



APROBAT

**Președinte al Senatului
Academiei „Stefan cel Mare”
comisar-sef**

Dinu OSTAVCIUC

”07”

aprilie

2022

PROGRAMA

**DE FORMARE CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR MAI (SUBOFITERI)
ÎN DOMENIUL HĂRȚUIRE, HĂRȚUIRE, HĂRȚUIRE SEXUALĂ ȘI
INTEGRAREA DIMENSIUNII DE GEN ÎN ACTIVITATEA MAI**

DOMENIUL DE FORMARE: Ordine publică

CALIFICAREA/OCUPAȚIA: subofițeri din cadrul subdiviziunilor MAI

NUMĂRUL TOTAL DE ORE: 16 ore

BAZA ADMITERII: actul administrativ al angajatorului privind
delegarea la cursul de formare profesională
continuă

LIMBA DE INSTRUIRE: Româna

FORMA DE ORGANIZARE: La zi

AVIZATĂ

**LA ȘEDIȚA CENTRULUI INTEGRAT DE PREGĂTIRE PENTRU APLICAREA LEGII
AL ACADEMIEI „ȘTEFAN CEL MARE”,
DIN DATA DE 05.04 2022, PROCESUL VERBAL NR. 6**

APROBATĂ

**LA ȘEDIȚA SENATULUI ACADEMIEI „ȘTEFAN CEL MARE”,
DIN DATA DE 07.04 2022, PROCESUL VERBAL NR. 4**

CHIȘINĂU, 2022

1. PRELIMINARII

Egalitatea este o valoare fundamentală a dreptului internațional, și toate tratatele majore privind drepturile omului conțin interdicția discriminării pe criterii de sex sau gen. Cu toate acestea, în practică femeile se confruntă zilnic cu nenumărate bariere. Astfel, una din cele mai des întâlnite forme de discriminare este discriminarea pe criteriu de gen sau discriminarea femeilor pentru faptul că sunt femei. De exemplu, în 2021, conform datelor oferite de Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, în baza deciziilor de constatare faptele de discriminare pe criteriu de sex/gen au loc cu o frecvență de 15,7. Cele mai stringente probleme care afectează femeile sunt: disparitatea salarială; publicitatea sexistă; refuzul de angajare a persoanelor cu obligațiuni familiale; creșterea fenomenului de hărțuire în relațiile de muncă; reglementarea inefficientă a mecanismului de sancționare a hărțuirii sexuale; existența prevederilor care compromit concilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale; refuz de reîncadrare în câmpul muncii pe motiv de maternitate; neasigurarea medicală a femeii pe perioada îngrijirii copilului până la vârsta de 2 ani; menținerea denumirii unor profesii doar la masculin. Cel mai des, în anul 2021, criteriile de sex/gen au fost invocate în cazurile de discriminare în câmpul muncii.

Datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată din Republica Moldova este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/ limbaj cu conotație sexuală), iar 4 din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (cerința de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.). Totodată, circa 20% dintre femei s-au confruntat cu amenințări sau solicitări de a întreține relații sexuale la locul de muncă. În pofida incidenței mari a cazurilor de hărțuire sexuală, doar 15% dintre femei au anunțat despre asemenea cazuri. Nivelul redus de raportare este determinat de sentimentul de autoculpabilizare, gradul redus de încredere în organele de control, dar și de atitudinea populației - 60,5% consideră persoanele hărțuite a fi vinovate de aceste experiențe.

Studiul "Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale" a identificat că cele mai eficiente modalități de a preveni incidența cazurilor de hărțuire sexuală în Poliție sunt, pentru 43%, „organizarea instruirilor pentru efectivul poliției privind sensibilizarea față de fenomenul hărțuirii sexuale”. Suplimentar, în cadrul evenimentului de lansare a studiului, s-a recunoscut necesitatea asigurării informării și sensibilizării efectivului în domeniul prevenirii acestui fenomen.

Hărțuirea sexuală influențează negativ calitatea muncii prestate și scade productivitatea. În mediile tolerante la hărțuire se pot înregistra schimbări importante în ceea ce privește performanța. În primul rând, performanța individuală scade, modificându-se, implicit, atitudinea față de muncă. Această ipostază atrage adesea și scăderea randamentului echipei. Demotivarea și frustrările sunt, de cele mai multe ori, contagioase, ele putând deveni adevărate epidemii în acele organizații care nu sunt conștiente de relația dintre mulțumirea și sentimentul de siguranță la locul de muncă și performanță.

Totodată, în vederea consolidării capacităților profesionale în prevenirea fenomenului hărțuirii sexuale, integrarea egalității de gen, instruirea se orientează

spre sensibilizarea efectivului în domeniul prevenirii acestui fenomen, creșterea calității serviciilor publice prin însușirea abordărilor conceptuale, înțelegerea cadrului normativ și aplicarea bunelor practici de integrare a aspectelor de gen în activitățile strategice și operaționale. Dezvoltarea și formarea abilităților de aplicare a setului complex de tehnici, metode și instrumente de analiză și evaluare gender în toate sferele MAI, întru consolidarea unei societăți echitabile în contextul dezvoltării sustenabile.

