



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK



im
INDIVIDUELL
MÄNNISKSJUKÄLP
SWEDISH
DEVELOPMENT
PARTNER



CENTRUL
Parteneriat pentru
Dezvoltare

UN
WOMEN



Credit foto: UN Women/Anna Galatnova

STATUTUL FEMEILOR ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE: ÎNTRE STABILITATE ȘI TRANSFORMARE

Studiu inter-sectorial cu privire la implementarea
măsurilor pentru promovarea egalității de gen



© 2025. UN Women. Toate drepturile rezervate.

Autori:

Vadim VIERU

Alexandra ERMOLENCO

Alina ANDRONACHE

Natalia COVRIG

Design:

Cristina Cazanji

Această publicație a fost elaborată de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare în parteneriat cu UN Women Moldova, cu sprijinul și finanțarea Ministerului Afacerilor Externe al Danemarcei și IM Swedish Development Partners Lund Sucursala Chișinău.

Opiniile exprimate în această publicație sunt cele ale autorilor/-relor și nu neapărat reprezintă punctul de vedere al UN Women, al Organizației Națiunilor Unite sau al oricăreia dintre organizațiile sale afiliate.

CUPRINS

INTRODUCERE	4
ABREVIERI	7
SUMAR EXECUTIV	7
METODOLOGIE	12
FEMEILE ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE	14
Reprezentare și participare	14
Nevoi de dezvoltare profesională și personală	18
Nivelul de satisfacție cu privire la mediul de muncă	22
Prevalența discriminării și a practicilor de hărțuire/hărțuire sexuală	24
CONTEXT LEGISLATIV INTERNAȚIONAL ȘI NAȚIONAL PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA	34
Cadrul normativ și standardele internaționale	34
Cadrul normativ național	39
APLICABILITATEA STANDARDDELOR INTERNAȚIONALE LA NIVEL INSTITUȚIONAL	41
Ministerul Afacerilor Interne	41
1.1. Cerințe fizice	41
1.2. Recrutarea și admiterea	44
1.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală	50
1.4. Orarul de muncă	53
1.5. Responsabilități familiale	55
1.6. Infrastructura	58
Ministerul Apărării	84
2.1. Cerințe fizice	84
2.2. Recrutarea și admiterea	86
2.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală	88
2.4. Orarul de muncă	90
2.5. Responsabilități de familie	93
2.6. Infrastructura	95
Administrația Națională a Penitenciarelor	127
3.1. Cerințe fizice	127
3.2. Recrutarea și admiterea	129
3.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală	130
3.4. Orarul de muncă	132
3.5. Responsabilități de familie	133
3.6. Infrastructura	135
Serviciul Protecție și Pază de Stat	137
4.1. Cerințe fizice	137
4.2. Recrutarea și admiterea	139
4.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală	141
4.4. Orarul de muncă	143
4.5. Responsabilități de familie	144
4.6. Infrastructura	147
Serviciul Vamal	149
5.1. Cerințe fizice	149
5.2. Recrutarea și admiterea	150
5.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală	152
5.4. Orarul de muncă	153
5.5. Responsabilități de familie	155
5.6. Infrastructura	156
REFERINȚE	158

INTRODUCERE

Sectorul de securitate și apărare este un pilon fundamental al oricărei societăți, responsabil pentru protejarea suveranității, stabilității și siguranței cetățenilor. Într-o lume aflată într-o continuă transformare, provocările la adresa securității devin din ce în ce mai complexe, implicând factori precum amenințările cibernetice, crizele umanitare și conflictele regionale. Pentru a răspunde eficient acestor provocări, este esențial ca sectorul să reflecte diversitatea societății pe care o protejează, atât în structura sa, cât și în modul de operare. Integrarea dimensiunii de gen în acest domeniu este un element strategic care contribuie nu doar la respectarea principiilor drepturilor omului, ci și la creșterea eficienței și legitimității instituțiilor. Studiile internaționale arată că echipele diverse, care includ perspective variate, sunt mai bine echipate pentru a face față situațiilor de criză, îmbunătățind luarea deciziilor și reducând tensiunile sociale.

Un reper major în promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare este Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU, adoptată în anul 2000. Prin acest document, egalitatea de gen a fost conectată cu securitatea globală, oferind un cadru pentru integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare. Aceasta recunoaște contribuțiile esențiale ale femeilor în prevenirea conflictelor, menținerea păcii și reconstrucția post-conflict. Cei aproape 25 de ani de la adoptare au reprezentat un moment de reafirmare a angajamentelor internaționale pentru reducerea discriminării, combaterea abuzurilor și creșterea participării femeilor în procesele decizionale. Rezoluția 1325 a fost urmată de adoptarea a aproximativ 10 rezoluții complementare, care au consolidat pilonii fundamentali ai agendei: reprezentarea, prevenirea, protecția și reabilitarea. Aceste instrumente internaționale promovează combaterea violenței bazate pe gen, accesul la justiție pentru victime și participarea femeilor în operațiunile de menținere a păcii. În plus, ele subliniază necesitatea implicării femeilor la toate nivelurile procesului de soluționare a conflictelor, de la negocieri până la reconstrucție post-conflict.

În Republica Moldova, integrarea dimensiunii de gen în sectorul de securitate reprezintă o prioritate în contextul angajamentelor internaționale asumate, inclusiv prin Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Rezoluției 1325. Moldova se confruntă cu provocări specifice, precum stereotipurile de gen, infrastructura inadecvată și politici instituționale care limitează accesul egal al femeilor. Lecțiile învățate în urma implementării Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2018-2021 au evidențiat necesitatea unui cadru strategic mai cuprinzător. Totuși, progresele realizate în ultimii ani, cum ar fi adoptarea de politici naționale și colaborarea strânsă cu partenerii internaționali, reflectă determinarea de a transforma sectorul de securitate într-un model de incluziune și profesionalism.

În acest sens, Planul Național de Acțiuni 2023-2027 își propune să consolideze participarea femeilor, să combată discriminarea și să creeze mecanisme eficiente de monitorizare și evaluare. Noul Program național pentru perioada 2023-2027 își propune să răspundă provocărilor actuale, cum ar fi riscurile de securitate și impactul crizelor umanitare, precum și să promoveze participarea femeilor în procesele decizionale din sectorul de securitate. Printre direcțiile prioritare se numără: (I) creșterea ponderii participării femeilor în misiuni internaționale de menținere a păcii, (II) îmbunătățirea mecanismelor de prevenire și combatere a violenței bazate pe gen, (III) facilitarea accesului egal la procesele decizionale, și (IV) dezvoltarea unui mediu instituțional incluziv și sensibil la dimensiunea de gen.

Acest document se aliază Planului Național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2023-2027, contribuind la realizarea Obiectivului General 1: creșterea nivelului de participare și reprezentare a femeilor în sectorul de securitate și apărare. Totodată, acesta răspunde mai multor acțiuni prevăzute în cadrul acestui obiectiv, în mod special: *acțiunii 1.5*, care vizează studiarea nivelului de satisfacere a necesităților femeilor în sectorul de apărare și securitate; *acțiunii 1.6*, care vizează identificarea abilităților manageriale și leadershipului femeilor în sectorul de securitate și apărare; *acțiunii 1.7*, care își propune identificarea hărțuirii la locul de muncă; *acțiunii 1.8*, care urmărește identificarea necesităților de dezvoltare profesională și personală a femeilor în domeniul de securitate și apărare și *acțiunii 1.10*, care prevede desfășurarea unei

analize detaliate privind compatibilitatea legislației naționale cu standardele internaționale în domeniul femeilor, păcii și securității, precum și formularea unor propuneri pentru completarea sau modificarea cadrului normativ. Prin această abordare, documentul sprijină integrarea agendei „Femeia, Pacea și Securitatea” în politicile naționale și regionale.

Documentul include o analiză detaliată a barierelor și oportunităților legate de reprezentarea femeilor în sectorul de securitate și apărare din Republica Moldova. Conținutul său reunește concluzii extrase din analiza legislativă, rezultatele cercetărilor cantitative și calitative, precum și bunele practici internaționale. Suplimentar, documentul cuprinde o analiză exhaustivă a necesităților specifice de dezvoltare profesională și personală ale femeilor angajate în sectorul de securitate și apărare, care au fost identificate prin intermediul unui sondaj de opinie. Sondajul a acoperit subiecte ce vizează elemente de reprezentare, condiții de muncă, necesități de capacitate, nivel de satisfacție etc. Sondajul a fost realizat în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului de Protecție și Pază de Stat, Centrului Național Anticorupție, Serviciului Vamal, Serviciului de Informații și Securitate. De asemenea, acesta cuprinde o evaluare individuală a principalelor instituții din sector – Ministerul Apărării, Ministerul Afacerilor Interne, Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciul de Protecție și Pază de Stat și Serviciul Vamal – pentru a identifica lacunele existente și a propune soluții adaptate fiecărui context instituțional. Scopul său este de a sprijini procesul de reformă prin oferirea unui cadru strategic pentru promovarea egalității de gen, identificarea lacunelor legislative și instituționale, formularea de recomandări concrete și facilitarea implementării acestora. În acest mod, documentul devine un instrument esențial pentru modernizarea sectorului de securitate și apărare, transformându-l într-un spațiu mai inclusiv, eficient și orientat către nevoile reale ale unei societăți moderne.



O polițistă din prima linie acordând suport refugiaților din Ucraina în punctul de trecere al frontierei de stat „Palanca”, februarie 2022.

Credit foto: UN Women/Aurel Obreja

ABREVIERI

ANP	Administrația Națională a Penitenciarelor
CEDAW	Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
CM	Codul Muncii
CNA	Centrul Național Anticorupție
DDS	Detașamentul cu Destinație Specială
ILO	Organizația Internațională a Muncii
MA	Ministerul Apărării
MAI	Ministerul Afacerilor Interne
NATO	Organizația Tratatului Atlanticului de Nord
OCHA	Biroul Națiunilor Unite pentru Coordonarea Afacerilor Umanitare
ONU	Organizația Națiunilor Unite
RCS ONU 1325	Rezoluția Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea
SAP	Serviciul de Asistență Psihosocială
SIS	Serviciul de Informații și Securitate
SPPS	Serviciul de Protecție și Pază de Stat
SV	Serviciul Vamal

SUMAR EXECUTIV

Deși femeile continuă a fi subreprezentate în sectorul de securitate și apărare, în ultimii ani au fost înregistrate progrese graduale. De exemplu în anul 2023, femeile reprezentau 22,6% din totalul angajaților Ministerului Afacerilor Interne, comparativ cu 19,4% în 2021. Pe de altă parte, femeile continuă a fi subreprezentate la nivelurile superioare. Chiar și așa, majoritatea femeilor din sistem consideră că nu este necesar ca numărul acestora să fie majorat. Datele sondajului reflectă că 68,3% dintre respondente consideră că numărul actual al femeilor este suficient, ceea ce poate fi explicat prin un nivel de conștientizare scăzut cu privire la beneficiile diversității de gen în acest sector și inegalitățile care sunt generate în lipsa acesteia.

Stereotipurile de gen și dificultățile de echilibru între carieră și viața de familie rămân principalele bariere cu care se confruntă femeile din sectorul de securitate și apărare. Datele arată că stereotipurile și prejudecățile de gen sunt cea mai semnificativă barieră, fiind menționată de 66,6% dintre respondente. O altă barieră importantă este dificultatea de a echilibra viața profesională cu cea familială, indicată de 34,4% dintre femei. În procesul de promovare a femeilor în funcții de conducere, acestea se confruntă cel mai frecvent cu lipsa încrederii superiorilor în abilitățile femeilor, menționată de 62,2% dintre respondente, cât și cu practici discriminatorii, fiind invocată de 40,5%.

Transparența în procesul de promovare în funcție și recunoașterea realizărilor și contribuțiile profesionale sunt nevoile esențiale pentru femeile în sector. Această nevoie reflectă dorința femeilor de a li se aprecia munca și eforturile, un element esențial pentru motivare și progres profesional. Iar pentru a participa în genere în sectorul de securitate, dar și inclusiv în funcțiile decizionale, măsurile esențiale identificate de femei sunt sprijinul din partea superiorilor și formarea în liderism și management, fiind menționate de mai mult de jumătate dintre respondente. Totodată, pentru progresul profesional, femeile din sector consideră că instruirile în comunicare, leadership și gestionarea stresului sunt esențiale.

O altă necesitate în dezvoltarea profesională a majorității femeilor este consilierea psihologică și suportul la locul de muncă. Peste jumătate dintre respondente au afirmat că aceste servicii sunt necesare, iar angajatele din instituțiile cu sarcini intense și un mediu de lucru tensionat, precum Serviciul Vamal și Administrația Națională a Penitenciarelor, înregistrează cea mai mare cerere. Consilierea individuală și gestionarea stresului sunt principalele forme de suport psihologic solicitate de femeile din sector. Rezultatele arată că femeile din sectorul de securitate consideră consilierea individuală cea mai utilă formă de suport psihologic, cu 45,4% dintre respondente solicitând acest tip de intervenție, evidențiind nevoia de sprijin personalizat, adaptat contextului profesional solicitant și provocărilor individuale.

Discriminarea se manifestă în forme diverse, de la limitarea accesului la promovare până la comentarii descurajatoare și excludere profesională. Deși o majoritate de 68% dintre respondente nu recunosc existența unor astfel de practici, un procent îngrijorător de 19,9% afirmă că au experimentat tratament diferențiat, iar 12,1% declară că există astfel de cazuri în organizațiile lor. Lipsa oportunităților de promovare în funcții de conducere și atitudinile negative și comentariile descurajatoare din partea colegilor și superiorilor sunt cele mai frecvente forme de tratament diferențiat sesizate, fiind menționate de peste 40% dintre participante. Din perspectivă de profil, cele mai protejate de practici discriminatorii se simt femeile la începutul carierei, cu 0-2 ani vechime, fiind 36,2% care au declarat că sunt foarte protejate. Totuși, procentul acestora scade pe măsură ce experiența crește, ajungând la doar 29,5% pentru angajatele cu peste 10 ani vechime.

Ponderea respondentelor care consideră fenomenul de hărțuire sau hărțuire sexuală drept o problemă în instituția în care lucrează este de 20,2%. Folosirea unui limbaj sau a unor glume cu conotație sexuală are cea mai mare predispoziție să se întâmple mai des decât celelalte forme, iar frecvența înaltă a acestora este menționată de către 9% din respondente. În categoria formelor medii, incidența scade ușor, dar rămâne semnificativă. Dintre formele grave, nivelul de incidență cel mai mare a fost raportat la folosirea

forței pentru a întreține relații sexuale: 7,2%. În același timp, doar 7% dintre respondente afirmă că în cazul în care există un caz de hărțuire/hărțuire sexuală acesta se raportează, iar 10,5% afirmă că aceste cazuri se raportează doar atunci când situația devine insuportabilă. Îngrijorător este faptul că peste jumătate din respondente au afirmat că nu au participat la nicio activitate de instruire sau discuții despre prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale.

Analiza instituțională din perspectiva domeniilor specificate mai sus a evidențiat următoarele:

Constatări cu privire la Ministerul Afacerilor Interne

- **Cerințe fizice.** Ministerul Afacerilor Interne (MAI) a emis în 2022 un Ordin care unifică cerințele fizice pentru ofițeri și subofițeri, ținând cont de vârstă, sex și sănătate. Totuși, persistă diferențe nejustificate între femei și bărbați. Spre exemplu, la alergare, femeilor li se solicită 1.000 de metri, în timp ce bărbaților – 3.000 de metri, iar anumite exerciții (de pildă, tracțiunile la bară fixă) sunt rezervate exclusiv bărbaților. Comisiile de evaluare, dominate aproape integral de bărbați, ridică întrebări privind obiectivitatea și perpetuarea stereotipurilor. Mai mult, ghidurile profesionale includ ilustrații cu roluri exclusiv masculine, ceea ce limitează percepția femeilor asupra propriului potențial profesional.
- **Recrutare și admitere.** Admiterea la Academia „Ștefan cel Mare” este declarată „neutră” din punctul de vedere al genului. Cu toate acestea, există cerințe diferențiate (vârstă și înălțime) fără justificare solidă. De asemenea, regulamentul Academiei de Poliție impune o cotă maximă pentru femei (30–40% din locurile bugetare), fapt considerat discriminatoriu. Femeile însărcinate sunt excluse din start, nefiind atestate medical, ceea ce împiedică accesul lor la examenele de admitere. Planurile ministerului de a atrage mai multe femei în poliție prin campanii de informare sunt frecvent subminate de opacitatea procesului de selecție și de sprijinul insuficient pentru dezvoltarea profesională a candidatelor.
- **Promovarea în funcții și segregarea pe verticală.** Nu există cote sau alte măsuri care să accelereze reprezentarea femeilor în funcții de conducere. Potrivit datelor MAI, în 2023, doar 11% dintre posturile de conducere erau ocupate de femei, deși acestea constituiau circa 28% din totalul angajaților. Subdiviziunile operative (de exemplu, Brigada cu Destinație Specială „Fulger”) sunt aproape exclusiv masculine, în timp ce femeile sunt concentrate în zone administrative ori de suport. Comisiile de concurs pentru promovare sunt formate preponderent din bărbați, ceea ce poate influența echitatea procesului și accentuează inegalitățile de gen.
- **Orarul de muncă.** În lipsa unor reglementări interne clare, aplicarea efectivă a dispozițiilor Codului Muncii privind flexibilitatea orelor de lucru este limitată. Trupele de carabinieri, având statut militarizat, se supun altor norme, care nu includ explicit dreptul la programe parțiale sau la alte forme de acomodare. Femeile cu responsabilități familiale întâmpină dificultăți în a-și echilibra viața personală și cea profesională, multe dintre ele renunțând la oportunități de dezvoltare sau chiar la carieră.
- **Responsabilități de familie.** Regulamentele MAI nu prevăd politici ori programe dedicate (ajustări ale programului în perioada maternității/paternității, sprijin pentru părinți singuri, sau mentorat pentru femeile cu copii). De asemenea, nu există date cu privire la numărul femeilor care părăsesc sistemul din motive familiale și nici feedback centralizat despre provocările întâmpinate. Lipsa unor astfel de informații face dificilă evaluarea gradului real de discriminare sau a măsurii în care viața de familie afectează traiectoria profesională.
- **Infrastructura.** Nu sunt clar reglementate adaptările necesare pentru a acomoda nevoile ambelor sexe, iar echipamentele și uniforme sunt concepute drept unisex. Femeile însărcinate ori în perioada post-natală întâmpină disconfort în utilizarea lor. Nu există obligația instituțională de a aloca resurse pentru modernizarea infrastructurii dintr-o perspectivă a egalității de gen și nici spații speciale pentru alăptare, vestiare individualizate sau facilități pentru relaxare dedicată personalului feminin.

Constatări cu privire la Ministerul Apărării

- **Cerințe fizice:** Ministerul Apărării a efectuat mai multe modificări la Regulamentul pregătirii fizice militare pentru a spori incluziunea femeilor, însă, oricum persistă diferențe semnificative în cerințele fizice între sexe. Femeile sunt antrenate conform unor standarde mai scăzute, ceea ce duce la o pregătire fizică insuficientă pentru a îndeplini sarcinile militare în mod eficient. De asemenea, femeile însărcinate nu sunt atestate de Comisiile de expertiză medico-militară la admiterea în instituțiile de învățământ militar sau la încadrarea în serviciul militar prin contract, fapt ce constituie o discriminare pe criteriu de maternitate.
- **Recrutare și admitere:** În procesul de evaluare a Regulamentului de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar se constată că procesul de recrutare este neutru din perspectiva de gen, fapt ce semnifică că în cadrul instituției nu au fost aprobate careva măsuri pozitive de promovare a femeilor în sector. De asemenea, reprezentarea femeilor în comisiile de admitere și atestare este destul de scăzută.
- **Promovarea în funcții și segregarea pe verticală:** Deși prevederile interne cu privire la promovarea în funcții par a fi neutre din perspectiva de gen, reprezentarea femeilor în funcții de conducere este scăzută. Conform datelor furnizate de Ministerul Apărării în 2024, femeile reprezintă mai mult de 21% din numărul total de militari din Armata Națională, un procent semnificativ comparativ cu media de 13% în forțele armate din țările occidentale. În același timp, s-a constatat că, deși perioada concediului pentru îngrijirea copilului se include în vechimea în muncă generală și în perioada necontributivă asimilată stagiului de cotizare, aceasta nu se **include în vechimea calendaristică în serviciul militar**, care este esențială pentru promovare, ceea ce poate afecta negativ avansarea femeilor în cariera militară.
- **Orarul de muncă:** Cadrul intern nu prevede măsuri de acomodare rezonabilă a orarului de muncă pentru militari, fapt ce afectează disproporționat femeile, deoarece acestea, de regulă, își asumă responsabilitățile de îngrijire și casnice și, respectiv, au nevoie cel mai mult de măsuri de flexibilizare.
- **Responsabilități de familie:** Regulamentele actuale nu prevăd politici sau programe speciale pentru reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, cum ar fi: (I) ajustarea programului de lucru în perioada de maternitate sau paternitate, (II) sprijinul acordat părinților singuri, (III) programe de muncă flexibilă pentru părinți, sau (IV) programe de mentorat pentru femeile cu responsabilități familiale. La etapa actuală nici nu sunt colectate date privind numărul de femei care au renunțat la locul de muncă din cauza dificultăților în îmbinarea muncii cu viața de familie sau feedback din partea angajaților despre eficiența programelor de sprijin, pentru a putea vedea care este amploarea impactului cauzat de lipsa acestor prevederi de suport.
- **Infrastructura:** În procesul de evaluare s-a constatat că, la nivel de instituție, nu există prevederi specifice care să reglementeze acomodarea rezonabilă a infrastructurii la necesitățile ambelor sexe, și respectiv, nici obligația de alocare a resurselor financiare pentru modernizarea infrastructurii din perspectiva egalității de gen. Cu privire la echipament și uniformă, se constată că, deși există unele elemente specifice pentru femei în uniforme militare, acestea sunt insuficiente pentru a putea afirma că uniforme sunt universale, deoarece echipamentul militar este în prezent unisex, utilizat în egală măsură atât de bărbați, cât și de femei, ceea ce poate crea incomodități pentru femei, în special pentru cele însărcinate sau aflate în perioada postnatală.

