, analizând disponibilitatea femeilor de a ocupa funcții de conducere, opiniile lor despre responsabilitățile manageriale și percepțiile privind cultura actuală de conducere. Sondajul ar trebui să vizeze un eșantion reprezentativ de femei polițiste de diferite grade și subdiviziuni polițienești, captând o gamă largă de perspective, inclusiv motivația acestora de a ocupa funcții de conducere, obstacolele percepute și așteptările privind măsurile de sprijin. O bază solidă de date privind opiniile femeilor polițiste cu privire la rolul lor în conducerea Poliției și în procesele decizionale reprezintă o referință importantă pentru identificarea potențialelor bariere sau practici discriminatorii care pot împiedica avansarea femeilor, precum și a oportunităților specifice de promovare a diversității de gen în conducere. Rezultatele sondajului vor furniza date valoroase pentru a informa factorii politici și pentru alocarea resurselor. Rezultatele vor contribui, de asemenea, la elaborarea și ajustarea obiectivelor respective și a activităților specifice, cum ar fi programele de dezvoltare a conducerii care abordează în mod specific nevoile și provocările cu care se confruntă femeile polițiste.

19. Consolidarea Serviciilor de consiliere psihologică:

Hărțuirea sexuală și epuizarea profesională reprezintă provocări semnificative pentru bunăstarea și eficiența polițiștilor. Aceste probleme pot duce la suferință emoțională, la reducerea satisfacției profesionale și la creșterea fluctuației de

personal, subminând în cele din urmă performanța generală a instituției. Se recomandă consolidarea rolului psihologilor prin intermediul următoarelor măsuri diverse: 1. Sensibilizarea ofițerilor cu privire la disponibilitatea și beneficiile asistenței psihologice la locul de muncă. Solicitarea de ajutor pentru probleme de sănătate mintală ar trebui să fie normalizată pentru a reduce stigmatizarea și a încuraja utilizarea acestor servicii. Acest lucru poate fi realizat prin campanii de informare, ateliere educaționale și discuții deschise despre sănătatea mintală în cadrul Poliției. 2. Îmbunătățirea accesului la asistența psihologică. Opțiunea de a accesa aceste servicii prin intermediul teleterapiei ar putea crește confidențialitatea ședințelor de consiliere și ar putea reduce barierele în calea căutării de sprijin. 3. Integrarea asistenței psihologice în programele existente de asistență medicală pentru angajați cu o abordare cuprinzătoare privind bunăstarea polițiștilor. Această integrare va sprijini normalizarea accesării acestor servicii și va asigura și sprijinul complementar privind nevoile fizice, mentale și emoționale. 4. Procesele de elaborare a politicilor și de luare a deciziilor trebuie să țină cont de aspectele psihologice pentru, astfel asigurând că politicile sunt sensibile la impactul asupra sănătății mentale a polițiștilor. Aceasta include considerarea potențialelor consecințe psihologice ale deciziilor operaționale și a de alocare a resurselor. Prin analiza coordonată a datelor și cercetare, psihologii pot furniza informații valoroase despre prevalența problemelor de sănătate mentală printre ofițeri, factorii care contribuie la stres și epuizare, precum și despre eficacitatea intervențiilor.

Pentru a combate în mod eficient epuizarea polițiștilor, este esențial un cadru politic cuprinzător, care să ofere orientări clare pentru identificarea, abordarea și atenuarea acestor cazuri. Acest cadru ar trebui să definească indicatorii de epuizare, să contureze mecanismele de sprijin și să definească rolurile și responsabilitățile. De exemplu, indicatorii de epuizare ar trebui să definească în mod clar semnele și simptomele epuizării ofițerilor, inclusiv epuizarea emoțională, depersonalizarea și reducerea sentimentului de realizare, permițând detectarea și intervenția timpurie. Ar trebui să se stabilească o gamă de mecanisme de sprijin adaptate pentru a aborda epuizarea ofițerilor, inclusiv consiliere psihologică confidențială, programe de sprijin între colegi, formare în domeniul gestionării stresului și regim flexibil de muncă. În plus, se sugerează să se asigure o formare și un sprijin continuu pentru conducerea poliției, cu scopul de a le oferi cunoștințele și competențele necesare pentru a recunoaște semnele de epuizare emoțională în subdiviziunile lor și pentru a îndruma persoanele către o îngrijire adecvată.