După parcurgerea modulului „*Integrarea dimensiunii de gen și prevenirea hărțuirii sexuale în MAI*” cursanții vor fi capabili:

- ✓ să respecte principiile și normele egalității de gen;
- ✓ să delimiteze hărțuirea sexuală de unele conduite de seducție, curtare, flirt;
- ✓ să promoveze și să consolideze prin propria prestație un comportament non discriminator față de femei și bărbați;
- ✓ să promoveze egalitatea de gen în mediu în care activează și în relație cu cetățenii;
- ✓ să execute strict și corect prevederile actelor normative și să respecte disciplina de serviciu ce vizează drepturi și responsabilități egale pentru femei și bărbați;
- ✓ să stopeze acțiunile care lezează demnitatea umană, comportamentul discriminator pe criteriu de sex;
- ✓ să nu admită în activitatea sa cazuri de hărțuire pe criteriu de sex/hărțuire sexuală sau orice altă formă de violență în bază de gen.

Parcurgerea acestui modul ar trebui să dezvolte un/o angajat/ă al Ministerului Afacerilor Interne profesionist, care să dea dovada de amabilitate și solitudine, adoptând o atitudine politicoasă, fermă și non-discriminatorie. Totodată, funcționarul public cu statut special va conștientiza că îi este interzis să tolereze cazurile de discriminare pe criteriu de gen sau orice altă formă de violență în bază de gen.

2. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE PROGRAMEI

Scopul Programei de pregătire continuă a angajaților MAI, prevede formarea competențelor profesionale în prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen; dobândirea de către angajații MAI a cunoștințelor, deprinderilor, abilităților și atitudinilor necesare pentru respectarea principiilor egalității de șanse și nediscriminării în activitatea de serviciu, indispensabile exercitării atribuțiilor de serviciu stabilite în fișa postului, ordinul MAI nr.392 din 04 septembrie 2020 și Standardul ocupațional.

Obiectivele Programei constau în:

- a) instruirea, asigurarea, sprijinirea/ghidarea în dobândirea de noi cunoștințe teoretice și practice pentru îndeplinirea competențelor generale, competențelor specifice și a unităților de competență subsecvente, prevăzute în Standardul ocupațional;
- b) dezvoltarea competențelor profesionale, extinderea aptitudinilor și formarea atitudinilor pentru îndeplinirea practică a misiunilor/atribuțiilor specifice

respectării de către angajații din subordine a principiilor egalității de șanse și nediscriminării în activitatea de serviciu.

- c) dezvoltarea conceptului de siguranță/rezistența profesională la presiunile de timp, spațiu, resurse și ritm de schimbare în dezvoltarea socioprofesională, pentru menținerea sănătății mentale și maximizarea stării de bine, asigurând funcționarea unor capacități funcțional profesionale

3. DESTINAȚIA SPECIALISTULUI, MISIUNILE/ACTIVITĂȚILE PENTRU CARE SUNT INSTRUIȚI ANGAJAȚII MAI

Angajatul MAI este funcționarul public cu statut special care, în conformitate cu prevederile legislației naționale, îndeplinește atribuții și deține responsabilități privind:

- a) Menținerea, asigurarea și restabilirea ordinii și securități publice, protecția drepturilor și a intereselor legitime ale persoanei și comunității;
- b) Manifestarea unui angajament personal de promovare și integrare a egalității de gen în activitatea zilnică;
- c) Prevenirea infracțiunilor și contravențiilor;
- d) Protecția drepturilor cetățenilor și asigurarea climatului de liniște și siguranță în comunitate;
- e) Investigarea infracțiunilor și contravențiilor, urmărirea penală.

Angajații vor îndeplini în cadrul subdiviziunilor MAI următoarele categorii de misiuni/activități de prevenire:

- a) Respectarea principiilor egalității de șanse și nediscriminare în activitatea de serviciu;
- b) Asigurarea unei cooperări eficiente cu ONG-uri în domeniu;
- c) Comunicarea internă și externă în activitatea profesională;
- d) Unificarea practicilor de aplicare a prevederilor standartelor internaționale și legislației naționale, precum și abilitarea subiecților competenți cu instrumente de reacționare rapidă în procesul de prevenire și combatere a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală.

4. FINALITĂȚI/COMPETENȚE

Competențe specifice:

- a) Să cunoască cadrul conceptual a egalității de gen: sex, gender, egalitate de gen, rol de gen, stereotip de gen, identitatea de gen;
- b) Să respecte direcțiile strategice privind asigurarea egalității de gen la nivel național;
- c) Să conștientizeze importanța prevenirii cazurilor de discriminare în bază de gen în cadrul MAI.
- d) Identificarea elementelor de bază a ceea ce înseamnă hărțuirea sexuală;
- e) Stabilirea tuturor formelor de hărțuire sexuală, precum și a cauzelor și consecințelor;

f) Recunoașterea potențialelor riscuri instituționale cu referire la hărțuirea sexuală și metode de identificare a acestora;

g) Însușirea instrumentelor de prevenire a fenomenului hărțuirii sexuale.