Constatări cu privire la Administrația Națională a Penitenciarelor

- **Cerințe fizice:** ANP nu aplică cerințe fizice obligatorii pentru majoritatea personalului, cu excepția Detașamentului cu Destinație Specială (DDS) „Pantera”. Deși pare a fi o abordare incluzivă, care să nu discrimineze integrarea în sistem pe criteriul de sex sau alte criterii, aceasta aduce riscuri legate de siguranța angajaților și a deținuților și riscuri operaționale. Lacunele în pregătirea fizică a angajaților sunt alimentate și de infrastructura deficitară (doar două penitenciare sunt dotate cu sală de forță).

- **Recrutare și admitere:** La nivel instituțional nu sunt implementate politici sau măsuri proactive pentru a promova recrutarea femeilor în funcții operative, în special în penitenciarele de maximă siguranță.
- **Promovarea în funcții și segregarea pe verticală:** Jumătate dintre funcțiile de conducere în cadrul ANP sunt ocupate de femei, ceea ce indică faptul că instituția a reușit să promoveze femeile în poziții decizionale. Totuși, nu sunt evidențe cu privire la promovarea femeilor în penitenciarele de maximă siguranță, accesul la funcțiile de conducere în zone izolate ș.a.
- **Orarul de muncă:** ANP oferă posibilitatea de a solicita un program redus de muncă, în special pentru salariații care au copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități. La fel, poate fi modificat programul de muncă pentru femeile aflate în funcții de conducere și cele care lucrează în penitenciare de maximă siguranță. Nu au fost evidențiate măsuri de adaptare a programului pentru femeile cu responsabilități familiale care lucrează în ture de noapte sau care activează în zone rurale sau izolate.
- **Responsabilități de familie:** Pe lângă programe flexibile de muncă, instituția oferă acces la pauze de alăptare pentru femeile care au revenit din concediul de îngrijire. Totuși, la nivel de instituție, infrastructura și politicile interne nu sunt adaptate pentru angajații cu copii mici. Femeile aflate în concediu de îngrijire nu sunt detașate, însă nu există prevederi interne care să prevină dezavantajarea femeilor aflate în concediu de îngrijire în procesele de promovare.
- **Infrastructura:** ANP a creat facilități sanitare și de igienă separate pentru femei și bărbați, însă alte îmbunătățiri nu au fost realizate, cum ar fi acces la vestiare separate, facilități de cazare, facilități pentru femeile însărcinate sau spații pentru alăptare, camere de odihnă pentru turele de noapte ș.a.

Constatări cu privire la Serviciul de Protecție și Pază de Stat (SPPS)

- **Cerințe fizice:** În cadrul SPPS cerințele fizice sunt adaptate pentru a ține cont de diferențele biologice dintre femei și bărbați. Testele de forță pot avea standarde diferite pentru femei și bărbați, fără a scădea cerințele critice necesare intervențiilor reale. Spre exemplu, sunt prevăzute norme diferite de parcurgere a distanțelor cu o greutate mai mică pentru femei. Testarea fizică include măsuri bazate pe greutate și înălțime, și mai puțin se axează pe standarde fixe care ar dezavantaja anumite grupuri. Femeile pot beneficia de pregătire fizică adaptată.
- **Recrutare și admitere:** SPPS a ajustat criteriile de recrutare și a reevaluat cerințele postului pentru a elimina potențiale obstacole discriminatorii sau bariere care ar putea împiedica accesul femeilor. În cadrul comisiilor de recrutare este asigurată o reprezentare echilibrată de gen, iar membrii acestora urmează instruirii în ceea ce privește egalitatea de gen. Însă aceste măsuri nu sunt reflectate în politicile interne, ceea ce sporește riscul de a nu fi aplicate în mod consecvent.
- **Promovarea în funcții și segregarea pe verticală:** Promovarea și evaluarea performanțelor se realizează în baza unor criterii obiective și transparente, care includ performanțe la pregătire fizică, teoretică, trageri, limbi străine și altele. Accesul femeilor la oportunitățile de promovare se realizează în funcție de necesitate și cerere, în special în funcție de sexul persoanelor protejate. Această condiționalitate poate limita oportunitățile pentru femei.
- **Orarul de muncă:** La solicitarea angajaților cu responsabilități familiale se permite modificarea orei de începere și încheiere a serviciului, însă acest lucru este posibil doar cu recuperare din contul pauzei de masă. Instituția nu oferă opțiuni de muncă parțială sau cu program redus.
- **Responsabilități de familie:** Reconcilierea responsabilităților familiale este sprijinită prin grafic flexibil, negocieri și posibilitatea de compensare. La solicitare, salariații pot beneficia de concediu parental suplimentar. La nivel de instituție nu există facilități de îngrijire a copiilor.

- **Infrastructura:** SPPS a amenajat și dotat birourile și modernizat infrastructura sanitară (dușuri și vestiare separate pentru femei și bărbați). Toate birourile de tură dispun de locuri special amenajate pentru păstrarea prânzului, săli de baie și vestiare. Cu toate acestea, femeile nu participă la misiuni operative târzii (de noapte) sau în misiuni de protecție periculoase, practică care ar putea fi considerată discriminatorie. În cadrul SPPS, angajatele au acces la echipament de protecție și uniforme adaptate anatomic.

Constatări cu privire la Serviciul Vamal

- **Cerințe fizice:** Activitatea Serviciului Vamal este reglementată de către Legea nr. 302/2017 cu privire la Serviciul Vamal, însă acest cadru legislativ nu prevede cerințe fizice diferențiate pe dimensiunea de gen, ceea ce sugerează că în cadrul instituției există o politică neutră din această perspectivă. Funcționarii vamali sunt asigurați cu uniforme speciale, de mărimi variate și echipamente de control vamal pentru activitatea în posturile vamale.
- **Recrutare și admitere:** În cadrul instituției nu există diferențe pe criterii de gen în procesul de recrutare și promovare, respectiv femeile sunt recrutate/ promovate în funcție fără a li se impune careva obstacole discriminatorii în proces. Transparența și echitatea procesului de selecție sunt asigurate prin plasarea avizului de inițiere a concursului pe pagina web oficială a instituției. Totodată, programele de mentorat sunt prevăzute doar pentru funcționarii publici debutanți, fapt ce exclude angajații și angajatele care doresc să avanseze în carieră sau să ocupe funcții operative și de conducere.
- **Promovarea în funcții și segregarea pe verticală:** Promovarea în funcții se efectuează în dependență de rezultatele evaluării performanțelor profesionale, neutru la aspectul de gen. Reprezentanții Serviciului Vamal afirmă că promovarea este bazată pe performanțe profesionale, ceea ce este conform standardelor de nediscriminare, fără ca să existe condiții sau criterii diferențiate pe criteriu de gen în procesul de promovare în funcții.
- **Orarul de muncă:** Serviciul Vamal oferă sprijin semnificativ angajaților cu responsabilități familiale, inclusiv concedii paternale pentru bărbați și programe de muncă flexibilă pentru ambele genuri. De asemenea, atât femeile, cât și bărbații din Serviciul Vamal, care au copii mici, beneficiază, la solicitare, de program flexibil de muncă, pentru a le fi asigurat echilibrul între viața profesională și cea personală.
- **Responsabilități de familie:** Serviciul Vamal oferă măsuri de bază pentru sprijinirea femeilor cu responsabilități familiale, cum ar fi reîncadrarea posturilor și suspendarea raporturilor de serviciu în timpul concediului de maternitate sau parental, conform legislației în vigoare. De asemenea, dacă o femeie însărcinată deține o funcție în cadrul unui post vamal de frontieră și dorește să activeze, aceasta este repartizată într-un post vamal cu activitate mai puțin intensă și mai aproape de domiciliu, astfel facilitându-i munca pentru această perioadă.
- **Infrastructura:** Serviciul Vamal a implementat măsuri infrastructurale de bază pentru a asigura condiții adecvate atât angajaților, cât și angajatei sale. Un aspect plauzibil este faptul că blocurile sanitare sunt dotate cu spații de schimb scutece, ceea ce este foarte util pentru angajații și angajatele cu copii mici. Infrastructura instituțiilor Serviciului Vamal are mai multe elemente ce asigură un grad de securizare pentru angajații și angajatele instituției, cum ar fi iluminarea punctelor vamale, camere de supraveghere video, parcuri amenajate pe perimetrul punctelor vamale, etc.

METODOLOGIE

Pornind de la premisa că inegalitățile de gen în sectorul de securitate și apărare au la bază o serie de factori, studiul și-a propus să identifice principalele bariere în calea asigurării egalității de șanse. În contextul realizării Programului Național de Implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea, se necesită o abordare specifică în ceea ce privește intervențiile propuse spre implementare de către instituțiile din domeniul securității și apărării. În mod specific, studiul vine să analizeze măsurile implementate de către instituțiile vizate în această analiză în vederea asigurării egalității de șanse atât la nivel instituțional, cât și la nivel de sector.

Cadrul analitic utilizat în acest studiu a pornit de la identificarea barierelor în șase arii cheie, și anume: (I) cerințe fizice și dimensiunea de gen, (II) recrutare și admitere, (III) promovare în funcții și segregare pe verticală, (IV) orar de muncă, (V) responsabilitățile de familie și (VI) infrastructură. Identificarea ariilor ce au stat la baza elucidării barierelor au ținut de aspectele de accesare în sistem, de cele ce vizează activitatea propriu-zisă a femeilor și bărbaților în domeniul securității și apărării, precum și de elementele de infrastructură.

Ariile cheie analizate prin prisma barierelor ce determină inegalitățile de gen în sectorul de securitate și apărare	
Cerințe fizice	Analiza standardelor aplicate în procesul de recrutare și admitere, evaluând în ce măsură acestea influențează accesul femeilor în domeniu
Recrutare și admitere	Analiza practicilor și criteriilor aplicate în procesul de selecție a personalului, cu accent pe transparență și egalitate de șanse
Promovare în funcții	Analiza structurilor organizaționale și mecanismelor de promovare, pentru a evalua distribuția pe gen în pozițiile de conducere
Orar de muncă	Evaluarea politicilor privind flexibilitatea programului și reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie
Responsabilități familiale	Identificarea măsurilor instituționale care sprijină angajații cu responsabilități familiale, cum ar fi concediile de maternitate, paternitate sau alte beneficii relevante
Infrastructură	Examinarea facilităților disponibile pentru a determina în ce măsură acestea răspund nevoilor femeilor și bărbaților în mod egal

În procesul de elaborare a studiului au fost utilizate mai multe metode de colectare a datelor. Metodologia raportului a fost construită pe un proces detaliat de colectare și analiză a datelor, pentru a reflecta cât mai exact starea actuală a inegalităților de gen în sectoarele de securitate și apărare din Republica Moldova. Au fost utilizate mai multe tehnici complementare, care să asigure un cadru cuprinzător și reprezentativ.

În prima etapă a fost realizată o analiză a cadrului normativ și standardelor internaționale. Analiza standardelor internaționale a fost importantă pentru a evalua conformitatea cadrului legislativ național cu angajamentele asumate de Republica Moldova.

Documentele analizate includ:

- Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și rezoluțiile conexe, care subliniază importanța participării femeilor în sectorul de securitate și apărare.
- Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), care oferă un cadru general pentru promovarea egalității de gen.
- Convenția Consiliului Europei pentru prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.
- Strategia Uniunii Europene pentru egalitatea de gen 2020-2025, care stabilește obiective concrete pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile publice.

Aceste documente au fost utilizate ca punct de referință pentru a identifica lacunele din legislația națională și pentru a formula recomandări specifice privind ajustările necesare. Analiza comparativă între standardele internaționale și cadrul legislativ național a evidențiat domeniile în care sunt necesare intervenții legislative și administrative pentru a asigura o aliniere mai bună la bunele practici internaționale.

În următoarea etapă a fost realizată o analiză exhaustivă a cadrului normativ național pentru a evalua conformitatea acestuia cu standardele internaționale. Aceasta a inclus examinarea legislației, regulamentelor și actelor normative care reglementează activitatea Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului de Protecție și Pază de Stat, Centrului Național Anticorupție și Serviciului Vamal. Au fost studiate în detaliu acte precum Legea nr. 288/2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul MAI, Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor și alte reglementări conexe, pentru a identifica prevederile care influențează direct sau indirect egalitatea de gen.

Analiza cadrului normativ a fost completată cu colectarea datelor statistice dezagregate pe gen. În acest sens, au fost inițiate solicitări oficiale de informații către instituțiile vizate, care cuprindeau aspecte precum cerințele fizice, recrutarea, promovarea în funcții, orarul de muncă, responsabilitățile familiale și infrastructura. Un alt instrument utilizat în procesul de colectare a datelor a fost chestionarul standardizat. Fiecare instituție a primit un set de întrebări specifice, conceput pentru a evalua aplicarea principiului egalității de gen în toate ariile de activitate. Răspunsurile obținute au oferit date cantitative și calitative esențiale pentru procesul de analiză.

De asemenea, au fost organizate focus-grupuri și interviuri semi-structurate cu reprezentanții instituțiilor vizate de studiu. Paralel procesului de colectare a datelor au fost realizate interviuri semi-structurate cu reprezentanți ai tuturor instituțiilor analizate. Aceste interviuri au oferit o perspectivă aprofundată asupra politicilor și practicilor curente, identificând atât progresele realizate, cât și provocările întâmpinate. Au fost abordate subiecte legate de accesul egal, recrutare, promovare, infrastructură și măsuri instituționale pentru sprijinirea diversității.

Complementar, în vederea identificării necesităților specifice de dezvoltare profesională și personală, a fost realizat un sondaj în rândul femeilor angajate în instituțiile analizate. Sondajul s-a desfășurat în perioada octombrie-noiembrie 2024, prin intermediul platformei Microsoft Forms, pe un eșantion de 1365 de femei. Sondajul a acoperit subiecte ce vizează elemente de reprezentare, condiții de muncă, necesități de capacitate, nivel de satisfacție etc. Sondajul a fost realizat în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, Ministerului Apărării, Administrației Naționale a Penitenciarelor, Serviciului de Protecție și Pază de Stat, Centrului Național Anticorupție, Serviciului Vamal, Serviciului de Informații și Securitate.

Metodologia utilizată în acest raport asigură trasabilitatea concluziilor și recomandărilor și oferă un cadru replicabil pentru viitoare analize similare, contribuind la atingerea obiectivelor stabilite în Planul Național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2023-2027.

Limitările metodologiei:

- Majoritatea instituțiilor analizate nu colectează informații dezagregate pe gen sau colectează într-un format foarte limitat. În unele cazuri, informațiile solicitate au fost declarate clasificate, ceea ce a reprezentat o barieră semnificativă în obținerea unei imagini complete.
- Eșantionul cuprins în sondajul realizat pe platforma online nu este statistic reprezentativ pentru populația de femei angajate în instituțiile supuse analizei. Cu toate acestea, ponderea femeilor incluse în eșantion a fost calibrată la numărul total de femei în cadrul fiecărei instituții analizate.



Atelier de consolidare a abilităților practice de intervenție și de leadership a femeilor din sistemul de securitate, organizat de Serviciul de Protecție și Pază de Stat, cu susținerea UN Women și sprijinul financiar al Ministerului Afacerilor Externe al Danemarcei, septembrie 2024. Credit foto: UN Women/Anna Galatonova

FEMEILE ÎN SECTORUL DE SECURITATE ȘI APĂRARE

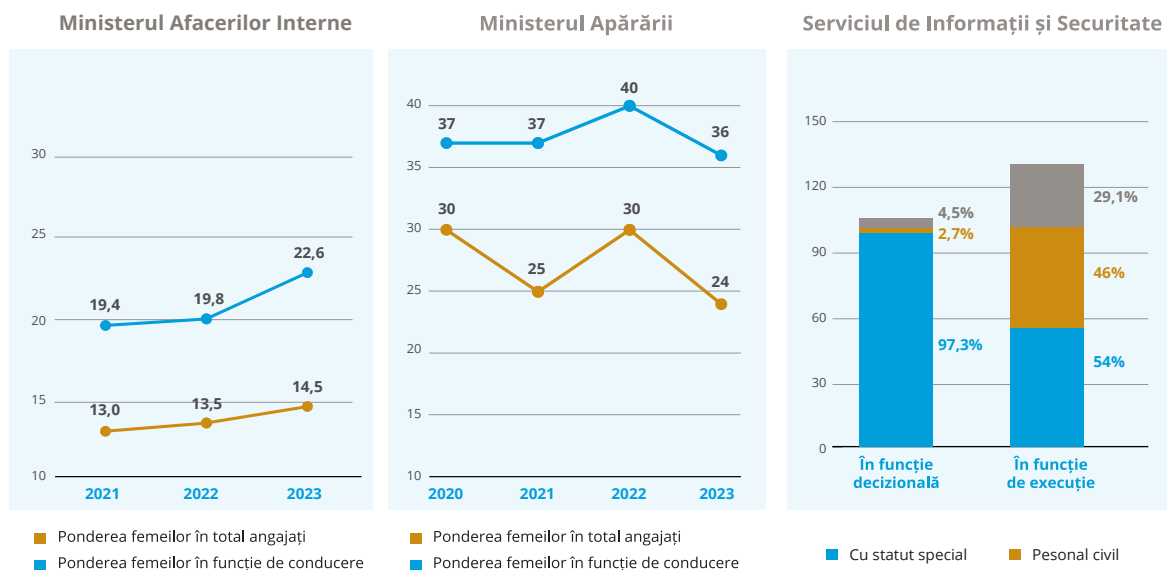
Reprezentare și participare

Deși femeile continuă a fi subreprezentate în sectorul de securitate și apărare, în ultimii ani au fost înregistrate progrese graduale. Istoric vorbind, femeile s-au regăsit în număr mai mic în instituțiile de ordine și securitate națională, acestea fiind sectoare dominate de bărbați de-a lungul timpului. În ciuda provocărilor existente, eforturile de promovare a egalității de gen în aceste domenii au avut ca rezultat anumite progrese. În 2023, femeile reprezentau 22,6% din totalul angajaților Ministerului Afacerilor Interne, comparativ cu 19,4% în 2021. Acest lucru indică o tendință pozitivă clară, deși ritmul este încă lent. În ceea ce privește reprezentarea femeilor în sectorul de securitate, ponderea acestora atinge cote mai înalte. În ultimii ani, au fost implementate mai multe inițiative care vizează promovarea egalității de gen în securitatea națională. Acestea includ programe de instruire sensibile la gen pentru personalul militar, precum și politici menite să îmbunătățească recrutarea și menținerea femeilor în acest sector. Potrivit datelor furnizate de către Ministerul Apărării, femeile reprezentau 36% din totalul angajaților, fluctuând în ultimii 4 ani.

Reprezentarea femeilor în sectorul de securitate și apărare este concentrată în roluri executive, cu acces mai limitat la funcții de conducere. Deși în ultimii ani se atestă o dinamică pozitivă în ceea ce privește accesarea funcțiilor decizionale, femeile continuă a fi subreprezentate la nivelurile superioare. Astfel, ponderea femeilor în funcții de conducere în cadrul MAI a constituit 14,5% în 2023, comparativ cu 13% în anul 2021, ceea ce sugerează că eforturile de promovare a femeilor în funcții de conducere dau rezultate, dar care sunt încă limitate. În cadrul Ministerului Apărării, ponderea femeilor în funcții decizionale este mai înaltă, constituind 24% în anul 2023. Reprezentarea femeilor în structurile de securitate națională a fluctuat în ultimii ani, prezentând o tendință relativ constantă (fără schimbări substanțiale). În ceea ce privește Serviciul de Informații și Securitate, ponderea femeilor în funcție decizională este mult mai mică, constituind doar 4,5%, în timp ce în funcții de execuție – 29,1%. Această dinamică reflectă provocările continue în depășirea barierelor în calea accesului femeilor la conducerea ministerului.

FIGURA 1.