20. Susținerea echilibrului dintre viața profesională și cea personală și a bunăstării angajaților printr-un studiu cuprinzător privind orele suplimentare și politica de remunerare:

Se recomandă efectuarea unui studiu complex și concentrat pentru a analiza aspectele critice legate de buget sau de remunerare. Această analiză exhaustivă ar

trebui să ia în considerare strategii pentru a stabili un buget dedicat orelor suplimentare în cadrul bugetului general al Poliției, asigurând transparența și responsabilitatea în privința cheltuielilor aferente orelor suplimentare și facilitând o planificare mai precisă pentru nevoile anticipate de ore suplimentare. În plus, studiul ar trebui să exploreze formularea unor linii directoare clare și coerente privind alocarea orelor suplimentare, luând în considerare factori precum: fluctuațiile volumului de muncă, cerințele de răspuns în situații de urgență și necesitatea unei prezențe susținute a forțelor de ordine în anumite zone. De asemenea, ar trebui examinată implementarea unui proces transparent de aprobare a orelor suplimentare, cu criterii clar definite pentru autorizarea lor, pentru a asigura decizii echitabile, coerente și aliniate din punct de vedere operațional. Pentru a îmbunătăți practicile de remunerare a muncii suplimentare și pentru a atrage și reține polițiști calificați, ar trebui analizate strategii precum oferirea unor rate mai mari de remunerare a orelor suplimentare, oferirea de plăți forfetare pentru perioade prelungite de muncă suplimentară sau implementarea unor opțiuni flexibile de planificare a programului. În plus, ar trebui evaluat impactul potențial al stimulentei nemonetare, cum ar fi opțiunile unui regim flexibil al timpului de muncă, acordarea sprijinului pentru îngrijirea copiilor și încurajarea polițiștilor să-și ia concediu atunci când este necesar, pentru a atenua impactul disproporționat al orelor suplimentare excesive asupra femeilor. În cele din urmă, ar trebui evaluată eficacitatea politicilor care promovează un echilibru sănătos între viața profesională și cea privată, cum ar fi limitarea numărului de ore suplimentare consecutive sau a numărului de ture pe care un polițist le poate efectua, astfel reducând consecințele negative ale muncii suplimentare excesive asupra bunăstării și productivității polițiștilor. Prin realizarea unui studiu cuprinzător privind aspectele legate de buget și remunerare, Poliția poate obține informații valoroase, poate identifica domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri și poate elabora strategii specifice pentru a optimiza munca suplimentară, a asigura o remunerare echitabilă a polițiștilor și a promova bunăstarea acestora.

Anexa I: Referințe

Albu, N. 2019. "Integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate din Republica Moldova". *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice* 181 (3), pp. 295-309.

Barbăroșie, A. și Pîntea, I. 2016. "Activitatea polițienească în Republica Moldova, percepții interne și externe, Raport analitic". Chișinău: Institutul de Politici Publice.

Universitatea de Economie și Drept din Berlin. 2016. *Buletin: Statutul Universității de Economie și Drept din Berlin privind integrarea egalității de șanse*, Data: 09.02.2016. Berlin: HWR.

Carabanov, M. 2020. "Percepțiile femeilor din Poliție cu privire la hărțuirea sexuală". Chișinău: Asociația Femeilor din Poliție.

Consiliul Europei. 2022. "Republica Moldova ratifică Convenția de la Istanbul". Disponibil la: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/-/the-republic-of-moldova-ratifies-the-istanbul-convention>.

DCAF (Centrul pentru guvernarea sectorului de securitate din Geneva), OSCE/ODIHR (Biroul pentru instituții democratice și drepturile omului) și UN Women. 2019. *Set de instrumente privind genul și securitate. Poliția și genul*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.

De Camargo, C. 2023. "Când uniforma nu se potrivește". *CREST Security Review Issue* (16), pp. 39-41.

Direcția Inspectare Efectiv a Inspectoratului General al Poliției. 2020. *Ordinul șefului IGP nr. 93/2020*.

Ambasada Suediei. 2021. "Interviu cu Liliana Palihovici, reprezentant special pe probleme de gen al președinției OSCE". Disponibil la: <https://www.swedenabroad.se/pt/embaixada/moldova-chisinau/news/interview-with-liliana-palihovici-special-representative-on-gender-of-the-osce-chairpersonship/#>.

ENP (Rețeaua Europeană a Femeilor Polițiste). 2023. "Conferința regională "Femeile în poliție și leadership: Provocări și bune practici" la Belgrad, Serbia". Disponibilă la: <https://www.enp.eu/2023/11/07/regional-conference-women-in-police-and-leadership-challenges-and-good-practices-in-belgrade-serbia/>.