5. CONDIȚII DE REALIZARE

Programa va fi implementată prin organizarea procesului instructiv-educativ pe baza identificării condițiilor în care vor fi îndeplinite diversele roluri profesionale și sociale ale angajaților de poliție, precum și a competențelor prevăzute în Standardul ocupațional.

Programa va asigura pregătirea (specializarea) polițiștilor pentru asigurarea unui climat moral-psihologic favorabil, liber în exprimare și colaborare prodigioasă între angajații de poliție.

Durata Programului de instruire este de 2 zile de instruire, forma de organizare la zi.

Direcția „Centrul integrat de pregătire pentru aplicarea legii” (în continuare - CIPAL) aplică Programul de instruire prin intermediul salariaților permanenți și al formatorilor încadrați pentru desfășurarea activităților de instruire aferente modulelor bazate pe Standardul ocupațional al beneficiarului (Inspectoratul General al Poliției).

Perfecționarea cadrelor didactice/formatorilor a fost asigurată prin intermediul sistemului de instruire intern, în baza contractelor/acordurilor de colaborare cu centrele de instruire, instituții de învățământ din R. Moldova și alte state, precum și Proiectul Twinning de înfrățire instituțională cu autoritățile similare din Polonia și Lituania.

CIPAL posedă baza materială și didactică necesară pregătirii Subofițerilor de poliție din domeniul investigații infracțiuni.

Certificatele de absolvire a Programei de pregătire continuă a angajaților MAI vor fi eliberate în temeiul deciziei Comisiei de evaluare a cursanților care au demonstrat:

a) Cunoștințele teoretice privind actele normative ce reglementează fenomenul hărțuirii sexuale și egalitatea de gen;

b) Cunoștințele practice la nivel de prevenire și comunicare eficientă în activitatea de serviciu;

c) Cunoașterea cadrului legal privind egalitatea de gen și angajamentele asumate conform documentelor de politici;

d) Abilități cognitive și practice pentru aplicarea metodelor pentru realizarea egalității de gen;

e) Cunoștințe și competențe în combaterea fenomenului hărțuirii sexuale și integrarea dimensiunii de gen;

f) Capacități de comunicare organizațională/cu publicul/comunitatea, gestionarea conflictelor.

CALENDARUL ACTIVITĂȚILOR PENTRU SERIA DE INSTRUIRE

TOTAL ZILE	STUDII	ODIHNĂ	SESIUNE DE EVALUARE (ore)
2	2	-	2

6. PLANUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Nr . crt .	Denumirea unității de curs/modulului	Total ore			Contact direct		Forma de evaluare
		Total	Contact direct	Studiu individual	Teoretice	Practice/ seminare	
1.	Integrarea dimensiunii de gen în cadrul MAI.	2	2	-	1	1	continuă
2.	Discriminarea de gen, impediment în asigurarea drepturilor și oportunităților egale pentru femei și bărbați	2	2	-	1	1	continuă
3.	Hărțuirea sexuală: elemente de bază și prevederi legislative	2	2	-	1	1	continuă
4.	Hărțuirea sexuală: forme, cauze, consecințe, mituri și realități.	4	4	-	2	2	continuă
5.	Bune practici de prevenire și reducere a fenomenului de hărțuire sexuală în MAI.	4	4	-	2	2	continuă
6.	Evaluarea finală	2	2	-	1	1	formativă
	Total	16	16	-	8	8	

7. FINALITĂȚILE DE STUDII

Absolventul Programei de pregătire continuă va cunoaște:

- a) definirea conceptului de egalitate de gen;
- b) noțiuni specifice domeniului hărțuiri sexuale;
- c) legislația națională și internațională în domeniul egalității de gen, inclusiv prevederile Regulamentului cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriu de sex, hărțuire și hărțuire sexuală;
- d) diferența dintre flirt, hărțuire și discriminarea în bază de gen;
- e) modul de înregistrare, raportare a cazurilor de hărțuire sexuală;

f) competențele funcționarului public cu statut special în domeniul egalității de gen, precum și angajamentele personale în relației cu colegii/colegele și cetățenii, femei și bărbați.

Absolventul Programei de pregătire continuă va deține următoarele abilități:

- a) Să respecte principiile egalității;
- b) Să respecte confidențialitatea informației și inviolabilitatea vieții private a victimelor și potențialelor victime ale discriminării după criteriu de sex, hărțuirii și /sau hărțuirii sexuale;
- c) Să dezvolte comunicarea asertivă care să ofere exprimare gândurilor, emoțiilor, credințelor, opiniilor într-o manieră onestă și adecvată;
- d) Să dezvolte capacitate de liberă exprimare fără a leza drepturile și valorile altora;
- e) Să dezvolte competențe de toleranță și empatie;
- f) Să dezvolte spiritul de cooperare și folosirea gândirii strategice, critice, sistematice și creatoare;
- g) Valorificarea oportunităților în dezvoltarea personală și profesională.

**ȘEF AL DIRECȚIEI „CENTRUL INTEGRAT DE PREGĂTIRE
PENTRU APLICAREA LEGII” A ACADEMIEI „ȘTEFAN CEL MARE” A MAI**

comisar-șef

Sergiu STARODUB