Nivelul de reprezentare a femeilor în structurile de securitate și apărare, %

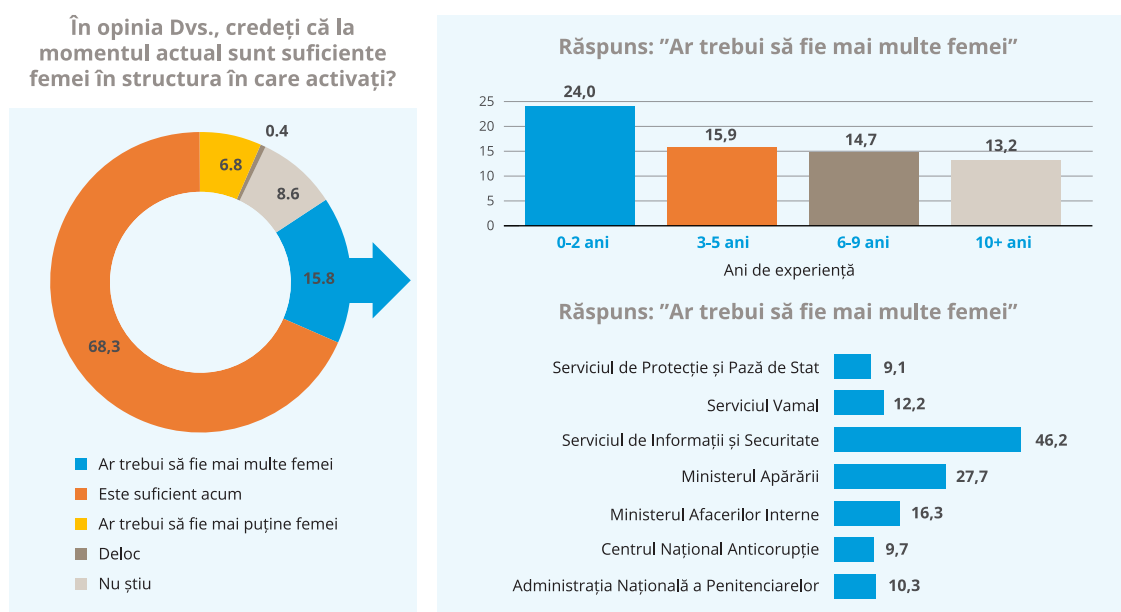


Sursa: Datele furnizate de către MAI, MA și SIS

Deși sunt subreprezentate, majoritatea femeilor din sistem consideră că nu este necesar ca numărul acestora să fie majorat. Datele sondajului reflectă că 68,3% dintre respondente consideră că numărul actual al femeilor este suficient, ceea ce poate fi explicat printr-un nivel de conștientizare scăzut cu privire la beneficiile diversității de gen în acest sector și inegalitățile care sunt generate în lipsa acestora. În același timp, doar 15,8% dintre femeile respondente recunosc necesitatea unei creșteri a numărului de femei. Din perspectivă de experiență de muncă, se constată că pe măsură ce experiența profesională crește, opiniile devin tot mai rezervate, astfel, doar 13,2% în rândul celor cu peste 10 ani de experiență, consideră că mai multe femei trebuie atrase în sector. Pe de altă parte, în instituțiile unde ponderea femeilor este mai mică, ponderea respondentelor care sunt de acord că numărul femeilor trebuie să crească, este mai mare.

FIGURA 2.

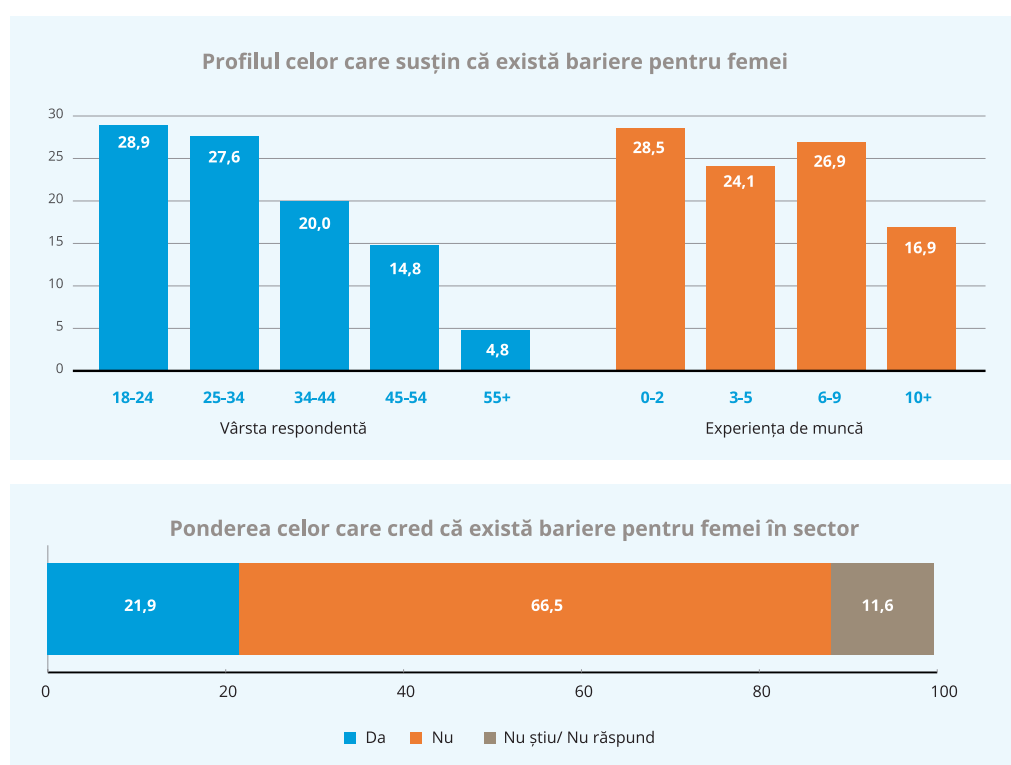
Percepția cu privire la reprezentarea femeilor în sector, pe instituții și ani de experiență, %



Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

O pătrime dintre angajate afirmă că există bariere specifice cu care se confruntă femeile din sectorul de securitate și apărare. În același timp, 66,5% dintre respondente resping ideea existenței unor obstacole, iar 11,6% nu au o opinie clară sau nu au răspuns. Aproximativ o treime (28,9%) dintre angajatele cu vârste între 18-24 de ani și 27,6% dintre cele cu vârste între 25-34 de ani afirmă că femeile întâmpină dificultăți în acest sector. În contrast, percepția asupra barierelor scade semnificativ odată cu înaintarea în vârstă, ajungând la doar 4,8% în rândul femeilor de peste 55 de ani. Aceeași tendință se observă analizând răspunsul respondentelor în dependență de experiența lor de muncă în sistem, unde angajatele venite recent în sistem identifică mai frecvent bariere specifice cu care se confruntă pentru femei în acest sector, iar cu cât experiența de muncă este mai mare, angajatele nu sesizează careva bariere specifice, fapt ce se explică prin atitudinea colegială care se dezvoltă de-a lungul anilor de activitate neutră pe criteriu de gen.

FIGURA 3.
Barierile existente ce împiedică participarea femeilor în sector, %

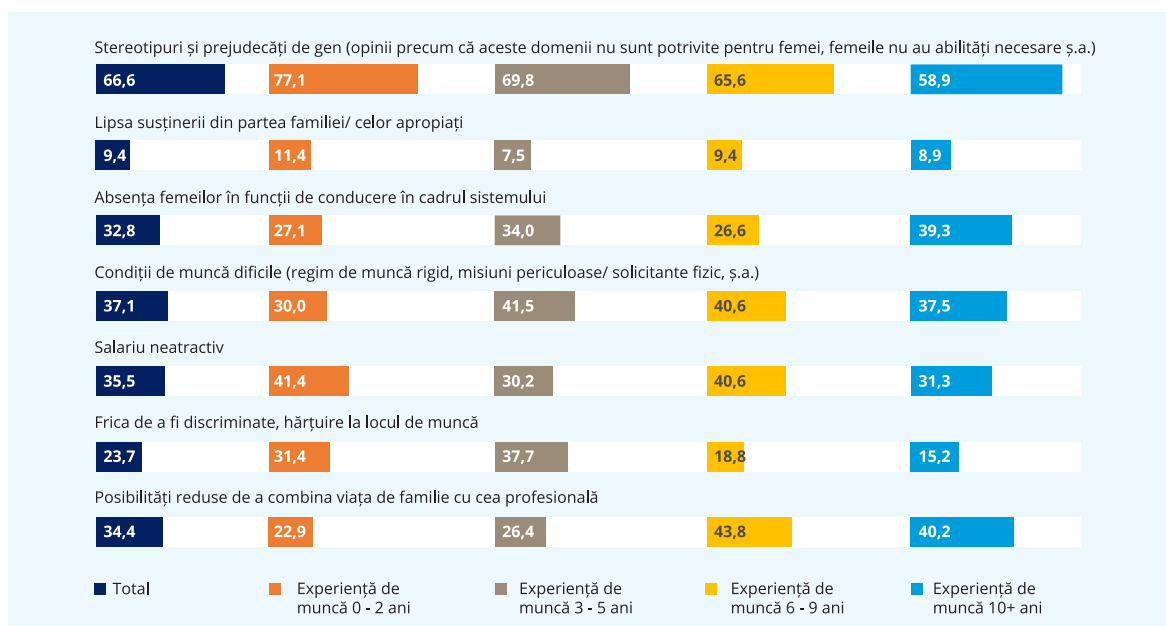


Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Stereotipurile de gen și dificultățile de echilibru între carieră și viața de familie rămân principalele bariere cu care se confruntă femeile din sectorul de securitate și apărare. Datele arată că stereotipurile și prejudecățile de gen sunt cea mai semnificativă barieră, fiind menționată de 66,6% dintre respondente. Acestea includ opinii conform cărora domeniul nu este potrivit pentru femei sau că femeile nu au abilitățile necesare. O altă barieră importantă este dificultatea de a echilibra viața profesională cu cea familială, indicată de 34,4% dintre femei. Această problemă este resimțită cel mai acut de cele cu 6-9 ani de experiență (43,8%) și de cele cu peste 10 ani (40,2%), sugerând că, odată cu avansarea în carieră, responsabilitățile familiale devin o povară tot mai greu de gestionat în lipsa unor politici de sprijin adecvate. De asemenea, condițiile de muncă dificile, cum ar fi regimul rigid, misiunile solicitante fizic sau periculoase, sunt identificate ca bariere de 37,1% dintre respondente.

FIGURA 4.

Barierile cu care se confruntă femeile în sectorul de securitate și apărare, pe experiență de muncă, %

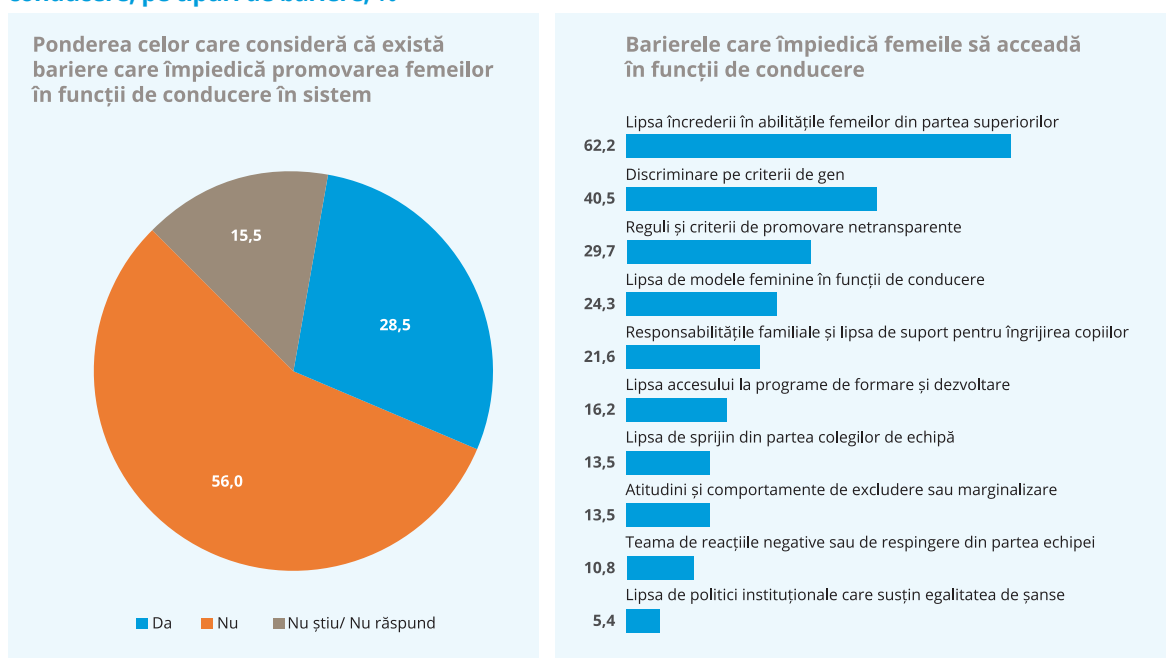


Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Lipsa încrederii, discriminarea și transparența redusă – principalele obstacole în promovarea femeilor în funcții de conducere. Cea mai semnificativă barieră este lipsa încrederii superiorilor în abilitățile femeilor, menționată de 62,2% dintre respondente, ceea ce reflectă persistența stereotipurilor de gen în perceperea competențelor femeilor. A doua barieră este discriminarea pe criterii de gen, indicată de 40,5%, subliniind prejudecățile structurale care împiedică avansarea profesională a femeilor. Pe locul trei se află regulile și criteriile netransparente de promovare, menționate de 29,7% dintre participante, ceea ce sugerează un sistem opac care dezavantajează femeile în procesele de selecție.

FIGURA 5.

Ponderea celor care consideră că există bariere ce împiedică participarea femeilor în funcții de conducere, pe tipuri de barieră, %



Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală rămâne dificil de atins pentru majoritatea femeilor din sector, fiind perturbat de încărcarea neprevăzută, volumul ridicat de muncă și rigiditatea programului. O treime dintre respondente (31,9%) declară că acest echilibru este dificil de atins, și doar 8,5% dintre participante la sondaj reușesc să gestioneze această balanță ușor. Cea mai acută provocare în echilibrarea vieții personale cu cea profesională este munca neplanificată sau sarcinile urgente, fiind invocată de 34,3% dintre femei. De asemenea, flexibilitatea redusă a locului de muncă limitează capacitatea angajatelor de a combina munca cu responsabilitățile familiale. Stresul generat de volumul mare de muncă și dificultatea de a lua pauze sau concedii la momentul oportun au fost invocate ca provocări persistente pentru echilibrarea vieții profesionale cu cea personală de către o treime din respondente.

FIGURA 6.

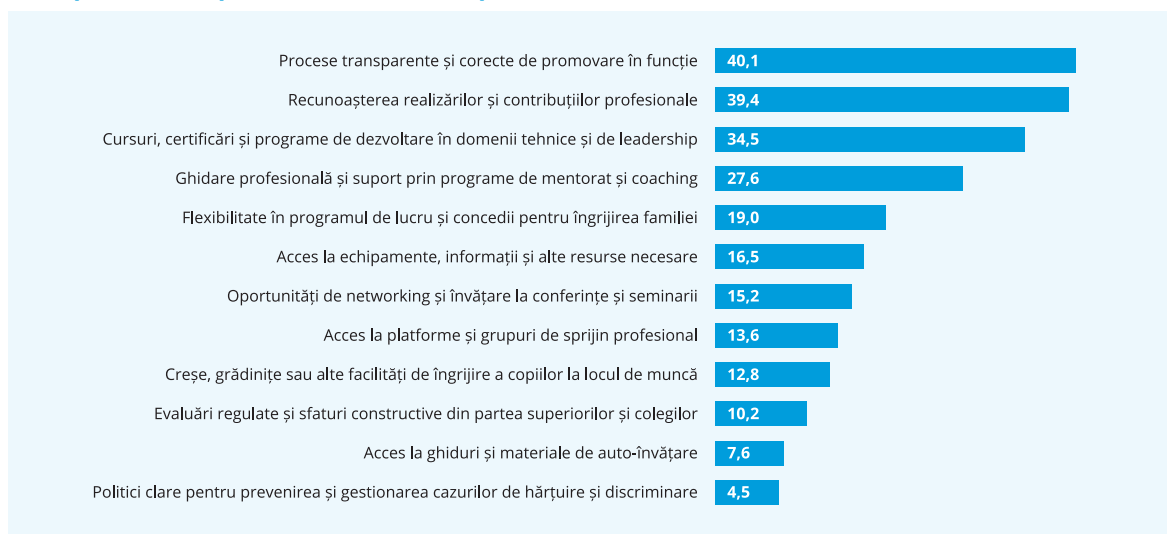
Nivelul de echilibrare a vieții profesionale cu cea personală și top 5 principale provocări în realizarea acesteia, %



Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Nevoi de dezvoltare profesională și personală

Transparența în procesul de promovare în funcții și recunoașterea realizărilor și contribuțiilor profesionale sunt nevoile esențiale pentru femeile în sector. Cele mai importante aspecte semnalate sunt legate de transparența proceselor de promovare, recunoașterea realizărilor și accesul la oportunități de dezvoltare profesională, fiind identificat de circa 40% dintre respondente. Pe locul al doilea se situează recunoașterea realizărilor și contribuțiilor profesionale, indicată de 39,4% dintre participante. Această nevoie reflectă dorința femeilor de a li se aprecia munca și eforturile, un element esențial pentru motivare și progres profesional. Cursurile, certificările și programele de dezvoltare în domenii tehnice și de leadership sunt menționate drept nevoi profesionale de 34,5% dintre respondente. O altă necesitate identificată de o treime de respondente este ghidarea profesională și suportul prin programe de mentorat și coaching, identificate de 27,6% dintre femei, evidențind nevoia unui sprijin constant pentru orientare și dezvoltare profesională, mai ales într-un sector unde femeile sunt subreprezentate.

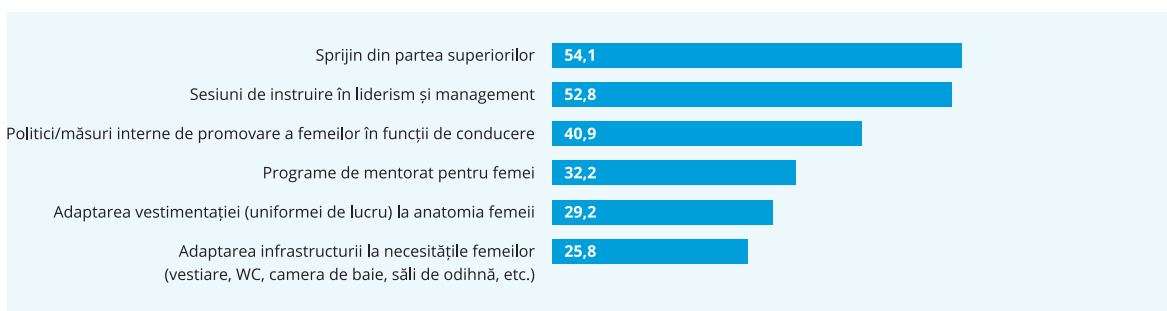
FIGURA 7.**Principalele nevoi profesionale necesare pentru avansarea femeilor în carieră, %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Sprrijinul din partea superiorilor și formarea în liderism și management sunt măsurile esențiale identificate de femei pentru a încuraja participarea acestora în sectorul de securitate, inclusiv în funcțiile decizionale.

Cea mai solicitată măsură este sprijinul din partea superiorilor, indicată de 56,1% dintre femeile cu 3-5 ani de experiență, urmate îndeaproape de cele cu 6-9 ani (55,5%) și de cele cu peste 10 ani (54,3%). Această cerință reflectă nevoia femeilor de susținere instituțională pentru a depăși barierele profesionale. O altă măsură importantă este organizarea sesiunilor de formare în leadership și management, menționată de 55,5% dintre participantele cu 0-2 ani de experiență, ceea ce sugerează dorința tinerelor de a dezvolta abilități care să le faciliteze accesul la funcții decizionale. Această măsură rămâne relevantă și pentru femeile cu 6-9 ani de experiență (54%) și pentru cele cu peste 10 ani (51,4%). Politicile și măsurile interne de promovare a femeilor în funcții de conducere sunt, de asemenea, necesare, fiind indicate de 43,9% dintre femeile cu 10+ ani de experiență, un indiciu că transparența și accesul echitabil la promovare rămân priorități pe tot parcursul carierei.

O măsură practică, dar esențială, este adaptarea infrastructurii la necesitățile femeilor (vestiare, WC, săli de odihnă), menționată de 40,2% dintre femeile cu 6-9 ani de experiență, ceea ce sugerează importanța unui mediu de lucru adecvat pentru nevoile specifice ale femeilor. În final, programele de mentorat pentru femei sunt apreciate în special de cele cu peste 10 ani de experiență (35,9%) și de cele la începutul carierei (31%), subliniind rolul mentoratului în ghidarea și sprijinirea parcursului profesional al femeilor în sector.