Ermolenco, A. et al. 2023. "Hărțuirea sexuală la locul de muncă: între percepții și realitate. Studiu privind percepțiile și incidența fenomenului hărțuirii sexuale la locul de muncă". Chișinău: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare.

Poliția din Essex. 2018. "Procedura X2001 - Furnizarea de uniforme și echipamente. Accesat în noiembrie 2023". <https://www.essex.police.uk/foi-ai/essex-police/our-policies-and-procedures/x/x2001-procedure---provision-of-uniform-and-equipment/>.

Poliția și Garda de Frontieră din Estonia (PPA). 2023. *Politsei ja piirivalveameti soolise vordoiguslikkuse kava 2023-2028*. Tallinn: PPA.

UE și NIRAS. 2021. *Profil de țară privind egalitatea de gen în Republica Moldova*. Chișinău: UE, NIRAS.

Comisia Europeană. 2023. "HORIZON EUROPE". Accesat în noiembrie 2023. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en.

Comisia Europeană. 2022. "Consiliul informal pentru afaceri interne: UE lansează Centrul de sprijin pentru securitatea internă și gestionarea frontierelor în Republica Moldova". Disponibil la: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_4462.

Comisia Europeană. 2021. "UE oferă 36,4 milioane de euro pentru a combate COVID-19 și pentru a sprijini reforma Poliției în Republica Moldova." Disponibil la: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_4923.

Indicele global al criminalității organizate. 2023. "Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://ocindex.net/country/moldova>.

Guvernul Republicii Moldova. 2023. *Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2023-2027*. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova.

Guvernul Republicii Moldova. 2018. *Programul național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021*. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova.

Guvernul Republicii Moldova. 2016. *Strategia de Dezvoltare a Poliției pentru anii 2016-2020*. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova.

Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale. 2019. *Raport de țară privind îndeplinirea angajamentelor Declarației de șa Beijing și a Platformei de acțiune Beijing+25*. Chișinău: Guvernul Republicii Moldova, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale.

Graham, L. et al. 2019. "Research into Workplace Factors, Well-being, Attitudes and Behaviour in Policing, Summary of Evidence and Insights, Presented for the Front Line Review of Policing" (Cercetare privind factorii de la locul de muncă, bunăstarea, atitudinile și comportamentul la locul de muncă în poliție, rezumat al dovezilor și perspectivelor, prezentat pentru Front Line Review of Policing). Durham: Universitatea Durham.

OIM (Organizația Internațională a Muncii). 2023. "Republica Moldova". Accesat în noiembrie 2023. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_COUNTRY_ID:102695.

OCDE. 2018. *Raport Faza 4 privind Implementarea Convenției OCDE împotriva mitei: Norvegia*. Paris: OCDE.

Agencia de presă IPN. 2007. "Un studiu arată că femeile din Moldova nu știu unde să ceară ajutor în caz de hărțuire sexuală". Disponibil la: https://www.ipn.md/index.php/en/study-shows-women-in-moldova-do-not-know-where-to-ask-for-help-in-case-of-sexual-7967_967493.html.

La Strada Moldova. "Violența domestică și sexuală". Disponibil la: <https://lastrada.md/eng/domestic-and-sexual-violence>.

Lege.md. "Articolul 173 Cod penal al Republicii Moldova* în Republica Moldova. Hărțuirea sexuală." Accesat în noiembrie 2023. https://lege.md/codul_penal_al_republicii_moldova/art-173-28480.

Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova. 2023. "Nivelul infracționalității în anul 2022". Disponibil la: https://statistica.gov.md/en/crime-situation-in-the-republic-of-moldova-in-2022-9478_60321.html.

OSCE. 2021. *Proiect, Creșterea și sprijinirea participării femeilor la toate nivelurile în cadrul poliției munteneșene, Constatări și recomandări cheie*. Viena: OSCE.

OSCE. 2019. "OSCE lansează rezultatele Sondajului privind bunăstarea și siguranța femeilor pentru Moldova". Disponibil la: <https://www.osce.org/mission-to-moldova/424832>.

OSCE. 2019. *Well-Being and Safety of Women - OSCE-Led Survey on Violence against Women*. Viena: OSCE.

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și Centrul de Drept al Femeilor. 2019. *Cum Prevenim și Reducem Hărțuirea Sexuală la Locul de Muncă și Studii. Recomandări de politici*. Chișinău: Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor.