FIGURA 8.**Măsuri necesare pentru a încuraja participarea femeilor în sector, inclusiv în funcțiile de decizie, pe durata experienței în muncă, %**

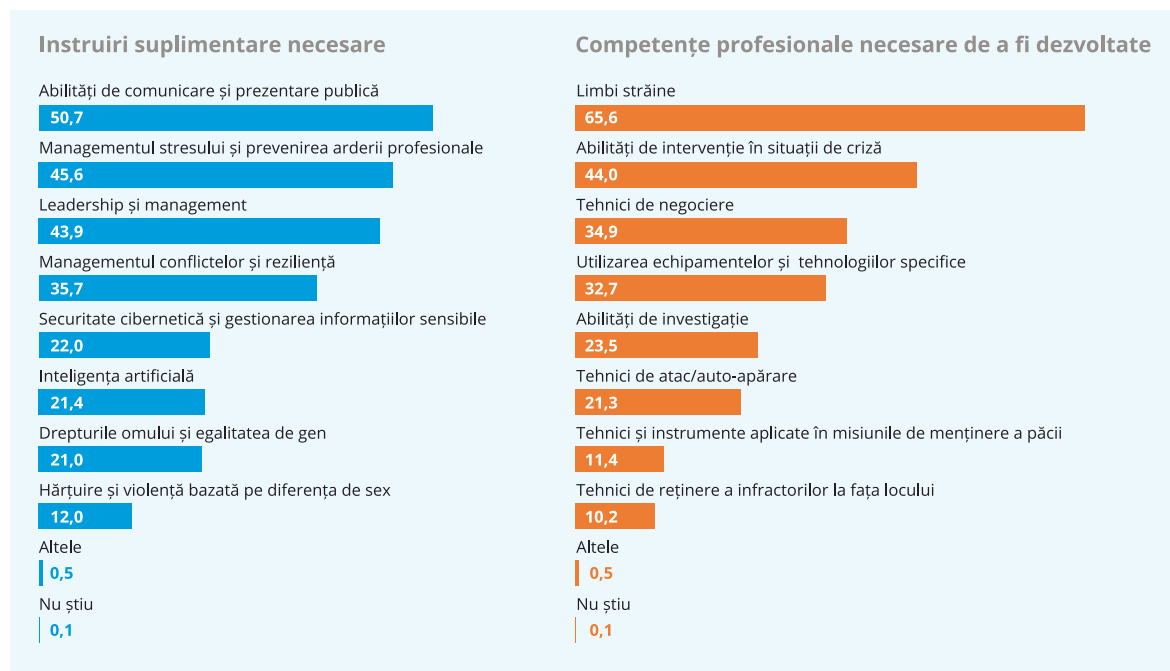
Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Femeile din sectorul de securitate și apărare consideră că instruirile în comunicare, leadership și gestionarea stresului sunt esențiale pentru progresul profesional. În ceea ce privește subiectele de instruire suplimentare necesare, abilitățile de comunicare și prezentare publică sunt cele mai solicitate, fiind indicate de 50,7% dintre respondente. Această prioritate subliniază nevoia femeilor de a-și consolida capacitatea de a se exprima eficient în medii profesionale și de a ocupa poziții de vizibilitate. Totodată, managementul stresului și prevenirea arderii profesionale reprezintă o altă necesitate majoră, menționată de 45,6% dintre participante, reflectând presiunile ridicate și mediul solicitant din acest sector. De asemenea, leadership-ul și managementul sunt instruirile necesare pentru 43,9% dintre respondente, ceea ce confirmă dorința femeilor de a accede în funcții de conducere.

În ceea ce privește competențele profesionale necesare de a fi dezvoltate, limbile străine sunt prioritare, fiind menționate de 65,6% dintre femei, care ar facilita participarea în misiuni sau/și programe, evenimente internaționale. Adicional, 44% dintre respondente au necesitatea de a-și dezvolta abilitățile de intervenție în situații de criză. Pe lângă cele menționate mai sus, tehnicile de negociere și dezvoltarea competențelor în utilizarea echipamentelor și tehnologiilor specifice au fost menționate de o treime dintre femei.

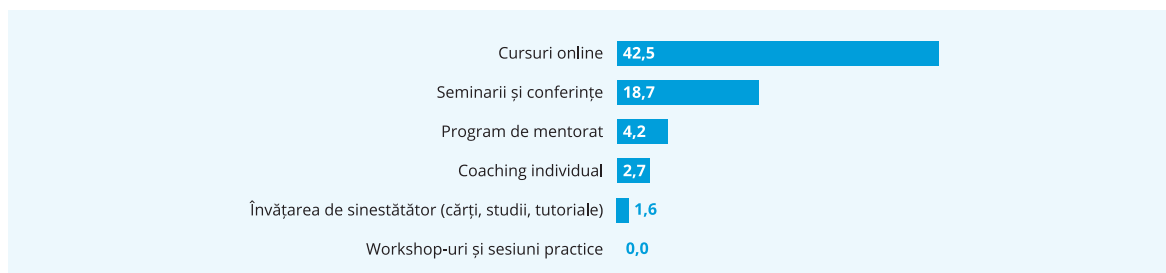
FIGURA 9.

Instruiri și competențe profesionale necesare de a fi însușite pentru a spori performanța profesională și a avansa în carieră, %



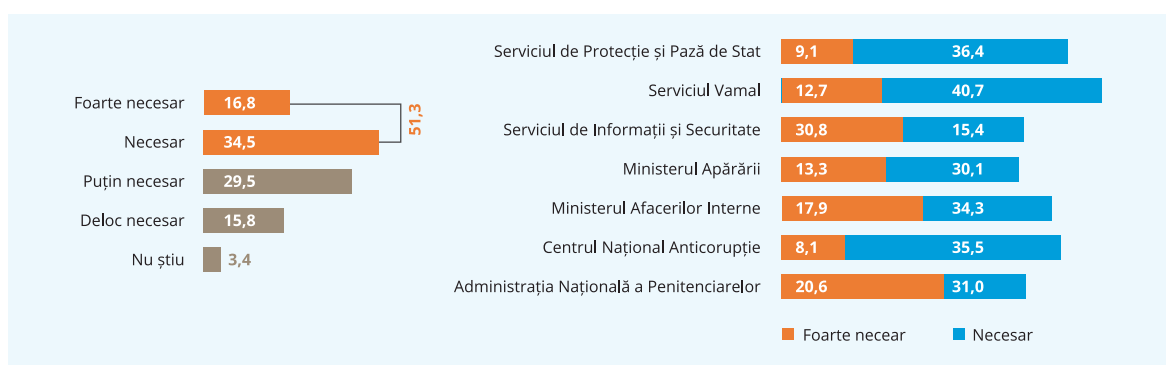
Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Cursurile online și vizitele de studiu în alte țări sunt metodele preferate de dezvoltare profesională, subliniind atât nevoia de flexibilitate, cât și dorința de a învăța din experiențe internaționale. Cursurile online reprezintă cea mai populară metodă, fiind preferate de 42,5% dintre respondente. Vizitele de studiu în alte țări sunt preferate drept metodă de învățare de o treime din respondente. Seminarele și conferințele sunt preferate de 18,7% dintre respondente, indicând interesul pentru interacțiunea directă, schimbul de idei și acumularea de cunoștințe într-un mediu formal de învățare. În schimb, metodele precum programele de mentorat și coaching-ul individual sunt mai puțin populare, fiind preferate de doar 4,2% și, respectiv, 2,7% dintre femei, acest lucru fiind explicat în primul rând prin lipsa a astfel de oportunități în cadrul instituțiilor de stat, prin urmare, respondentele nici nu sunt familiarizate cu beneficiile și modul de aplicabilitate al acestor metode de învățare și dezvoltare profesională.

FIGURA 10.**Metodele de învățare pe care le preferă respondentele pentru a-și dezvolta capacitățile profesionale, %**

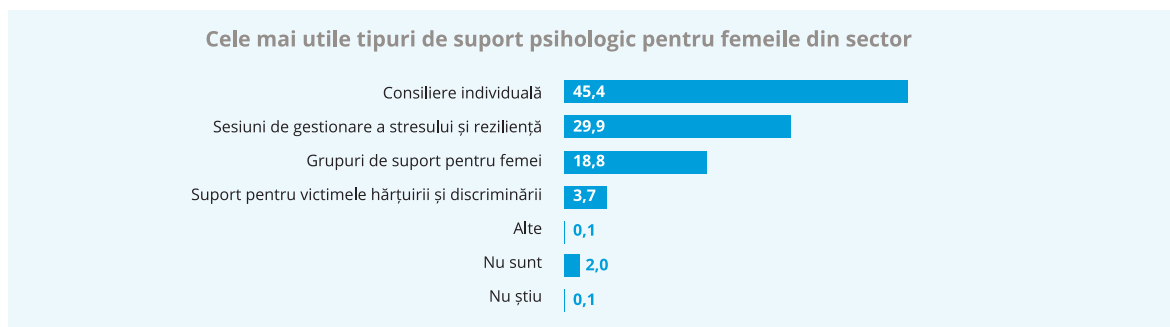
Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

O altă necesitate în dezvoltarea profesională a majorității femeilor este consilierea psihologică și suportul la locul de muncă. Peste jumătate dintre respondente au afirmat că aceste servicii sunt necesare, iar angajatele din instituțiile cu sarcini intense și un mediu de lucru tensionat, precum Serviciul Vamal și Administrația Națională a Penitenciarelor, înregistrează cea mai mare cerere. În Serviciul Vamal, presiunea profesională și ritmul alert de lucru explică nivelul ridicat al percepției: aproape 53% dintre angajate declară că astfel de servicii sunt necesare sau foarte necesare. Situații similare sunt raportate în Ministerul Afacerilor Interne și Centrul Național Anticorupție, unde activitatea expune angajatele la un nivel constant de stres. Această constatare subliniază importanța introducerii unor programe de suport psihologic adaptate, pentru a asigura sănătatea mentală a angajatelor și un mediu de lucru mai echilibrat.

FIGURA 11.**Necesitatea serviciilor de consiliere psihologică și suport la locul de muncă, pe instituție, %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

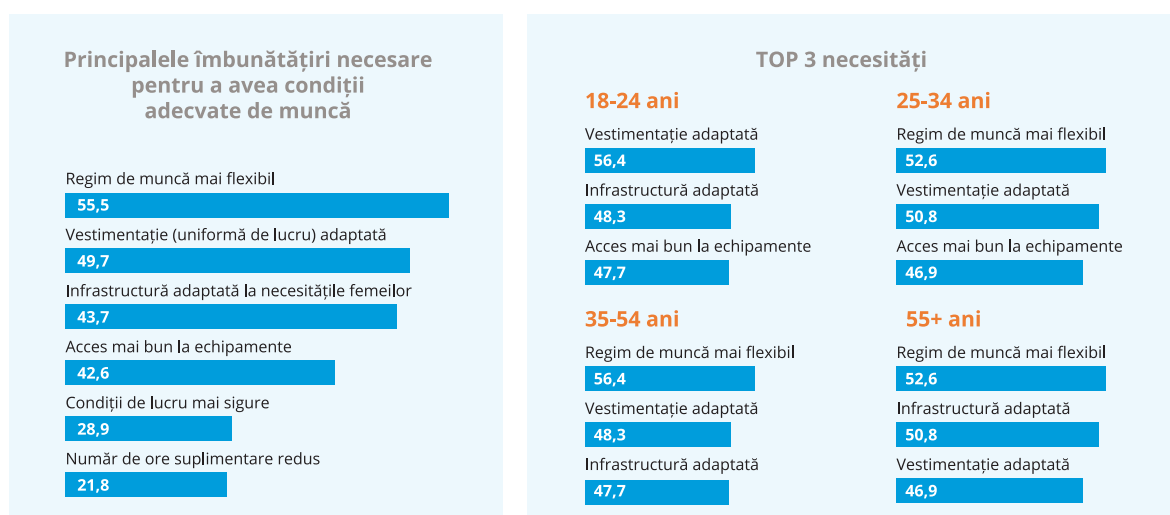
Consilierea individuală și gestionarea stresului sunt principalele forme de suport psihologic solicitate de femeile din sector. Rezultatele arată că femeile din sectorul de securitate consideră consilierea individuală cea mai utilă formă de suport psihologic, cu 45,4% dintre respondente solicitând acest tip de intervenție. Această preferință evidențiază nevoia de sprijin personalizat, adaptat contextului profesional solicitant și provocărilor individuale. De asemenea, drept metode utile de suport, o treime dintre participante au menționat sesiunile de gestionare a stresului și rezilienței. Aceste sesiuni sunt esențiale pentru a răspunde problemelor generate de volumul de muncă ridicat și de natura tensionată a activităților specifice sectorului, oferind femeilor instrumentele necesare pentru a face față presiunilor. În același timp, grupurile de suport pentru femei sunt văzute ca o formă utilă de sprijin de 18,8% dintre respondente. Acest rezultat sugerează importanța creării unor spații de discuție și solidaritate, unde experiențele comune pot fi împărtășite și gestionate într-un mod constructiv. Interesul pentru suportul destinat victimelor hărțuirii și discriminării este relativ scăzut, fiind menționat de doar 3,7% dintre femei. Această cifră poate reflecta fie lipsa de conștientizare privind existența unor astfel de probleme, fie o reticență în a vorbi despre ele din cauza stigmatizării.

FIGURA 12.**Tipurile de suport psihologic necesar pentru femeile din sector, %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Nivelul de satisfacție cu privire la mediul de muncă

Flexibilitatea programului de muncă și vestimentația adecvată sunt priorități comune pentru femeile din toate categoriile de vârstă. Nevoile specifice, precum infrastructura adaptată la necesitățile femeilor și accesul la echipamente de lucru, au fost invocate preponderent de angajatele mai tinere, în timp ce cele cu experiență mai îndelungată resimt cel mai acut rigiditatea programului. La nivel general, nevoia unui regim de muncă mai flexibil este dominantă, fiind menționată de peste jumătate dintre respondente (55,5%). O altă necesitate de schimbare este vestimentația adaptată la anatomia femeilor invocată de fiecare a doua respondentă, subliniind disconfortul generat de uniformele actuale, care nu corespund parametrilor corpului feminin. De asemenea, infrastructura adecvată, cum ar fi vestiarele, toaletele sau spațiile de odihnă, este o necesitate exprimată de 43,7% dintre respondente, indicând lipsuri persistente în adaptarea spațiilor de muncă la realitățile femeilor din sistem.

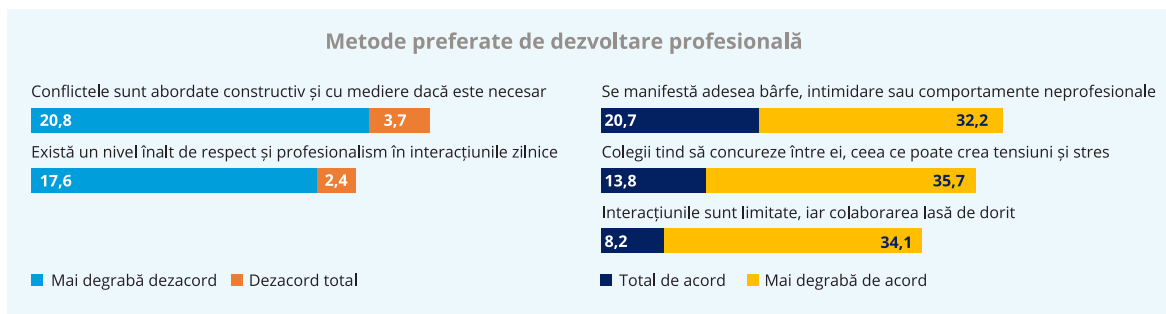
FIGURA 13.**Îmbunătățiri necesare pentru a avea condiții adecvate de muncă, pe vârstă, %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Percepțiile femeilor reflectă un climat organizațional tensionat, marcat de comportamente neprofesioniste, competiție între colegi și o gestionare inefficientă a conflictelor. Aproximativ 42,3% dintre femei consideră că interacțiunile sunt limitate, iar colaborarea lasă de dorit. În același timp, competiția între colegi este un factor generator de tensiuni și stres, confirmat de jumătate din respondente. Un aspect și mai îngrijorător este manifestarea frecventă a intimidării și comportamentelor neprofesioniste, recunoscute de către aproximativ jumătate din respondente. În același timp, 24,5% dintre femei consideră că disputele sunt gestionate neconstructiv.

FIGURA 14.

Aprecierea climatului de muncă, %

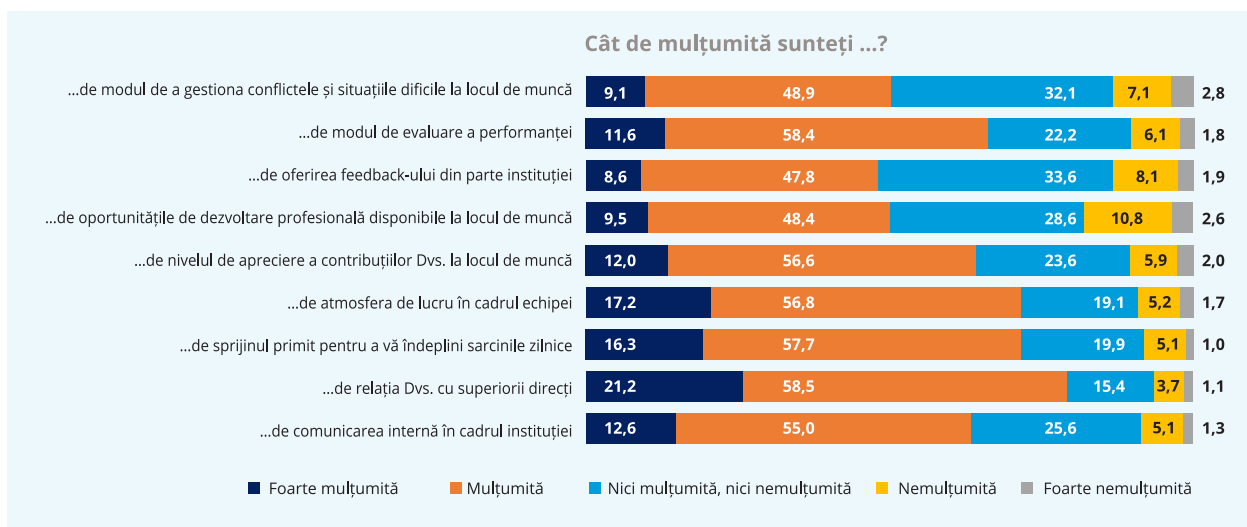


Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Nemulțumirea privind oportunitățile de dezvoltare la locul de muncă și feedback-ul instituțional subminează climatul organizațional. Jumătate dintre angajate sunt relativ mulțumite de modul de gestionare a conflictelor și situațiilor dificile, iar 32,1% adoptă o poziție neutră. În schimb, 9,9% sunt nemulțumite, ceea ce sugerează o nevoie clară de îmbunătățire a proceselor de mediere și soluționare a disputelor. O problemă similară apare în ceea ce privește feedback-ul oferit de instituție. Deși 47,8% dintre respondente se declară „mulțumite”, 33,6% au o opinie neutră, iar 10% sunt nemulțumite. În privința oportunităților de dezvoltare profesională, 48,4% dintre femei se declară mulțumite, dar o proporție notabilă de 13,4% sunt nemulțumite, subliniind percepția unui acces insuficient la formare, mentorat și avansare.

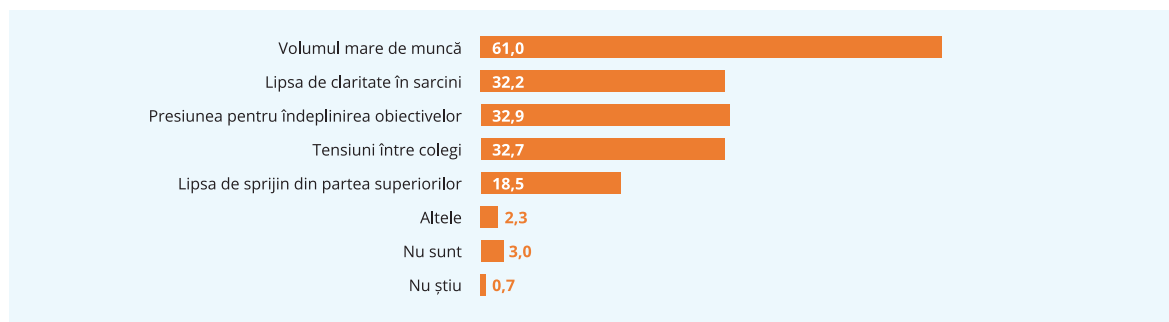
FIGURA 15.

Nivelul de satisfacție cu privire la diverse aspecte ale climatului de muncă, %



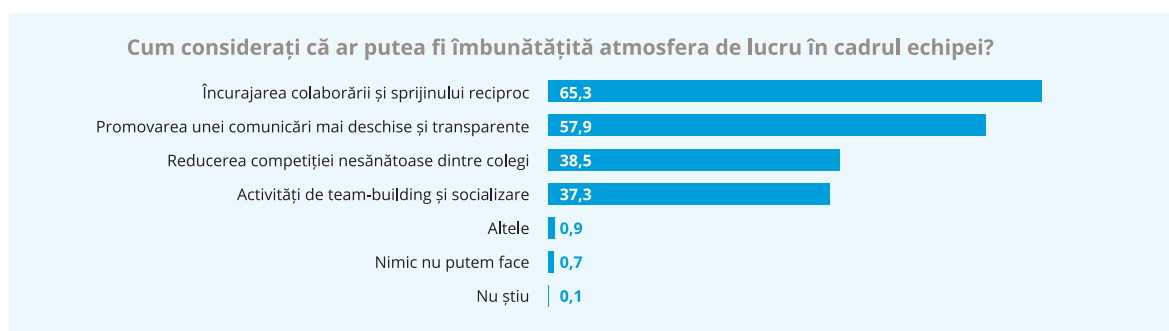
Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Suprasolicitarea la muncă generează un mediu tensionat și stresant. Suprasolicitarea profesională reprezintă principala sursă de stres pentru femeile din sectorul de securitate și apărare, fiind menționată de către 61% dintre respondente. Pe lângă această provocare, lipsa organizării clare a sarcinilor și presiunea pentru îndeplinirea obiectivelor contribuie la amplificarea tensiunii climatului de muncă. Relațiile profesionale sunt un alt factor de stres semnificativ, tensiunile între colegi fiind menționate de 32,7% dintre respondente. Un mediu de lucru în care colaborarea este afectată de conflicte și lipsa comunicării poate diminua motivația și încrederea angajaților în echipă. Un aspect suplimentar, dar la fel de relevant, este lipsa sprijinului din partea superiorilor (18,5%).

FIGURA 16.**Principalele surse de stres la locul de muncă, %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Colaborarea și transparența sunt elementele cheie pentru îmbunătățirea climatului de lucru. Încurajarea colaborării și a sprijinului reciproc este soluția cel mai frecvent menționată, fiind menționată de către 65,3% dintre respondente. Un alt aspect important este promovarea unei comunicări mai deschise și transparente, fiind o soluție indicată de 57,9% dintre participante. Lipsa unei comunicări eficiente generează neînțelegeri și tensiuni în echipă, ceea ce subliniază necesitatea unor canale clare și constante de dialog între angajate și management. În plus, reducerea competiției nesănătoase dintre colegi este percepută ca fiind o prioritate de 38,5% dintre femei. Adoptarea unor măsuri care să promoveze o cultură organizațională bazată pe colaborare, mai degrabă decât pe rivalitate, ar putea contribui la un mediu de lucru mai armonios. Unele dintre activități de consolidare a echipei, cum ar fi team-building-ul și socializarea au fost propuse de 37,3% dintre respondente.

FIGURA 17.**Activități necesare de a fi implementate pentru a îmbunătăți atmosfera de lucru în cadrul echipei, %**

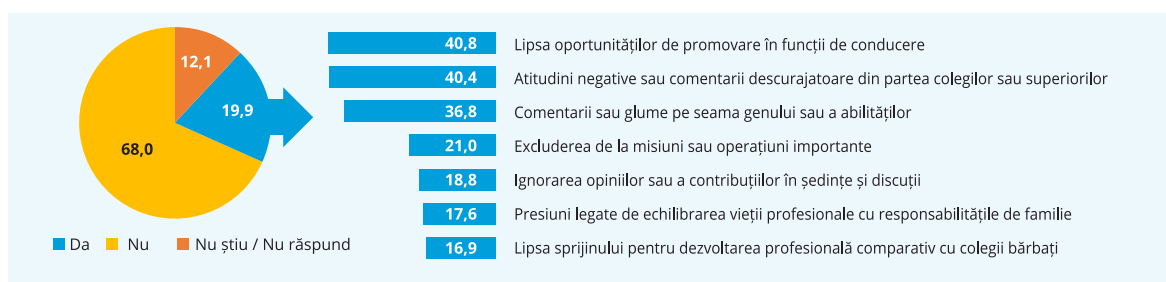
Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Prevalența discriminării și a practicilor de hărțuire/hărțuire sexuală

Discriminarea se manifestă în forme diverse, de la limitarea accesului la promovare până la comentarii descurajatoare și excludere profesională. Rezultatele indică o problemă semnificativă legată de tratamentul diferențiat și discriminarea la locul de muncă. Deși o majoritate de 68% dintre respondente nu recunosc existența unor astfel de practici, un procent îngrijorător de 19,9% afirmă că au experimentat tratament diferențiat, iar 12,1% declară că există astfel de cazuri în organizațiile lor. Lipsa oportunităților de promovare în funcții de conducere și atitudinile negative și comentariile descurajatoare din partea colegilor și superiorilor sunt cele mai frecvente forme de tratament diferențiat sesizate, fiind menționate de peste 40% dintre participante. Un alt tratament frecvent raportat sunt comentariile sau glumele pe seama genului sau a abilităților, semnalate de 36,8% dintre femei. În plus, excluderea femeilor din misiuni sau operațiuni importante este o practică întâlnită de 21% dintre respondente.

FIGURA 18.

Incidența cazurilor de tratament diferențiat la locul de muncă și tipurile, %

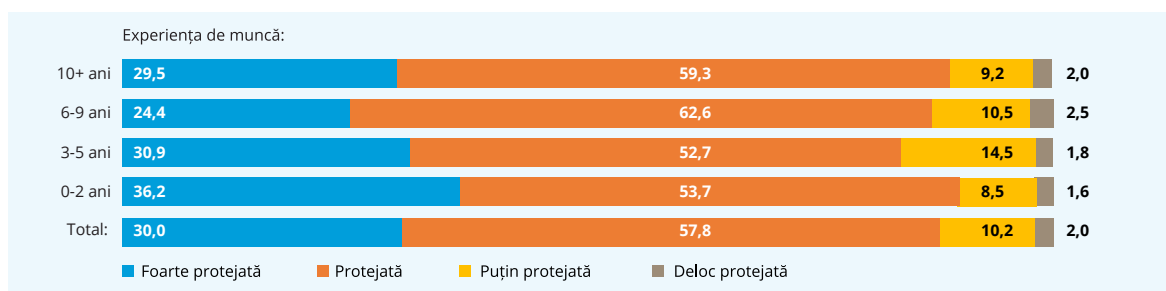


Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Percepția siguranței împotriva discriminării și hărțurii scade odată cu experiența profesională. Deși o parte semnificativă a femeilor din sector declară că se simt „protejate” împotriva discriminării și hărțurii, sentimentul de siguranță scade treptat odată cu acumularea experienței profesionale. Astfel, femeile la începutul carierei, cu 0-2 ani vechime, se simt cel mai protejate, fiind 36,2% care au declarat că sunt foarte protejate. Totuși, procentul acestora scade pe măsură ce experiența crește, ajungând la doar 29,5% pentru angajatele cu peste 10 ani vechime.

FIGURA 19.

Nivelul de percepere a siguranței împotriva discriminării și hărțurii/hărțurii sexuale la locul de muncă, pe ani de experiență de muncă, %

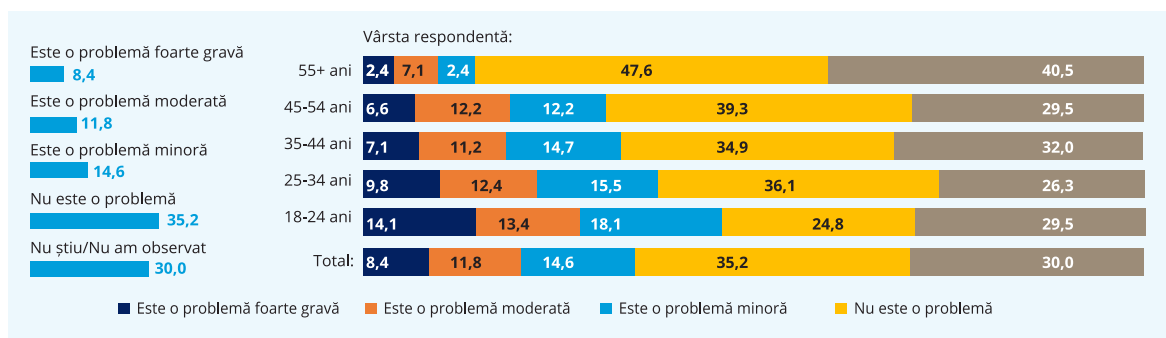


Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

O treime dintre respondente nu consideră hărțuirea sau hărțuirea sexuală drept o problemă în instituția în care lucrează. Pe de altă parte, altă treime din respondente nu și-au putut exprima opinia. Totuși, ponderea celor care consideră fenomenul de hărțuire sau hărțuire sexuală drept o problemă este de 20,2%. Din perspectivă de vârstă, percepțiile sunt diferite. Astfel, odată cu înaintarea în vârstă, hărțuire sau/și hărțuirea sexuală este sesizată drept o problemă tot mai rar: doar 9,5% din respondentele cu vârsta de peste 55 ani o consideră drept o problemă foarte gravă, comparativ cu 27,5% din respondentele cu vârsta de 18-24 de ani.

FIGURA 20.

Percepția cu privire la gravitatea fenomenul hărțurii și hărțurii sexuale la locul de muncă, %

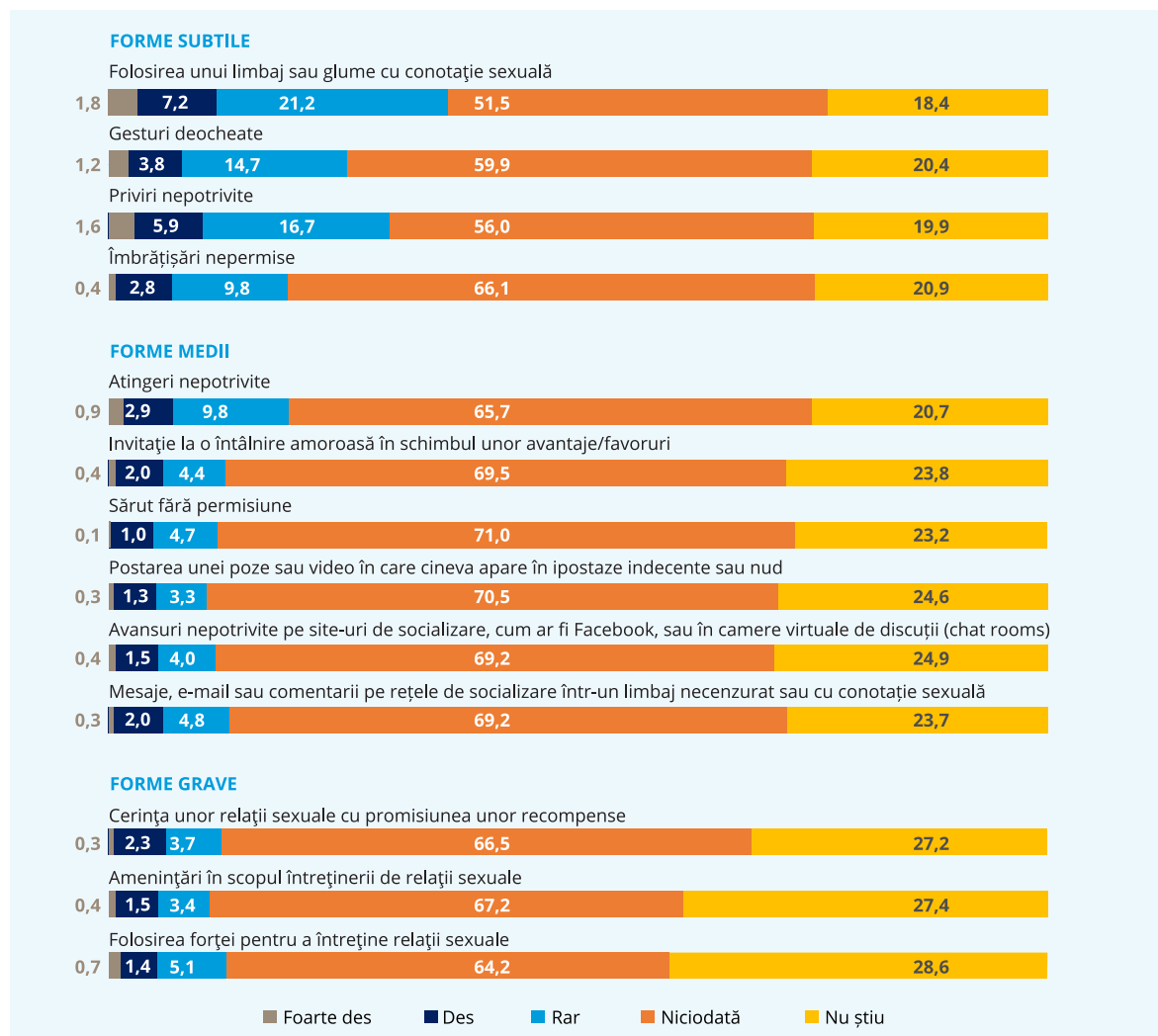


Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Formele subtile sunt cele mai frecvente forme de hărțuire întâlnite în sistem. Folosirea unui limbaj sau glume cu conotație sexuală are cea mai mare predispoziție să se întâmple mai des decât celelalte forme, frecvența înaltă a acesteia fiind apreciată de către 9% din respondente. În categoria formelor medii, incidența scade ușor, dar rămâne semnificativă. De exemplu, îmbrățișările și atingerile nepotrivite sunt raportate ca fiind „des” de către 2,8%, și respectiv 2,9% din respondente. În mod similar, invitațiile la întâlniri romantice în schimbul unor avantaje au fost recunoscute drept cazuri întâlnite în instituție de către 6,8% dintre respondente, iar săruturile fără permisiune de către 5,8%. Dintre formele grave, nivelul de incidență cel mai mare a fost raportat la folosirea forței pentru a întreține relații sexuale: 7,2%.

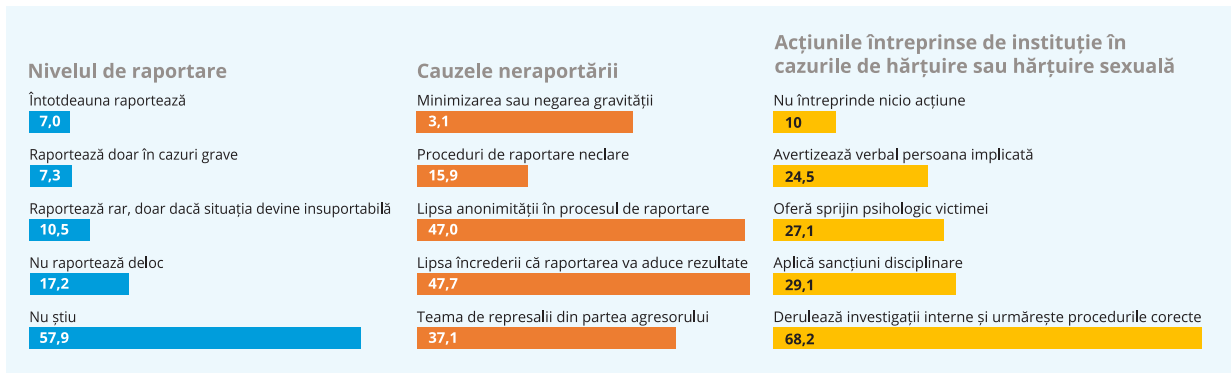
FIGURA 21.

Nivelul de incidență a cazurilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă, pe forme, %



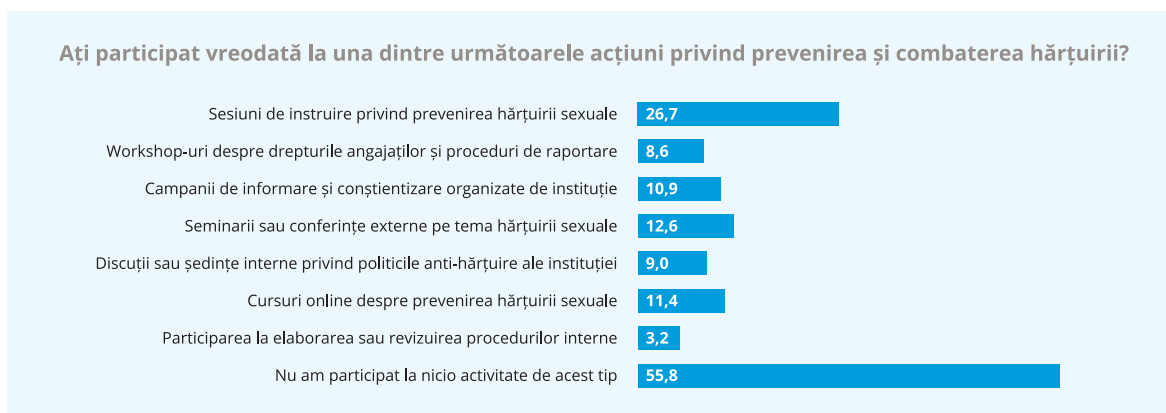
Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Sub-raportarea cazurilor de hărțuire este alimentată de teamă și lipsa încrederii în măsurile instituționale. Doar 7% dintre respondente afirmă că în cazul în care există un caz de hărțuire/hărțuire sexuală, acesta se raportează, iar 10,5% afirmă că aceste cazuri se raportează doar atunci când situația devine insuportabilă. Mai mult, 57,9% dintre respondente nu știu dacă astfel de cazuri sunt raportate, ceea ce indică un nivel de informare redus cu privire la procedurile existente de combatere a acestui fenomen. Unul dintre factorii principali care le împiedică să vorbească deschis despre cazurile de hărțuire este lipsa încrederii că raportarea va avea un rezultat concret, fiind indicată de 47,7% dintre participante, iar 47% au invocat lipsa anonimității în procesul de raportare ca fiind una dintre cauzele neraportării. Totodată, este îmbucurător că angajatele, în proporție de 68,2%, au menționat că în astfel de cazuri, instituțiile desfășoară investigații interne și urmează procedurile corecte.

FIGURA 22.**Nivelul de raportare și cauzele neraportării cazurilor de hărțuire și hărțuire sexuală și acțiunile întreprinse de instituție în aceste cazuri , %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Lipsa instruirii și implicării angajaților în prevenirea hărțuirii sexuale subminează eforturile de combatere a fenomenului. Graficul relevă o problemă semnificativă în eforturile de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale la locul de muncă: peste jumătate dintre respondente (55,8%) afirmă că nu au participat la nicio activitate de acest tip. Această cifră alarmantă reflectă lipsa unor inițiative sistematice și accesibile privind educarea angajaților și creșterea gradului de conștientizare asupra hărțuirii sexuale și a mecanismelor de raportare.

FIGURA 23.**Nivelul de participare la acțiuni privind prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale , %**

Sursa: Sondaj de opinie realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare și UN Women Moldova, 2024

Dintre activitățile desfășurate, sesiunile de instruire privind prevenirea hărțuirii sexuale sunt cele mai accesate, dar doar 26,7% dintre respondente au participat la ele. Activitățile precum seminarele sau conferințele externe pe tema hărțuirii sexuale (12,6%) și campaniile de informare și conștientizare organizate de instituții (10,9%) înregistrează, de asemenea, un nivel redus de participare. Aceste rezultate indică faptul că acțiunile de prevenire sunt sporadice, fiind insuficient promovate și cu riscul de a fi ineficiente, fiind lipsite de o frecvență constantă. În plus, workshop-urile despre drepturile angajaților și procedurile de raportare (8,6%) și discuțiile sau ședințele interne privind politicile anti-hărțuire (9%) nu sunt desfășurate des.

De asemenea, doar 3,2% dintre respondente au fost implicate în elaborarea sau revizuirea procedurilor interne, ceea ce denotă că procesul de elaborare și adoptare a politicilor și procedurilor interne, mai cu seamă cele cu privire la resursele umane și îmbunătățirea climatului organizațional, nu este participativ și respectiv, nu include perspectiva tuturor categoriilor de angajați, fapt ce crește riscul ca aceste decizii interne să fie ineficiente.



Credit foto: Gheorghe Vauc/ Ministerul Apărării

RECOMANDĂRI

Integrarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare se concentrează pe asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați de a participa în aceste domenii. Analiza datelor indică faptul că instituțiile din sectorul securității și apărării sunt reprezentate, în mare parte, de bărbați, astfel apare necesitatea îmbunătățirii condițiilor pentru femei prin optimizarea proceselor de recrutare, menținere și avansare în carieră, totodată oferind și un mediu de lucru sigur și productiv. Reieșind din constatările și provocările elucidate în procesul de evaluare instituțională și în rândul femeilor angajate în sector, se impune o serie de intervenții majore, care ar putea contribui la sporirea numărului de femei în sector, pe de o parte, dar și la menținerea unui climat sănătos și incluziv, pe altă parte.

Creșterea nivelului de reprezentare a femeilor în sector

- **Introducerea cotelor de gen la diferite niveluri și structuri în cadrul sectorului.** Aceasta este o măsură strategică pentru a încuraja reprezentarea echitabilă în domeniu. Ținând cont de faptul că sectorul securității și apărării este puternic masculinizat, introducerea cotelor de gen ar contribui la recrutarea și promovarea femeilor în funcții cheie și la diferite niveluri (se va asigura că un anumit procent din personal este atribuit unui gen). Aceste cote ar trebui să fie detaliate și să includă etape clare de implementare pe termen scurt, mediu și lung. Pentru a asigura o reprezentare echitabilă a femeilor în sector, se recomandă introducerea cotelor de gen la diferite niveluri, cum ar fi de exemplu: 30% femei în poziții de conducere sau în echipele de intervenție, 40% femei în toate structurile de recrutare, o proporție specifică de femei să fie asigurată în academiile militare sau de pregătire profesională în domeniul securității. De asemenea, se recomandă introducerea cotelor de gen și în componența comisiilor de evaluare, responsabile de evaluarea candidaților pentru promovare (de exemplu, se poate stabili ca cel puțin 30% din membrii comisiei să fie femei). Acest echilibru ar permite diversificarea perspectivei asupra performanței și a potențialului angajaților și ar combate orice formă de discriminare în bază de gen, precum și ar asigura un proces mai echitabil de promovare. În acest context, se recomandă ca instituțiile să dezvolte proceduri clare de raportare a evaluărilor de promovare, pentru a monitoriza

echilibrul de gen din cadrul comisiilor și pentru a asigura că procesul este transparent și echitabil. Astfel de măsuri sunt pe larg aplicate în practica internațională. Un exemplu ar fi Canada, care a stabilit un obiectiv de a crește proporția femeilor în Forțele Armate Canadiene (FAC) de la 15,9% în 2016 la 25% până în 2026. Acest obiectiv este detaliat în politica de apărare a Canadei, intitulată „**Protection, Sécurité, Engagement**”. Norvegia a introdus măsuri de recrutare activă pentru femei în Forțele Armate, inclusiv un sistem de cotă de gen în akademiile militare. Până în 2020, femeile reprezentau aproximativ 25% din numărul total de recruți în forțele armate, iar în akademiile militare se aplicau măsuri specifice pentru a asigura o reprezentare echilibrată a genului.