Petroia, A. 2019. "Analiza decalajelor de gen în cheltuielile publice în Republica Moldova". Chișinău: Academia de Studii Economice din Moldova.

Petroia, A. și Zadnipru, R. 2022. "Cartografierea reformelor în curs de desfășurare în Republica Moldova, prin prisma dimensiunii de gen". Lucrare prezentată la Conferința științifică internațională anuală *Competitivitatea și inovarea în economia cunoașterii*. Chișinău.

Poliția din Republica Moldova. 2023. "Egalitatea de Gen în Poliție. Eveniment de înmânare a Diplomelor de absolvire a programului". Disponibil la: <https://politia.md/ro/content/egalitatea-de-gen-politie-eveniment-de-inmanare-diplomelor-de-absolvire-programului>.

Poliția din Republica Moldova. 2023. "Inspectoratul General al Poliției". Accesat în noiembrie 2023. <https://politia.md/ro/content/inspectoratul-general-al-politiei>.

Poliția din Republica Moldova. 2020. "Seminar on-line de instruire cu referire la Consolidarea capacităților unităților gender". Disponibil la: <https://politia.md/ro/content/seminar-line-de-instruire-cu-referire-la-consolidarea-capacitatilor-unitatilor-gender>.

Pozarny, P. și Rohwerder, B. 2016. "Priority Gender Issues in Bosnia și Herțegovina, Georgia, Moldova, Serbia; și Ucraina - With Consideration to Gender and Governance". *Raportul de analiză a literaturii GSDRC 1372*. Birmingham: GSDRC, Universitatea din Birmingham.

Promo-LEX. 2021. *Monitorizarea civică a reformei poliției în Republica Moldova, Raport final, 2016-2020*. Chișinău: Promo-LEX.

Republica Moldova. 2018. *Planul național de acțiuni în domeniul drepturilor omului pentru perioada 2018-2022*. Chișinău: Republica Moldova.

Republica Moldova. 2017. *Strategia de asigurare a egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pentru anii 2017-2021*. Chișinău: Republica Moldova.

Republica Moldova. 2003. *Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003*.

Republica Moldova, Parlamentul. 2020. *Strategia națională de prevenire și combatere a spălării banilor și finanțării terorismului pentru anii 2020-2025 și Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a spălării banilor și finanțării terorismului pentru anii 2020-2025*. Chișinău: Republica Moldova, Parlamentul.

Republica Moldova, Parlamentul. 2012. *Legea nr. 121 din 25 mai 2012 cu privire la asigurarea egalității*. Publicată la 29 mai 2012 în Monitorul Oficial nr. 103 art. 355.

Republica Moldova, Parlamentul. 2006. *Legea nr. 5-XVI din 9 februarie 2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*. Publicat: 24 martie 2006 în Monitorul Oficial nr. 47-50 art. 200.

Stickings, M. 2015. "Înființarea și consolidarea unei Asociații de femei polițiste, cazul Asociației femeilor din cadrul poliției din Kosovo". Prishtina: UN Women.

Autoritatea Suedeză de Poliție. 2022. *Polismyndighetens strategi för kultur och likabehandling (PM 2022: 10)*. Stockholm: Autoritatea Suedeză de Poliție.

Autoritatea Suedeză de Poliție. 2017. *Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017-2021 (PM 2017: 33)*. Stockholm: Autoritatea Suedeză de Poliție.

Portalul de date gender al Băncii Mondiale. "Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://genderdata.worldbank.org/countries/moldova/>.

UN CEDAW (Comitetul Națiunilor Unite pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor). 2020. *Observații finale privind cel de-al șaselea raport periodic al Republicii Moldova*. CEDAW/C/MDA/CO/6.

UN CEDAW (Comitetul Națiunilor Unite pentru eliminarea discriminării împotriva femeilor). 2019. *Al șaselea raport periodic prezentat de Republica Moldova în temeiul articolului 18 din Convenție, care trebuia să fie prezentat în 2017*. CEDAW/C/MDA/6.

UN Women. 2023. "Egalitatea de gen în Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://moldova.unwomen.org/en/munca-noastra/gender-equality-in-moldova>.

ONU Moldova. 2023. "Republica Moldova a inițiat procesul de ratificare a Convenției nr. 190 a OIM privind violența și hărțuirea". Disponibil la: <https://moldova.un.org/en/226383-republic-moldova-initiated-process-ratify-ilo-violence-and-harassment-convention-no-190>.