- **Stabilirea criteriilor transparente de evaluare și promovare în funcții.** Aceste criterii trebuie să fie aplicate uniform pentru toți angajații, indiferent de sex sau gen, și să se bazeze pe performanțe măsurabile, abilități și competențe profesionale. Acest lucru ar presupune câteva intervenții: (I) definirea clară a competențelor, responsabilităților și cerințelor pentru fiecare poziție sau funcție din cadrul instituției (de exemplu, în cazul unei funcții de comandă, criteriile de evaluare trebuie să includă nu doar abilități tactice și operaționale, dar și competențe de leadership și comunicare, precum și abilități de gestionare a echipelor diverse); (II) transparentizarea procesului de evaluare (procesul de evaluare a performanței și promovare trebuie să fie deschis și accesibil tuturor angajaților, de la etapa de stabilire a criteriilor de evaluare până la deciziile finale de promovare, fiindu-le oferit acces la informații privind modul în care sunt evaluați); (III) evaluarea obiectivă a performanței (criteriile de evaluare trebuie să fie bazate pe realizări măsurabile, cum ar fi îndeplinirea obiectivelor de misiune, capacitatea de a lua decizii în condiții de stres, eficiența în gestionarea echipelor și în implementarea strategiei organizației).
- **Organizarea sesiunilor de formare sistematice privind egalitatea de gen și incluziunea, ca obligativitate instituțională.** Unul dintre principalele obstacole în calea integrării femeilor în sectoarele de securitate și apărare constituie stereotipurile de gen adânc înrădăcinate în cultura organizațională. Aceste stereotipuri se manifestă adesea în modul în care sunt percepute competențele femeilor, capacitatea lor de a ocupa funcții de conducere sau de a face față provocărilor fizice și psihologice specifice domeniului. Respectiv, schimbarea instituțională trebuie să includă sesiuni de instruire specifice pentru *reprezentanții managementului, pentru personalul încadrat în procesele de recrutare și pentru membrii comisiilor de evaluare*. Programele de formare trebuie să devină o obligație instituțională, care să cuprindă sesiuni de instruire privind conceptul egalității de gen, mecanisme și măsuri de asigurare a egalității la nivel instituțional, în procedurile de recrutare și promovare, măsuri de suport etc. De asemenea, aceste sesiuni ar trebui să vizeze identificarea și combaterea prejudecăților de gen care pot influența procesul de recrutare, evaluare, promovare.
- **Dezvoltarea unor programe de recrutare și retenție specifice pentru femei.** Instituțiile de securitate și apărare pot lansa campanii care promovează activ oportunitățile pentru femei în domeniul securității și apărării, subliniind importanța diversității și avantajele unei forțe de muncă echilibrate din punct de vedere al genului. Aceste campanii pot include: (I) mentorat pentru femeile care doresc să urmeze o carieră în domeniul apărării, (II) programe de formare și dezvoltare dedicate femeilor pentru a le sprijini să urce pe scara ierarhică, (III) campanii de recrutare care pun în valoare femeile de succes din sector.

Consolidarea răspunsului instituțional la nevoile de dezvoltare ale femeilor

- **Organizarea sesiunilor de instruire pentru femeile din sector.** În procesul de evaluare au fost evidențiate mai multe necesități de instruire de către femeile din sector, care le vor fi utile în scopul îndeplinirii funcțiilor pe care le dețin, cât și în dezvoltarea profesională per general. Astfel, se recomandă de stabilit un program de instruire cu o frecvență sistematică care să includă subiecte ca: (I) abilități de comunicare și prezentare publică, abilități ce sunt foarte necesare și pentru accederea în funcții de management, (II) managementul stresului și prevenirea arderii profesionale, subiect foarte persistent pentru angajații din sectorul de securitate și apărare, (III) leadership și management, mai cu seamă în contextul sub-reprezentării femeilor în funcții decisive. Alte competențe care se recomandă a fi formate sunt în domeniul securității cibernetice și gestionarea informațiilor sensibile, inteligența artificială, subiect ce este de actualitate în contextul digitalizării, și drepturile omului și egalitatea de gen, cu accent sporit pe asigurarea acestor principii în domeniile de securitate și apărare. Nu în ultimul rând, o necesitate

semnalizată de către majoritatea respondentelor este învățarea limbilor străine, competență decisivă în cazul detașărilor de muncă sau ocupării funcțiilor de decizie. De asemenea, se recomandă ca să fie efectuată periodic evaluarea necesităților de învățare ale angajatelor și angajaților din sistem pentru a oferi oportunitatea de dezvoltare profesională la locul de muncă.

- **Îmbunătățirea pregătirii tehnice a femeilor în sector, prin instruire tematice și tactice specifice.** Luând în considerare că există prevederi diferențiate cu privire la pregătirea tehnică a femeilor și bărbaților în sector, este necesar de instituționalizat programe de formare adiționale celor deja existente, pentru pregătirile tehnice specifice pentru femei. Subiectele programului trebuie stabilite drept urmare a evaluării necesităților instituționale ale femeilor, în dependență de specificul funcțiilor pe care îl dețin, astfel încât, la necesitate, acestea să le poată accesa pentru a-și spori competențele pe diferite domenii. De asemenea, este important ca instruirile tematice și tactice specifice să acopere o gamă largă de competențe, atât tehnice, cât și strategice. Aceste instruirii trebuie să fie adaptate provocărilor specifice pe care femeile le pot întâmpina în acest domeniu, dar și să le permită să exceleze în diverse roluri. Astfel, se recomandă să fie evaluate necesitățile individuale ale acestora, dar și consolidarea întregii echipe de angajate în tehnici ca: tehnici de luptă și autoapărare, utilizarea echipamentelor de protecție și armament, tehnici de supraviețuire și gestionare a situațiilor de criză, tactici de intervenție și managementul echipelor, instruire în domeniul cibernetic și al securității informaționale și instruirea în negociere și gestionarea conflictelor. Prin instruire tematice și tactice specifice, femeile vor deveni mai competente și mai pregătite pentru a face față provocărilor întâlnite în acest sector, dar vor fi și mai competitive în raport cu angajații bărbați din sistem, or ofițerii care au o pregătire adecvată au rezultate mai bune, au mai puține accidente, au mai multă disciplină și folosesc violența mai rar în îndeplinirea sarcinilor lor (Aamodt, 2015). De asemenea, oferirea de oportunități deschise de formare va crește numărul de ofițeri calificați, va extinde oportunitățile de carieră pentru femeile din sistem și le va ajuta să îndeplinească standardele de calitate cerute (Vermeij, 2020).
- **Instituirea serviciilor de consiliere psihologică.** Angajatele din sectorul de securitate și apărare sunt expuse la situații extreme, cum ar fi confruntări cu violența, atacuri sau condiții de lucru periculoase. Aceste experiențe pot duce la tulburări de stres post-traumatic (PTSD), depresie și anxietate. Consilierea psihologică ajută la gestionarea acestora și la prevenirea problemelor de sănătate mentală. De exemplu, Canadian Armed Forces (CAF) are un program numit Operational Stress Injury Social Support (OSISS), care oferă resurse pentru veterani și personalul în serviciu activ, inclusiv sesiuni de consiliere psihologică. De asemenea, există programe de suport psihologic pentru a ajuta angajații să facă față stresului și să mențină un echilibru sănătos între viața profesională și personală. Forțele de apărare australiene au integrat consilierea psihologică ca parte a programelor de prevenire a epuizării profesionale pentru toți angajații, inclusiv pentru femei, având în vedere că stresul poate afecta atât performanța, cât și sănătatea mentală a personalului. Exemplele internaționale arată că aceste programe nu doar că îmbunătățesc starea emoțională a angajaților, dar și contribuie la eficiența operațională a instituțiilor de securitate și apărare. Astfel, se recomandă să fie instituite serviciile de consiliere psihologică, sub formă de consiliere individualizată, care ar permite intervenții prompte pentru fiecare angajat/angajată și va asigura și o monitorizare a bunăstării psiho-emoționale a angajaților. De asemenea, se recomandă să fie desfășurate sesiuni de dezvoltare a capacităților de reziliență la stres și gestionare a situațiilor de conflict pentru toți angajații și angajatele în mod obligatoriu, cu sesiuni periodice de recapitulare.
- **Asigurarea participării la programe internaționale de schimb de experiență.** Participarea militarilor la programe internaționale de schimb de experiență este esențială pentru îmbunătățirea profesionalismului, a interoperabilității și a relațiilor între armatele diferitelor țări. Aceasta contribuie la crearea unui mediu de învățare continuă, la dezvoltarea competențelor și la consolidarea colaborării în teatrele de operațiuni comune. Astfel, întru consolidarea capacităților femeilor militare și pentru a se inspira din modelele feminine din sectorul de securitate și pace, care în Moldova sunt puține, este necesar să fie desfășurat un program vast de schimb de experiență cu instituțiile din alte țări. Pentru ca programul să fie cât mai util, se recomandă realizarea unei analize a domeniilor în care este necesară consolidarea capacităților angajatelor din sistem, iar vizitele de studiu să urmărească formarea acestora în arii relevante, prioritizând subiectele de care au nevoie pentru a-și îmbunătăți performanțele și a avansa în carieră.

Crearea unui mediu de muncă incluziv și receptiv la necesitățile femeilor

- **Instituirea aranjamentelor flexibile de muncă.** Această măsură vizează adaptarea orelor de lucru și a programelor de muncă pentru a răspunde nevoilor individuale ale angajaților, respectând totodată cerințele specifice ale misiunilor de securitate și apărare. Implementarea unui program de muncă flexibil poate contribui la atragerea și retenția femeilor în acest sector, care adesea se confruntă cu provocări suplimentare legate de echilibrul între viața profesională și cea personală, după cum arată datele analizei date. Deși în sectorul de securitate și apărare o bună parte dintre funcții și activități necesită prezență fizică pe teren sau în locații strategice, există și multe funcții administrative, de suport, de planificare și coordonare, care pot fi realizate prin aranjamente flexibile de muncă. Există mai multe opțiuni prin care pot fi asigurate programe flexibile de muncă: **(I) munca la distanță** – angajații care, spre exemplu, se ocupă de analiza datelor, planificarea misiunilor sau de managementul resurselor pot beneficia de opțiuni de telemuncă, cu condiția ca securitatea informațiilor să fie garantată; **(II) orar flexibil de muncă** – ar putea include posibilitatea de a alege orele de început și sfârșit ale zilei de muncă. De asemenea, unii angajați ar putea alege un program de muncă pe jumătate de normă sau să își ajusteze volumul de muncă în funcție de nevoile personale sau familiale. În sectorul de apărare, unde misiunile sunt esențiale, acest lucru ar putea fi implementat pentru funcțiile de suport sau în contexte în care prezența fizică nu este constant necesară, cum ar fi în funcțiile administrative sau logistice; **(III) program parțial de muncă** – ar fi oportun pentru angajații care din motive individuale (responsabilități familiale sau educaționale) întâmpină dificultăți în asumarea unui program deplin de muncă. De exemplu, o ofițeră care are un program redus de muncă din motive de maternitate sau alte responsabilități familiale, ar putea continua să contribuie la misiuni administrative sau de suport logistic; **(IV) regim flexibil de misiuni** – în sectorul de apărare, misiunile pe teren sau în zone de conflict pot fi o provocare majoră pentru personalul care are responsabilități de familie. Flexibilizarea regimului de misiuni ar putea însemna rotații mai scurte între perioadele de activitate pe teren și cele de acasă, pentru a ajuta angajații să își gestioneze mai bine viața personală. În acest sens, se poate implementa un sistem de programare a misiunilor care să permită personalului să-și aleagă sau să își ajusteze perioadele de absență, ținând cont de nevoile personale și de familie.
- **Instituirea unor măsuri suplimentare de suport pentru părinții care revin din concedii de îngrijire a copiilor.** Sectorul de apărare și securitate ar trebui să ofere suport instituțional care să permită angajaților, în special femeilor, să își gestioneze responsabilitățile familiale fără a renunța complet la cariera lor. De exemplu, o femeie care revine dintr-un concediu de maternitate ar putea beneficia de un program de lucru parțial sau de o revenire treptată la muncă, în care să își ajusteze orele de lucru în funcție de nevoile personale.
- **Adaptarea infrastructurii fizice și tehnice la necesitățile specifice ale femeilor și bărbaților angajați în sector.** Aceasta presupune modificarea și adaptarea structurilor fizice, a spațiilor de lucru și a facilităților pentru a asigura un mediu care răspunde în mod echitabil nevoilor ambelor sexe. Măsurile de infrastructură trebuie să fie corelate cu politicile de recrutare, promovare și retenție a femeilor, dar și cu alte măsuri de flexibilitate și sprijin pentru echilibrul între viața profesională și cea personală, prezentate anterior. Acest lucru poate fi realizat prin asigurarea de:
 1. **Facilități separate pentru femei și bărbați.** După cum indică datele analizei, în majoritatea instituțiilor de apărare și securitate, în special în structurile militare, facilitățile (baie, dușuri, vestiare) sunt adesea concepute doar pentru bărbați. O ajustare esențială ar viza crearea de vestiare și băi separate pentru femei, mai ales în instituțiile care au un număr semnificativ de femei angajate, pentru a respecta intimitatea și confortul acestora. De asemenea, aceste facilități ar trebui să fie dotate corespunzător pentru a sprijini nevoile femeilor, inclusiv locuri sigure pentru depozitarea echipamentului personal sau produse de igienă.
 2. **Echipamente și uniforme adaptate.** În prezent, multe dintre uniforme și echipamentele folosite în sectorul de apărare și securitate sunt standardizate pentru bărbați, având un design și o croială care nu se potrivesc întotdeauna femeilor, ceea ce face dificilă realizarea muncii operaționale. Este necesar ca autoritățile să asigure uniforme și echipamente care să răspundă caracteristicilor fizice ale femeilor: uniforme cu croială adaptată pentru corpul femeilor, echipamente de protecție (cum ar fi vestele antiglonț) reglabile, cizme și încălțăminte de protecție care să fie disponibile în

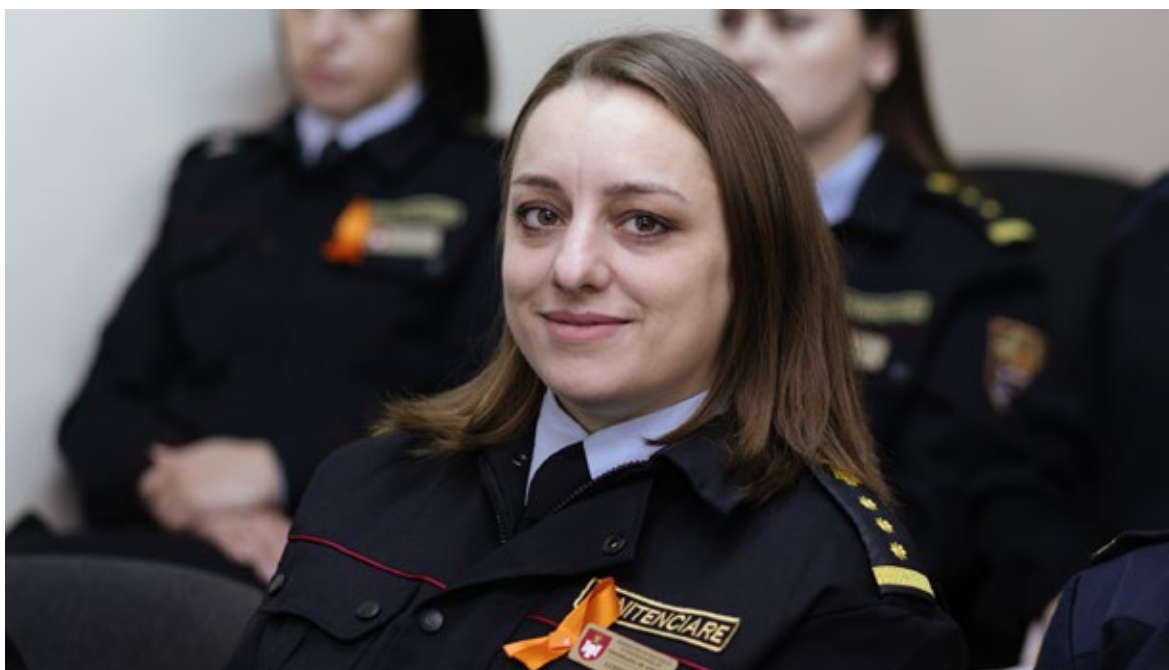
mărimi variate, adaptate pe tipuri de corp, și care să asigure o potrivire corectă. Adaptarea uniformelor și echipamentelor trebuie să se realizeze în consultare cu femeile din sector pentru a înțelege mai bine nevoile acestora. De exemplu, femeile care sunt implicate în misiuni de teren ar putea oferi sugestii referitoare la îmbunătățirea uniformelor și a echipamentelor pentru a le face mai funcționale.

- 3. Facilități pentru personalul cu responsabilități de îngrijire.** În contextul provocărilor legate de echilibrul între viața profesională și personală, este necesar a fi asigurate facilități care să sprijine angajații cu responsabilități familiale. Acestea ar putea include camere pentru alăptare, creșe sau locuri de îngrijire pentru copii, mai ales în instituțiile unde este necesară prezența constantă a angajaților. De asemenea, se recomandă crearea spațiilor de recreere acare să fie accesibile și să sprijine sănătatea mentală și fizică a angajaților.

Prevenirea și combaterea discriminării și hărțuirii la locul de muncă

- **Aprobarea regulamentelor interne de prevenire, investigare și combatere a fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă.** Conform prevederilor Codului Muncii, dar și a Legii nr. 5/2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, angajatorii au obligația de a preveni și combate hărțuirea sexuală la locul de muncă. De asemenea, există obligația legală *”să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și de hărțuire sexuală”*. Astfel, este necesar ca instituțiile de apărare și securitate: **Centrul Național Anticorupție, Serviciul de Protecție și Pază de Stat, Serviciul de Informație și Securitate** să aprobe regulamente interne care să descrie etapizat măsurile de prevenire care trebuie să fie întreprinse la locul de muncă, procesul de investigare cu pași foarte clari cu referire la proces, la persoanele responsabile de proces cât și cu referire la măsurile care trebuie luate în astfel de cazuri. Nu în ultimul rând, instituțiile trebuie să capaciteze angajații în aplicarea prevederilor regulamentelor în cauză, iar persoanele care sunt numite a fi responsabile de monitorizarea și aplicarea acestora trebuie să dețină competențe specifice care le vor permite să prevină cazurile de hărțuire și hărțuire sexuală, or, după caz, să investigheze astfel de cazuri și să intervină prompt. Un regulament de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale în instituțiile de apărare și securitate este absolut necesar pentru a asigura un mediu de lucru sigur, respectuos și etic. Acesta protejează drepturile angajaților, contribuie la crearea unui climat de încredere și performanță, previne abuzurile și asigură conformitatea cu reglementările internaționale. Un astfel de regulament este, de asemenea, un pas important în promovarea diversității și egalității de șanse în aceste domenii esențiale.
- **Revizuirea regulamentelor interne privind prevenirea și combaterea hărțuirii și hărțuirii sexuale ale Ministerului Apărării, Ministerului Afacerilor Interne, Administrației Naționale a Penitenciarelor și Serviciului Vamal.** În anul 2020, prin ordinul nr. 327 din 7 iulie 2020 al Ministerului Apărării a fost aprobat *Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire sexuală și violență în bază de gen*; prin ordinul nr. 392 din 4 septembrie 2020 al Ministerului Afacerilor Interne a fost aprobat *Regulamentul cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală*; prin ordinul nr. 420 din 12 august 2022 al Administrației Naționale a Penitenciarelor a fost aprobat *Regulamentul cu privire la modul de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală*; iar prin Ordinul 54-O din 11.02.2025 al Serviciului Vamala fost aprobat *Regulamentul cu privire la procedura de prevenire, identificare, înregistrare, raportare și examinare a cazurilor de discriminare, hărțuire, hărțuire sexuală și violență în bază de gen*. Pentru a vedea dacă prevederile acestora sunt eficiente, se recomandă să fie efectuată o analiză a impactului implementării acestora, pentru ca ulterior să fie efectuată revizuirea și adaptarea acestora, după caz. De asemenea, pentru Ministerul Afacerilor Interne se recomandă să fie incluse prevederile cu privire la procesul de investigare și combatere a cazurilor de hărțuire și hărțuire sexuală la locul de muncă, or în versiunea actuală, regulamentul în mare parte prevede măsuri de prevenire a acestui fenomen.
- **Capacitarea angajaților în domeniul de prevenire și combatere a fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală.** Una dintre cele mai mari provocări în prevenirea hărțuirii sexuale este lipsa de conștientizare a ceea ce reprezintă aceasta și cum se poate manifesta. Astfel, este indispensabil ca angajații să fie

informați cu privire la ce reprezintă hărțuirea sexuală, care sunt formele sale (verbală, fizică, non-verbală) și cum se poate manifesta ea într-un mediu de muncă sau în viața cotidiană. De asemenea, informarea adecvată ajută la prevenirea comportamentelor abuzive prin schimbarea mentalităților și atitudinilor față de hărțuirea sexuală. Și cel mai important lucru este că mulți oameni, în special victimele hărțuirii sexuale, se tem să vorbească despre abuzuri din cauza rușinii, fricii de represalii sau din cauza lipsei de suport, iar atunci când în instituții se duc discuții despre acest fenomen, se creează un mediu în care victimele se simt sprijinite și încurajate să raporteze hărțuirea, știind că nu vor fi judecate sau penalizate. Astfel, este important ca instituțiile să desfășoare sistematic activități de informare și capacitate a personalului în prevenirea și detectarea fenomenului de hărțuire și hărțuire sexuală. Se recomandă ca activitățile de informare și sensibilizare să fie desfășurate în special în perioadele când au fost depistate anumite cazuri la locul de muncă. Activitățile de informare pot fi: elaborare de ghiduri și broșuri la subiect, discuții publice, sesiuni de instruire, exerciții de simulare a proceselor de depistare și răspuns la cazurile de hărțuire, etc.



Sensibilizarea angajaților Administrației Naționale a Penitenciarelor în contextul Campaniei „16 zile de activism împotriva violenței în bază de gen”, decembrie 2024.
Credit foto: UN Women/Anna Galatnova



Credit foto: UN Women/Ramin Mazur

CONTEXT LEGISLATIV INTERNAȚIONAL ȘI NAȚIONAL PRIVIND FEMEILE, PACEA ȘI SECURITATEA

Cadrul normativ și standardele internaționale

Egalitatea de gen în sectorul securității și apărării a devenit un element central al agendelor internaționale privind pacea și stabilitatea. Acest principiu este consacrat prin instrumente juridice internaționale care recunosc dreptul femeilor de a participa la toate dimensiunile și etapele proceselor de securitate, de la prevenirea conflictelor până la reconstrucția post-conflict. Normele internaționale subliniază integrarea perspectivei de gen în instituțiile de securitate și în politicile publice, recunoscând că pacea durabilă și stabilitatea sunt posibile doar prin participarea deplină și echitabilă a femeilor.

Jurisprudența internațională introduce reglementări specifice cu privire la asigurarea egalității de gen în diverse sfere, inclusiv în domeniul securității și apărării. Adoptată în 1979, Convenția CEDAW reprezintă fundamentul juridic internațional pentru combaterea discriminării împotriva femeilor. Art. 7 al Convenției prevede dreptul femeilor de a participa în viața publică și politică, inclusiv în structurile decizionale ale sectorului de securitate și apărare. CEDAW obligă statele semnatare să adopte măsuri pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare de gen, promovând accesul egal al femeilor la funcții decizionale.

La nivelul Organizației Națiunilor Unite și al NATO, s-a exprimat și susținut ferm politica de promovare a femeilor în instituțiile militare, în forțele de poliție și în misiunile de pace. Pachetul de rezoluții ale Consiliului de Securitate ONU grupate sub tema „Femei, pace și securitate” oferă ghidajul necesar în eforturile de promovare și protejare a drepturilor femeilor. Aceste rezoluții sunt obligatorii pentru statele membre ONU, actorii relevanți și organizațiile internaționale și oferă un îndrumar pentru consolidarea egalității de gen în sectorul securității, având ca scop integrarea sistemică a perspectivei de gen în toate etapele proceselor de securitate. În special, rezoluțiile ONU nr. 1325¹ din 2000, nr. 1820² din 2008, nr. 1888³ și 1889⁴ din 2009, nr. 1960⁵ din 2010, nr. 2106⁶ și 2122⁷ din 2013, nr. 2242⁸ din 2015, nr. 2467⁹ și 2493¹⁰ din 2019 trasează liniile directoare pentru a asigura reprezentarea echitabilă a femeilor și bărbaților în forțele armate și a asigura protecția drepturilor femeilor în zone de conflict și post-conflict. NATO și-a declarat angajamentul de a pune în aplicare aceste rezoluții, iar multe dintre țările membre sau parteneri NATO au elaborat planuri proprii de acțiune pentru implementarea lor atât în raport cu forțele de poliție naționale, cât și în raport cu forțele armate.



Căpitanul Vacaru Parascovia, cu experiență în misiuni internaționale, și jurnalista Sanda Porubin, la evenimentul dedicat Zilei Internaționale a Trupelor ONU de Menținere a Păcii, organizat pe 29 mai 2025 de către UN Women, în parteneriat cu Ministerul Apărării, cu sprijinul Suediei și Danemarcei.
Credit foto: Ministerul Apărării/Gheorghe Vauc

NATO și Uniunea Europeană și-au asumat angajamentul de a integra dimensiunea de gen în politicile lor de securitate. UE a lansat Planul de Acțiune pentru Egalitatea de Gen III (2021-2025)¹¹, care promovează participarea egală a femeilor în misiunile de menținere a păcii și combaterea stereotipurilor de gen. NATO a adoptat în 2003 o **Politică privind Oportunitățile Egale și Diversitatea**¹², care recunoaște importanța diversității și a abilităților complementare ale femeilor și bărbaților pentru succesul operațiunilor militare. NATO a declarat că integrarea perspectivei de gen contribuie la eficiența operațională și la consolidarea relațiilor dintre structurile militare și civili.

Reieșind din jurisprudența internațională, în cele ce urmează sunt prezentate principalele norme și standarde internaționale cu privire la 6 domenii cheie de analiză. Analiza acestor prevederi este crucială pentru a înțelege modul în care legislația națională se aliniază acestora, lacunele existente, dar și oportunitățile de îmbunătățire a cadrului normativ național în domeniul asigurării egalității de gen.

Arii analizate prin prisma jurisprudenței internaționale

Cerințe fizice

Recrutare și admitere

Promovare în funcție

Orar de muncă

Responsabilități de familie

Infrastructură

Reglementări internaționale

Arii cheie	Prevederi, standarde și practici internaționale relevante
Cerințe fizice și dimensiunea de gen	<p>Actualmente, se atestă schimbări în ceea ce privește criteriile de selecție și evaluare în sectorul de securitate. Caracteristicile fizice sunt tot mai des completate și, în anumite situații, înlocuite de competențe cognitive, abilități psihologice, intelectuale și alte abilități de ordin fizic sau mental, echipament performant, pentru care diferențele dintre puterea fizică a femeilor și a bărbaților nu sunt atât de relevante (în medie, deoarece există excepții pentru ambele sexe).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) subliniază că statele membre au obligația de a evalua periodic dacă derogările de la principiul egalității de tratament mai sunt justificate în lumina schimbărilor sociale (Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, para.22, similar Johnston în para.37¹³ și Sirdar în para.25¹⁴). • CJUE a evidențiat că implementarea progresivă a principiului egalității de tratament între bărbați și femei trebuie să rămână un deziderat permanent (Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, para.14)¹⁵. Curtea a stabilit că cerințele fizice sau de gen trebuie să fie întotdeauna justificate prin natura specifică a activităților, iar exigența să fie proporționată. • Articolul 14, alineatul 2 din Directiva 2006/54¹⁶ permite o derogare de la egalitatea de tratament în situațiile în care o diferență de tratament fondată pe sex este justificată de o cerință profesională determinantă, legitimă și proporționată. În interpretarea acestei excepții, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a arătat că în anumite domenii cum ar fi securitatea publică, apărarea națională, portul armelor de foc, statele dispun de o anumită marjă de apreciere, cu posibilitatea de a deroga de la principiul egalității de tratament între femei și bărbați atâta timp cât principiul proporționalității este respectat (cauzele CJUE Leifer¹⁷, Johnston¹⁸, Sirdar¹⁹, Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland²⁰). • CJUE a subliniat că această excepție trebuie aplicată în mod strict, numai pentru activități specifice și niciodată în mod generalizat. Art.14 alin.2 din Directiva 2006/54 condiționează așadar introducerea unei cerințe profesionale determinante de respectarea condiției ca obiectivul său să fie legitim și cerința să fie proporțională. Motivul pentru care este nevoie de o aplicare restrictivă a derogării este că aceste cerințe se constituie într-o derogare de la un drept individual prevăzut de directivă (Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, para.20-29, citând Johnston, para.36²¹ și Sirdar para.23²²). În explicarea principiului, Curtea de Justiție oferă exemple de profesii sau specializări în care poate fi justificată impunerea cerinței profesionale determinante a sexului: gardieni într-o închisoare de bărbați/femei, în situațiile în care natura activităților necesită ca personalul să fie de același sex cu deținuții (Commission c. Franței, C-312/86 din 1988, para.11 și 18²³); activități de poliție în care există risc ridicat de violență sau turbulențe interne serioase, unde cerințele fizice sau de gen pot fi justificate (Johnston, para.36 și 37²⁴), servicii în unități speciale de luptă unde există condiția interoperabilității (Sirdar, para.29 și 31²⁵).

Arii cheie	Prevederi, standarde și practici internaționale relevante
<p>Recrutare și admitere</p>	<p>Recrutarea femeilor în sectorul de securitate este recunoscută la nivel global ca o necesitate strategică pentru promovarea diversității și îmbunătățirea eficienței instituțiilor. Studiile ONU arată că echipele mixte, formate din bărbați și femei, sunt mai eficiente în interacțiunea cu comunitățile locale, în creșterea încrederii populației și în reducerea conflictelor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizația Națiunilor Unite (ONU), prin inițiativa United Nations Global Effort, a stabilit un obiectiv ambițios de a atinge o participare egală între femei și bărbați în misiunile internaționale de menținere a păcii. Într-o primă etapă, ținta a fost de 20% prezență feminină, cu un obiectiv final de 50% femei în trupele de menținere a păcii, fie că sunt militare, fie că sunt forțe de poliție²⁶. • Numeroase state membre ale ONU au adoptat strategii multi-anuale pentru recrutarea femeilor în profesiile de securitate și apărare. Aceste strategii sunt revizuite periodic (la fiecare 5 ani), cu ajustări care țin cont de evoluțiile sociale și tehnologice. Un exemplu notabil este ghidul elaborat de International Association of Chiefs of Police (IACP) și Office of Community Oriented Policing Services (COPS Office), care oferă bune practici pentru crearea unor procese de recrutare incluzive²⁷. Documentul recomandă: (I) revizuirea criteriilor de selecție pentru a elimina cerințele care pot discrimina indirect femeile; (II) crearea unor programe de sprijin și formare pentru candidatele din medii subreprezentate; (III) implementarea măsurilor de transparență și monitorizare pentru a asigura egalitatea de șanse. • ONU a propus un checklist pentru recrutarea femeilor în forțele de poliție în cazul misiunilor internaționale²⁸ precum și un checklist pentru stabilirea standardelor fizice și medicale, care pot fi adaptate la nivel național pentru a crea procese de recrutare echitabile. Raportul anual NATO din anul 2017 arată că 60,7% din statele membre ale organizației aplică standarde identice de recrutare pentru femei și bărbați, marcând o creștere față de anii anteriori²⁹. Doar 14,3% dintre state utilizează cote diferite de recrutare pentru femei și bărbați. • Invocarea tradițiilor sau a percepțiilor eronate pentru a limita accesul femeilor la profesii în domeniul de forță contravine normelor internaționale privind drepturile omului. În acest sens, utilizarea criteriilor obiective și bazate pe dovezi științifice este esențială. De exemplu, în Statele Unite, regula „80 de procente” este aplicată pentru a analiza impactul disproporționat al testelor asupra femeilor. Dacă mai puțin de 80% dintre candidate trec un test, comparativ cu grupul cel mai performant, testul este reevaluat pentru relevanță. În cazurile în care criteriul respectiv este esențial pentru sarcinile profesionale, se oferă programe de pregătire suplimentară pentru a sprijini candidatele și a asigura un proces echitabil³⁰.
<p>Promovare în funcții și segregare pe verticală</p>	<p>După integrarea femeilor în sectorul de securitate, menținerea unui mediu de lucru sigur, echitabil și incluziv devine o prioritate. Aceasta presupune implementarea unor politici și mecanisme clare pentru a combate discriminarea și hărțuirea, inclusiv măsuri pentru asigurarea egalității de șanse în promovarea profesională.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizația Națiunilor Unite (ONU) subliniază importanța măsurilor proactive pentru asigurarea unui mediu de lucru care să susțină reprezentarea egală a femeilor și bărbaților la toate nivelurile ierarhice. Ghidurile sale recomandă adoptarea unor politici interne care să prevină și să combată orice formă de discriminare sau exploatare, precum și să promoveze egalitatea de gen prin măsuri tangibile. • Organizația Internațională a Muncii (ILO), prin Convenția nr. 190 (2019), definește „violența și hărțuirea în domeniul muncii ca referindu-se la o serie de comportamente și practici inacceptabile, sau amenințarea cu acestea, fie că ar avea loc o singură dată sau în mod repetat, care au ca scop, rezultă sau au potențialul de a determina daune fizice, psihologice, sexuale sau economice, și include și violența și hărțuirea pe bază de gen”³¹. • NATO a introdus în 2020 o politică strategică pentru prevenirea exploatării sexuale și a abuzurilor, creând un cadru coerent pentru gestionarea acestor probleme în cadrul operațiunilor internaționale. Această politică prevede măsuri specifice pentru raportarea incidentelor, protejarea victimelor și sancționarea comportamentelor inadecvate³². • Ghidurile ONU sugerează revizuirea și re-evaluarea criteriilor și a procedurilor de promovare pentru a garanta că sunt echitabile din perspectiva genului. De asemenea, este recomandată formarea interviewerilor și a evaluatorilor din comisiile de selecție și evaluare profesională astfel încât să fie conștienți de prejudecățile de gen, precum și includerea în comisiile de selecție sau de promovare a femeilor, inclusiv a unor experți din afara sectorului de securitate³³. Planuri anuale, strategii dedicate, înființarea unui birou pentru egali-

Arii cheie	Prevederi, standarde și practici internaționale relevante
<p>Promovare în funcții și segregare pe verticală</p>	<p>tatea de gen sau angajarea de experți/experte de gen care să urmărească aplicarea politicilor publice relevante și să facă un audit al egalității de gen periodic în ceea ce privește măsurile adoptate și impactul acestora sunt primele recomandări oferite de comisia de experți a NATO³⁴ precum și de ONU în ghidul său privind integrarea femeilor în forțele de poliție³⁵. Persoana care este angajată ca expert/expertă de gen va fi implicată în dezvoltarea procedurilor, elaborarea caietelor de sarcini sau operaționalizarea și urmărirea proceselor cu prioritizarea dimensiunii de gen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ONU recomandă adoptarea de politici specifice egalității de gen în activitatea structurilor de Securitate și apărare ca soluție de integrare progresivă a elementelor de gen³⁶. Astfel de inițiative implică programe de capacitate a femeilor active în sector, programe de leadership, campanii de informare, networking și training. Un exemplu de rețea care susține organizații naționale ale femeilor ofițeri din cadrul forțelor de poliție este Women Police Network³⁷. Organizații similare sunt încurajate la nivel național pentru femeile care aleg o carieră în aceste structuri.
<p>Orar de muncă</p>	<p>Asigurarea unui echilibru adecvat între viața profesională și responsabilitățile familiale reprezintă un aspect esențial al politicilor de resurse umane, îndeosebi în sectorul de securitate. Acesta este un domeniu care implică adesea program de lucru prelungit, schimburi neregulate și misiuni care pot afecta stabilitatea personală a angajaților. Adoptarea unor măsuri flexibile de organizare a timpului de lucru contribuie nu doar la creșterea retenției angajaților, ci și la promovarea diversității și incluziunii în cadrul instituțiilor de securitate și apărare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ghidul ONU pentru încorporarea dimensiunii de gen în activitățile de securitate menționează ca una dintre intervențiile cu rezultate bune în creșterea gradului de retenție a femeilor în poliție încurajarea unui echilibru între viața de familie și cea profesională prin stabilirea unor programe de mentorat, consiliere și training³⁸. • În numeroase state, instituțiile din sectorul de securitate și apărare au adoptat programe de lucru flexibile pentru a reduce riscul de epuizare profesională și a crește satisfacția angajaților. Aceste măsuri includ: (I) programe de lucru adaptabile, unde angajații pot alege între ture fixe, schimburi de noapte sau programe alternative, care să permită gestionarea mai eficientă a responsabilităților familiale; (II) telemunca și programul hibrid, care oferă posibilitatea de a lucra de la distanță, (III) concedii flexibile, adaptate la nevoile individuale ale angajaților, fără a afecta cariera acestora.
<p>Responsabilitățile de familie</p>	<p>Responsabilitățile familiale reprezintă o provocare majoră pentru angajații din sectorul de securitate, în special pentru femei, care adesea trebuie să îmbine cerințele profesionale solicitante cu îndatoririle familiale. Din perspectiva egalității de gen, abordarea acestor provocări nu trebuie să conducă la excluderea femeilor din profesii din domeniile de forță, ci la adoptarea unor măsuri specifice care să le permită să participe în mod egal la viața profesională.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) indică spre faptul că nevoile biologice sau sociale specifice ale femeilor, cum ar fi perioada de sarcină sau îngrijirea copilului, nu justifică excluderea acestora de la profesii din sectorul de securitate. Astfel, protecția oferită trebuie să se bazeze pe măsuri concrete, cum ar fi concediul de maternitate, zilele libere pentru îngrijirea copilului sau flexibilizarea programului de lucru, fără a afecta accesul egal la carieră (Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, para. 30, citând Johnston par a.44).³⁹ • Organizația Națiunilor Unite (ONU) a elaborat o serie de recomandări menite să sprijine echilibrul între viața de familie și cea profesională în sectorul de securitate, inclusiv⁴⁰: concediu parental plătit pentru ambii părinți, opțiuni de modificare sau flexibilizare a responsabilităților de lucru în perioada sarcinii, asigurarea de uniforme adecvate în perioada gravidității, programe de lucru parțial sau flexibile, asigurarea de facilități pentru îngrijirea copilului în cadrul unității sau pe lângă unitate. • Organizația Națiunilor Unite (ONU) a elaborat o serie de recomandări menite să sprijine echilibrul între viața de familie și cea profesională în sectorul de securitate, inclusiv: concediu parental plătit pentru ambii părinți, opțiuni de modificare sau flexibilizare a responsabilităților de lucru în perioada sarcinii, asigurarea de uniforme adecvate în perioada gravidității, programe de lucru parțial sau flexibile, asigurarea de facilități pentru îngrijirea copilului în cadrul unității sau pe lângă unitate.

Arii cheie	Prevederi, standarde și practici internaționale relevante
<p>Infrastructura</p>	<p>Infrastructura adecvată joacă un rol fundamental în promovarea egalității de gen și în asigurarea unui mediu de lucru sigur și funcțional pentru femei în sectorul de securitate. Lipsa unor facilități adaptate poate constitui o barieră semnificativă pentru participarea femeilor, influențând atât decizia de a urma o carieră în acest domeniu, cât și retenția și performanța profesională.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practicile internaționale indică asupra necesității de a asigura infrastructură adecvată nevoilor femeilor, care pot include: (I) spații de cazare segregate în căminele școlare sau unitățile militare (separarea dormitoarelor, adaptarea spațiilor comune); (II) facilități sanitare adaptate (toalete și dușuri separate, bine întreținute și sigure, care să corespundă standardelor internaționale de igienă); (III) echipamente și armament adaptat (echipament de protecție, uniforme și armament adaptate dimensiunilor și nevoilor fizice ale femeilor); (IV) săli de sport și facilități/ echipament pentru antrenamente accesibile și adaptate atât pentru bărbați, cât și pentru femei; (V) aranjamente pentru îngrijirea copiilor de vârstă preșcolară (crearea serviciilor de îngrijire în proximitatea unităților de securitate sau oferirea de subvenții pentru îngrijirea copiilor sprijină angajații, în special femeile).



Consolidarea abilităților de lucru în echipă și influență, atelier organizat de Asociația Femeilor din Poliție în colaborare cu UN Women și suportul financiar al Guvernului Danemarcei, August 2024. Credit foto: UN Women Moldova

Cadrul normativ național

Republica Moldova a întreprins eforturi constante pentru a dezvolta un cadru legislativ și instituțional care să promoveze egalitatea de gen, inclusiv în domeniul de securitate și apărare. La nivel național, garantarea egalității între femei și bărbați în toate domeniile vieții publice și private, inclusiv în sectorul securității este una dintre principiile fundamentale definite de către Constituția Republicii Moldova (an. 1994): *”toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii sau discriminări”* (art. 16). Constituția, fiind un act ce oferă cadrul general pentru toate actele legislative naționale, instituie obligația ca perspectiva egalității de gen să fie abordată, subliniind necesitatea eliminării oricăror forme de discriminare, fie ele directe sau indirecte.

Prin urmare, la nivel național, există un cadru legislativ care urmărește promovarea egalității și combaterea discriminării. Două dintre cele mai relevante acte legislative în domeniul egalității de gen sunt Legea nr. 5 din 09-02-2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați și Legea nr. 121 din 25-05-2012 privind asigurarea egalității. Prevederile acestora promovează participarea echitabilă a femeilor și bărbaților în viața politică, economică, socială, culturală și profesională, incluzând prevederi ce obligă instituțiile publice să includă dimensiunea de gen în politicile și practicile lor interne. Totodată, acestea interzic discriminarea pe orice criteriu, inclusiv gen, și promovează egalitatea de tratament și de șanse în toate domeniile.