UN Women 2017. "Promovarea egalității între femei și bărbați în poliția din Kosovo*". Disponibil la: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/2/feature-bringing-women-on-equal-footing-with-men-in-kosovo-police>.

UN Women. 2017. "În Moldova, femeile supraviețuitoare se ridică pentru a rupe ciclul violenței". Disponibil la: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/6/feature-in-moldova-women-survivors-rise-to-break-the-cycle-of-violence>.

UN Women. 2016. *Raport privind evaluarea costurilor violenței domestice și a violenței împotriva femeilor în Moldova*. Chișinău: UN Women.

PNUD (Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare). 2023. "[Închis] Sprijin pentru reforma poliției în Republica Moldova". Accesat în noiembrie 2023. <https://www.undp.org/moldova/projects/closed-support-police-reform-republic-moldova>.

PNUD Moldova. 2022. "Academia "Ștefan cel Mare" va deveni un centru modern de instruire pentru viitorii angajați ai poliției". Disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/press-releases/stefan-cel-mare-academy-will-become-modern-training-centre-future-police-employees>.

PNUD Moldova. 2021. "Polițiștii și alți angajați ai Ministerului Afacerilor Interne vor fi selectați mai riguros". Disponibil la: <https://www.undp.org/moldova/news/police-officers-and-other-staff-ministry-internal-affairs-will-be-selected-more-rigorously>.

UNICRI (United Nations Interregional Crime and Justice Institute). 2023. "UNICRI și Ministerul Afacerilor Interne al Republicii Moldova semnează un memorandum de înțelegere pentru consolidarea capacităților de aplicare a legii și de securitate". Accesat în noiembrie 2023.

<https://unicri.it/News/UNICRI-Moldova-MoU-Strengthen-LawEnforcement-Security-Capacities>

Departamentul de Stat al Statelor Unite ale Americii, Biroul pentru Democrație, Drepturile Omului și Muncă. 2019. *Rapoartele de țară pe 2019 privind practicile în domeniul drepturilor omului: Moldova*. Washington: Departamentul de Stat al Statelor Unite ale Americii.

UNPOL (Poliția Națiunilor Unite). 2015. *Setul de instrumente gender al Poliției Națiunilor Unite*. New York: UNPOL.

IGP și documente interne

Asociația Femeilor din Poliție. 2020. *Avizul Asociației Femeilor din Poliție privind implementarea în anul 2020 a Planului de acțiuni al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020*. Chișinău: Asociația Femeilor din Poliție. (https://politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2020_en.pdf.)

Rețeaua de femei din cadrul Poliției din Republica Serbia și UN Women. 2023. *Declarație privind cooperarea și îmbunătățirea poziției femeilor și a rețelelor de femei din poliție din regiune a Conferinței: "Femeile în poliție și conducerea: Provocări și bune practici"*. Document intern.

Poliția din Republica Moldova. 2023. *Prezentare generală a resurselor umane privind angajării pe subdiviziuni, Notă Oxana*. Document intern. (<https://docs.google.com/document/d/1HXYjeQ5kl-Npe5UpJR5XiguTqNGMHt0F/edit>)

Poliția din Republica Moldova. 2022. *Planul de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul Poliției pentru anii 2022-2025*. Chișinău: Poliția Republicii Moldova.

Poliția din Republica Moldova. 2020. *Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru anul 2020*. Chișinău: Poliția Republicii Moldova. (https://politia.md/sites/default/files/raport_de_progres_cresterea_participarii_femeilor_in_politie_2020_en.pdf)

Poliția din Republica Moldova. 2019. *Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru anul 2019*. Chișinău: Poliția Republicii Moldova. (https://politia.md/sites/default/files/raport_de_progres_cresterea_participarii_femeilor_in_politie_2019_en.pdf.)

Poliția din Republica Moldova. 2018. *Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru anul 2018*. Chișinău: Poliția Republicii Moldova.
(https://politia.md/sites/default/files/raport_plan_de_actiuni_ord.521-17_pentru_2018_en.pdf)

Polizei Berlin. 2021. *Deine Chance, dein Weg, unser Ziel. Frauenförderplan der Polizei Berlin*. Document intern.

SEESAC (South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons). 2015. *Women in Police Services in South East Europe (Femeile în serviciile de poliție din Europa de Sud-Est)*. SEESAC, Rețeaua femeilor polițiste, PNUD.

WAGE (Women and Girls Empowered). 2022. *Analiza preliminară de gen și incluziune pentru Moldova, Program: Reducerea barierelor în calea emancipării economice a femeilor din Moldova*. Chișinău: WAGE.

WPON (Rețeaua femeilor polițiste din Europa de Sud-Est). 2012. *Ghid pentru o poliție sensibilă la dimensiunea de gen, cu accent pe recrutarea, selecția și dezvoltarea profesională a femeilor în serviciul de poliție*. Banja Luka: WPON.

Anexa II: Bune practici: Pliant privind programul de lucru flexibil

Flexible Working Your rights and responsibilities



Police officers are able to work flexible hours on a full or part time basis. This leaflet gives information about your rights and responsibilities when applying for and when working flexibly in accordance with police regulations and determinations.

Matching demand

Flexible working is particularly valuable if you are a parent and/or you are a carer, but it can benefit a wider range of officers who need or want a better work/life balance at certain times in their career.

As women are more likely to be the primary carers, it is a particularly important option to give you the ability to combine work with your caring responsibilities. It is also useful for your force, helping it to meet the changing demands of policing at different times of the day, the week and the year.

Balancing needs

The key to agreeing a flexible working arrangement is to identify and balance your needs with those of your force. Both parties should give proper consideration to each other's needs so that you arrive at a mutually beneficial arrangement that enables your force to deliver 24/7 policing and you to have a proper work/life balance.

A positive approach

Forces should recognise that flexible working, including part time working, is a benefit to the force. It can help retain experienced officers who might otherwise have to leave and enable it to better match supply and demand and provide greater operational resilience.

Parental leave

Parental or other leave such as dependents' leave, special leave or career breaks can be used in combination with a flexible working arrangement. Currently, police regulations and determinations state that, subject to exigencies of duty and provided you have one year's service:

- You can have up to 18 weeks unpaid leave to look after each child under 5 or, if your child is disabled 18 weeks to look after each disabled child under 18.
- You can take this leave in periods of days with no limit on the number of days that can be taken in any one year.

Following publication of the Children and Families Act 2014, agreement was reached to extend the parental leave provisions. HOC 11/2015 states that regulations and determinations will be amended to provide for up to 18 weeks unpaid leave to look after each child under 18 but that in the meantime forces are encouraged to apply the extended parental leave provisions.



Right to request flexible working

Unlike the statutory right to request flexible working that is available to police staff colleagues, police regulations place no restrictions on you applying to work flexibly or to reduce your hours. You can apply to work flexibly under police regulations which places different considerations on your request:

- You are recruited to a police officer role, not a post, so it is your individual time commitment that is reduced or changed, not that of your particular post.
- You can be required to work in any post and/or at a place designated by the Chief Officer.
- If you work part time your hours of duty should be reviewed every 12 months.
- You cannot be required to work fewer hours or to increase your agreed hours.
- You can be required to stay on after your agreed hours and you may have your rest days or free days cancelled.
- If you work part time, you can return to work full time at any time, but in any event, within four months of your request to do so (unless you were recruited on a part time basis).

Individual shift arrangements

You can apply and work outside of the shift patterns operated by the force subject to the exigencies of duty. Requests for individual shift arrangements should be treated sympathetically and fairly.

If a force refuses a reasonable request for flexible or part time working, or if a part time officer is treated less favourably than full time, you may be able to challenge the decision under the Equality Act 2010 and/or the Part Time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations.

College of Policing guidance

The College of Policing issued guidance on "Flexible Working in the Police Service" in 2013.

It provides advice on how to manage flexible and part time working arrangements. In addition, the Circular 16/10 provides guidance on designing variable shift arrangements (VSAs), and includes reference to dealing with individual requests from officers who are unable to work particular shifts.

Force policy

Your force should have a policy on flexible working and a procedure for dealing with requests from officers. These should be developed in the light of police regulations and the College of Policing guidance and be equality impact assessed.

Dealing with requests

When considering applications for flexible and/or part time working, managers should show that they have taken into consideration:

- policing needs
- the needs of the role
- your needs
- other limitations or help available
- any alternative solutions.

Forces are not required to provide you with whatever shift arrangement you want but they must be able to provide you with good reasons to justify any refusal.

"Flexible working allows forces to retain staff that may otherwise leave. I am clear that forces should be using College guidance to help them make local operational decisions to maintain a motivated and productive workforce who can give their best at work and at home."

*Theresa May, Home Secretary
in a speech at the British Library
on 2 December 2015.*

www.polfed.org/advice
#YourFederation