Violența în bază de gen și discriminarea pe același criteriu sunt interzise în Republica Moldova. Codul muncii (an. 2003), act ce reglementează raporturile de muncă dintre angajatori și angajați, include prevederi expres care susțin egalitatea de gen la locul de muncă, interzicând discriminarea în procesul de angajare, promovare și remunerare. De asemenea, prevede adaptarea condițiilor de muncă pentru a răspunde nevoilor specifice ale femeilor și bărbaților, contribuind astfel la crearea unui mediu incluziv în sfera muncii. De asemenea, Codul penal (an. 2002) incriminează toate formele de violență bazată pe gen, inclusiv violența sexuală și hărțuirea. Adicional prevederilor Codului penal, prevenirea și combaterea violenței în familie este reglementată de un cadru legislativ separat aprobat prin Legea nr.45 din 1 martie 2007.

Moldova a înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește asigurarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală, aprobând un set de măsuri care presupun: (a) reforma concediului de îngrijire a copilului, astfel încât acesta să ofere maximă flexibilitate părinților de a decide durata acestuia, modalitatea de partajare etc., dar și să stimuleze implicarea echitabilă a ambilor părinți în creșterea și îngrijirea copilului; (b) programe flexibile de muncă; (c) extinderea opțiunilor de îngrijire a copiilor.

În vederea asigurării unei plăți egale, în anul 2022, autoritățile au aprobat o lege⁴¹ care prevede ajustarea legislației cu privire la transparența salarială. Aceasta din urmă reglementează o serie de măsuri, printre care: (I) au fost introduse în legislație definițiile: remunerație, nivel de salarizare, diferența de gen în salarizare, muncă egală, muncă de valoare egală; (II) întreprinderile mari și mijlocii vor fi obligate să informeze periodic angajații despre nivelul salarizării în funcție de gen; (III) angajatorii vor transmite autorităților, o dată pe an, informații despre remunerație medie bazată pe gen și funcție; (IV) salariații și salariatele pot obține la solicitare informații cu privire la nivelurile de remunerare, defalcate în funcție de sex pentru categoriile de salariați care prestează muncă egală sau muncă de valoare egală.

În sectorul de securitate și apărare, cadrul legislativ și politic al Republicii Moldova reflectă un angajament clar pentru promovarea egalității de gen și consolidarea participării femeilor. Fiind o țară situată la granița dintre Uniunea Europeană și un stat non-UE, și care se confruntă cu provocări complexe generate de existența unui conflict nesoluționat pe teritoriul său și de evoluțiile regionale din Ucraina, integrarea perspectivei de gen în sectorul de securitate și apărare devine o prioritate și mai stridentă în procesul de consolidare a suveranității și integrității teritoriale. Astfel, în anul 2018, Moldova pentru prima dată adoptă Planul Național de Acțiuni pentru implementarea Rezoluției 1325, act ce include măsuri pentru creșterea participării femeilor în sectorul de securitate și pentru prevenirea conflictelor.

Lecțiile învățate în urma implementării Programului național de implementare a Rezoluției 1325 pentru perioada 2018-2021 au evidențiat necesitatea unui cadru strategic mai cuprinzător. Noul Program național pentru perioada 2023-2027 își propune să răspundă provocărilor actuale, cum ar fi riscurile de securitate și impactul crizelor umanitare, precum și să promoveze participarea femeilor în procesele decizionale din sectorul de securitate. De asemenea, Programul urmărește reducerea stereotipurilor de gen și a barierelor structurale din sectorul de securitate și apărare. Printre direcțiile prioritare se numără: (I) creșterea ponderii participării femeilor în misiuni internaționale de menținere a păcii; (II) îmbunătățirea mecanismelor de prevenire și combatere a violenței bazate pe gen; (III) facilitarea accesului egal la procesele decizionale; și (IV) dezvoltarea unui mediu instituțional incluziv și sensibil la dimensiunea de gen. Programul și Planul de Acțiuni aferent sunt aliniate la Strategia Consiliului Europei pentru egalitate între femei și bărbați (2018-2023), Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen (2020-2025) și Planul Strategic al UN Women (2022-2027). Totodată, acestea susțin angajamentele naționale asumate în cadrul Agendei de Asocieri Moldova – UE și Strategiei Naționale de Dezvoltare „Moldova Europeană 2030.” În acest context, la nivel național, există un angajament clar pentru consolidarea participării femeilor în structurile de securitate, pentru protecția drepturilor acestora și pentru combaterea discriminării sistemice.

Totodată, cadrul regulatoriu instituțional de asemenea abordează principiul egalității și non-discriminării, după cum urmează:

Legislația specifică pentru instituțiile analizate	
Ministerul Apărării	Legea nr. 162 din 22 iulie 2005 reglementează statutul militarilor, incluzând prevederi pentru asigurarea accesului egal la funcții și responsabilități. Regulamentele interne ale ministerului includ măsuri specifice pentru promovarea participării femeilor în misiuni și în funcții decizionale.
Ministerul Afacerilor Interne	Legea nr. 288 din 16 decembrie 2016 stabilește cadrul pentru recrutarea și promovarea echitabilă a femeilor și bărbaților în funcțiile publice cu statut special. De asemenea, Ministerul Afacerilor Interne (MAI) implementează politici care sprijină integrarea femeilor în structurile sale.
Administrația Națională a Penitenciarelor	Hotărârea Guvernului nr. 583/2006 reglementează organizarea penitenciarelor, incluzând măsuri pentru protecția angajaților împotriva discriminării. ANP pune un accent deosebit pe asigurarea unui mediu de lucru care să susțină drepturile femeilor.
Serviciul de Protecție și Pază de Stat	Legea nr. 134 din 13 iunie 2008 asigură egalitatea de șanse în accesul la funcții în cadrul SPPS. De asemenea, Instituția derulează programe de formare care includ module privind dimensiunea de gen și prevenirea discriminării.
Centrul Național Anticorupție	Legea nr. 1104 din 6 iunie 2002 prevede măsuri explicite pentru integrarea dimensiunii de gen în activitățile instituției. Totodată, CNA promovează egalitatea de gen prin politici care vizează recrutarea, promovarea și formarea profesională.
Serviciul Vamal	Codul Vamal garantează accesul egal la oportunități profesionale pentru toate categoriile de personal. Serviciul Vamal contribuie la promovarea egalității de gen prin reglementări care elimină stereotipurile și sprijină femeile în funcțiile operaționale.



Credit foto: UN Women/Ramin Mazur

Ministerul Afacerilor Interne

1.1. Cerințe fizice

Cerințele minime de pregătire a personalului cu statut de ofițeri și sub-ofițeri din cadrul instituțiilor subordonate ale Ministerului Afacerilor Interne sunt reglementate prin Ordinul MAI nr. 644 din 2022. Acest regulament a înlocuit Ordinul MAI nr. 69 din 2017 și are ca obiectiv unificarea cerințelor fizice pentru toate instituțiile subordonate, ținând cont de particularitățile misiunilor, vârsta, sexul și starea de sănătate a personalului.

Regulamentul prevede cerințe fizice diferențiate pentru femei și bărbați, fără justificări obiective. Regulamentul de evaluare a calităților motrice de bază, precum forța, viteza și rezistența, aplicat în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, încearcă să țină cont de particularitățile anatomice ale femeilor și bărbaților. Regulamentul pregătirii fizice militare a fost modificat în anii 2004, 2013 și 2020, vizând în principal adaptarea exercițiilor și baremelor. Aceste modificări au menținut însă bareme distincte pentru femei și bărbați, considerate justificate de specificul activității militare. Totuși, în ciuda acestei abordări aparent incluzive, diferențele în cerințele fizice impuse celor două sexe sunt semnificative și ridică întrebări cu privire la obiectivitatea acestora. De exemplu, în ceea ce privește alergarea, femeilor li se cere să parcurgă o distanță de 1.000 de metri, în timp ce bărbații trebuie să alerge 3.000 de metri, o diferență considerabilă care nu este întotdeauna justificată în raport cu cerințele profesionale. De asemenea, exerciții precum „tracțiuni în brațe la bara fixă” sunt destinate exclusiv bărbaților, în timp ce femeile trebuie să execute o variantă modificată a acestui exercițiu, „tracțiuni în brațe la bara fixă din atârnat culcat”. În schimb, unele exerciții, precum „flotările de brațe din sprijin culcat”, sunt identice ca parametri pentru ambele sexe, ceea ce ridică întrebarea de ce nu se poate aplica aceeași abordare uniformă și în cazul altor teste. Aceste diferențe în cerințele fizice, deși aparent adaptate, nu sunt întotdeauna susținute de justificări obiective. În consecință, ele pot perpetua practici discriminatorii care limitează accesul femeilor la anumite funcții sau le afectează parcursul profesional.

Comisiile de evaluare preponderent masculine ridică semne de întrebare asupra obiectivității procesului. În practică însă, aceste comisii sunt dominate de bărbați. **Conform datelor din Tabelul 1 (anii 2018–2024)**, prezența femeilor în comisiile de evaluare a pregătirii fizice din cadrul instituțiilor MAI a fost foarte redusă, chiar inexistentă în anumite cazuri, cu variații de la un an la altul care evidențiază discrepanțe și tendințe

îngrijorătoare. De pildă, la nivelul Inspectoratului General al Poliției (IGP) și al Inspectoratului General de Carabinieri (IGC), comisiile de evaluare au fost inițial formate exclusiv din bărbați (0 femei în anul 2018 pentru ambele structuri). Ulterior, deși au fost cooptate și cadre femei, ponderea acestora a rămas minimă. La IGP, spre exemplu, s-au înregistrat 3 femei membre față de 12 bărbați în comisie în anul 2019, însă reprezentarea feminină a scăzut din nou în anii următori, ajungând ca în 2023–2024 doar 1 femeie să fie prezentă alături de aproximativ 14 bărbați. În mod similar, la IGC primele femei (2 la număr) apar abia n comisiile din 2021, atingând un maxim de 5 femei (dintr-un total de 30 de membri) în 2022, pentru ca apoi participarea lor să scadă la 3 femei (din 17 membri) în 2024.

La polul opus, în cadrul **Inspectoratului General al Poliției de Frontieră (IGPF)** s-a consemnat o situație atipică în 2018–2019, când numărul femeilor implicate în comisii a fost relativ ridicat, acestea fiind chiar majoritare în 2018 (16 femei vs. 6 bărbați). Totuși, acest trend inițial s-a inversat începând cu 2020: comisiile IGPF din anii recentți au fost dominate numeric de bărbați (de exemplu, 8 femei și 28 de bărbați în 2020; 6 femei și 23 de bărbați în 2023). La **IGSU** (Inspectoratul General pentru Situații de Urgență), componența comisiilor s-a menținut aproape neschimbată în fiecare an evaluat, cu 1–2 femei și 3 bărbați (un format repetat în 2018, 2019 și 2021–2024), evidențiind o predominanță masculină constantă (menționând că în 2020 IGUSU nu a organizat o comisie, conform datelor din tabel).

Academia MAI a avut, pe toată durata 2018–2023, comisii de evaluare compuse exclusiv din bărbați (de regulă 5 sau 6 membri, toți de sex masculin), prima prezență feminină fiind consemnată abia în anul 2024, când în comisie a fost inclusă 1 femeie alături de 5 bărbați. Se remarcă, de asemenea, absența totală a activității unor comisii în anumiți ani (de exemplu, la IGPF în 2021 și la IGUSU în 2020, înregistrate cu „–” în tabel), fapt ce indică întreruperi temporare ale procesului de evaluare a pregătirii fizice – posibil pe fondul contextului pandemic sau al unor reorganizări interne. Per ansamblu, aceste date confirmă un dezechilibru major de gen în comisiile de evaluare ale MAI pe perioada 2018–2024 și ilustrează fluctuațiile și eforturile limitate de includere a femeilor în astfel de structuri. Prezența preponderent masculină în comisii nu doar perpetuează o percepție de excludere a femeilor, dar poate influența și interpretarea criteriilor de evaluare, mai ales în contextul diferențelor fizice semnificative impuse femeilor și bărbaților prin baremele actuale.

TABEL 1.

Numărul femeilor și bărbaților implicați în Comisiile de evaluare create în baza Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul MAI pentru anii 2018-2019 în IGP, IGPF, IGC, IGUSU.

Instituția	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
IGPF	16	6	18	7	8	28	–	–	5	17	6	23	8	18
IGSU	1	3	2	3	–	–	2	3	2	3	2	3	2	3
IGC	0	5	0	20	0	5	2	23	5	25	3	9	3	14
IGP	0	8	3	12	2	7	2	10	2	14	1	14	1	15
Academia	–	5	–	5	–	5	–	5	–	6	–	6	1	5

Reprezentarea exclusiv masculină în ghidurile profesionale exclude femeile din scenariile operaționale.

Prin Ordinul comun nr. 4 din 11 ianuarie 2018 al MAI, a fost introdus Ghidul privind intervenția profesională în exercițiul funcției, care are ca principal scop uniformizarea practicilor legate de utilizarea forței fizice, a mijloacelor speciale și a armei de foc. Deși ghidul este un document comprehensiv și bine structurat, ilustrarea procedurilor este realizată exclusiv de bărbați. Această abordare vizuală transmite un mesaj subtil, dar problematic: femeile polițiste sunt, aparent, excluse din scenariile care implică utilizarea forței în context profesional. Această reprezentare poate descuraja femeile să se perceapă ca având un rol activ și egal în astfel de situații și perpetuează stereotipurile de gen în cadrul profesiei.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), Articolul 10, litera a):** Statele sunt obligate să asigure aceleași condiții pentru accesul la profesie, inclusiv curricula și examinări identice pentru femei și bărbați.
- **În cauza *Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland***, para.22, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat necesitatea evaluării permanente a nevoilor sociale care ar putea justifica standarde diferite aplicate pentru femei și bărbați „*Un Stat Membru poate restricționa anumite activități și formarea profesională doar la bărbați sau la femei, după caz. Într-un astfel de caz, așa cum e clar din Art.(2) al Directivei 76/207, Statele Membre au o obligație de a evalua periodic activitățile respective cu scopul de a decide dacă, în lumina evoluției sociale, derogarea de la cadrul general al Directivei poate fi menținută mai departe (Johnston în para.37 și Sirdar în para.25)*”.
- **Raportul anual NATO 2017:** Peste 60% dintre statele membre NATO solicită cerințe fizice identice pentru femei și bărbați, promovând egalitatea de șanse în forțele armate.⁴²

Exemple de bune practici internaționale:

- **United Nations Police Gender Toolkit**⁴³. Ghidul privind recrutarea al National Center for Women and Policing din Statele Unite menționează ca eficientă regula ”celor 80 de procente” ceea ce implică faptul că dacă în orice moment al procesului de selecție sau de recrutare, mai puțin de 80% dintre candidate trec proba raportat la grupul cu cea mai mare rată de succes, se concluzionează că testul are un impact diferențiat asupra femeilor. În astfel de cazuri, procedura prevede automat măsura examinării relevanței probei respective pentru poziția și munca realizată și se caută modalități de a reduce impactul disproporționat. Atunci când se constată că criteriul care determină departajarea este totuși esențial pentru sarcinile de lucru în cadrul poliției, dar are potențialul de a afecta în mod negativ femeile, se asigură o formă de training și pregătire prealabilă testării pentru a asigura o rată mai mare de succes pentru candidate.
- **Canada:** Procedura de selecție nu diferențiază între femei și bărbați, punând accent pe capacitatea de a îndeplini sarcinile specifice postului.
- **Germania:** Se pune accent pe competențele individuale și pe capacitatea de a îndeplini misiunile, indiferent de gen.

Se recomandă:

- **Revizuirea cerințelor fizice**, astfel încât să fie eliminate diferențele nejustificate între femei și bărbați. Cerințele fizice trebuie să reflecte abilitățile reale necesare pentru îndeplinirea sarcinilor profesionale, fără a discrimina pe criterii de gen. Exercițiile excluse în prezent pentru femei ar trebui adaptate, iar baremele de control ajustate pentru a ține cont de diferențele biologice, menținând însă nivelul de pregătire adecvat funcțiilor din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
- **Creșterea reprezentării femeilor în comisiile de evaluare**, prin: (I) Asigurarea participării ambelor sexe în comisiile de evaluare, evitând comisiile compuse exclusiv din bărbați sau exclusiv din femei. Prezența unui număr adecvat de evaluatori de gen diferit contribuie la diversitatea de perspective și reduce riscul unui bias sistematic; (II) Introducerea explicită în reglementările interne (ordine ale MAI, regulamente de concurs etc.) a unei obligații de a menține o comisie de evaluare cu reprezentare de gen echilibrată. De exemplu, normele ar putea impune ca în fiecare comisie să fie prezente persoane de ambele genuri (eventual stabilind o proporție minimă pentru genul subreprezentat, cum ar fi o cotă de 30-50%); (III) Instruirea și sensibilizarea membrilor comisiilor cu privire la prejudecățile de gen și stereotipurile care pot afecta procesul de evaluare. Evaluatorii trebuie să aplice criteriile de apreciere obiective, centrate pe capacitățile și performanțele fiecărui candidat, și să evite orice presupuneri bazate pe gen (de exemplu, subestimarea aptitudinilor fizice ale candidatelor sau supraevaluarea celor ale candidaților, în absența unor dovezi concrete).

- **Actualizarea ghidurilor și materialelor de instruire**, astfel încât acestea să reflecte noile bareme și proceduri, oferind totodată personalului îndrumări clare pentru atingerea cerințelor revizuite. Implementarea acestei modificări implică revizuirea conținutului existent cu sprijinul experților în domeniu, includerea unor instrucțiuni adaptate nevoilor specifice ale personalului de ambele sexe și distribuirea noilor ghiduri către toți angajații, asigurând o pregătire unitară la nivelul întregii instituții.
- **Implementarea unui sistem de monitorizare și re-evaluare periodică a baremelor fizice**, pentru a verifica permanent relevanța și echitatea acestor cerințe. Acest sistem presupune colectarea sistematică de date statistice privind performanțele personalului la probele fizice (de exemplu, rate de reușită defalcate pe gen și grup de vârstă) și analiza periodică a acestor indicatori de către o comisie de specialitate, în vederea ajustării standardelor dacă se constată abateri semnificative sau schimbări în cerințele operative. Totodată, se recomandă publicarea metodologiei de stabilire a baremelor fizice, pentru a asigura transparența procesului decizional și a spori încrederea personalului în corectitudinea acestor standarde. Totodată, este necesară pilotarea noilor cerințe fizice într-un mediu restrâns înainte de implementarea la scară largă. Această etapă presupune testarea baremelor propuse într-un eșantion limitat de unități MAI și ajustarea acestora pe baza rezultatelor obținute, astfel încât aplicarea finală să fie optimizată și fundamentată pe probe concrete.
- **Continuarea și extinderea programelor de formare în domeniul egalității de gen**, prin organizarea de sesiuni obligatorii pentru întreg personalul, inclusiv pentru nivelul de conducere. Aceste sesiuni trebuie dezvoltate în colaborare cu experți internaționali și organizații specializate, pentru a asigura o abordare complexă și eficientă a temelor de egalitate de gen, nediscriminare și incluziune.
- **Monitorizarea și evaluarea impactului măsurilor implementate**, prin colectarea și analiza datelor referitoare la participarea femeilor în diferite programe și efectele acestora asupra carierei lor. Este importantă realizarea periodică a studiilor de evaluare pentru a măsura progresul și pentru a identifica eventualele domenii care necesită îmbunătățiri. Această practică ar trebui completată prin colaborarea cu experți în domeniu și organizații internaționale pentru a alinia măsurile la standardele globale.

1.2. Recrutarea și admiterea

Concursul de admitere la ciclul I – studii superioare de licență se organizează de către Academia „Ștefan cel Mare” pe domenii de formare profesională, la diferite programe de studii, în baza actelor interne cu privire la organizarea admiterii la studii superioare de licență în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne. De asemenea, admiterea se face în baza Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și al specialităților, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 482 din 28 iunie 2017, în funcție de forma de învățământ și sursa de finanțare (buget, contract cu achitarea taxei de studii), în limita planurilor de înmatriculare, aprobate în modul stabilit.

Regulamentul de admitere la Academia „Ștefan cel Mare” stabilește condițiile și etapele pe care candidații trebuie să le îndeplinească pentru a fi admiși. În linii mari, candidații trebuie să fie cetățeni ai Republicii Moldova, cu domiciliu stabil, să cunoască limba română și să nu aibă antecedente penale. De asemenea, se impun criteriile de integritate (lipsa calității de învinuit sau inculpat într-un proces penal) și de apolitism – candidații nu pot fi membri ai vreunui partid politic sau organizație interzisă. O cerință specifică instituției este limitarea de vârstă diferită în funcție de gen: bărbații pot candida până la împlinirea vârstei de 30 de ani, în timp ce femeile au limita inferioară, de 27 de ani. Candidații trebuie totodată să fie apți din punct de vedere fizic, psihic și medical, conform evaluărilor de specialitate.

Procesul de admitere se desfășoară în mai multe etape. Inițial, candidații își depun dosarele de concurs la Comisia de admitere a Academiei sau prin intermediul inspectoratelor teritoriale, incluzând actele solicitate (diploma de bacalaureat, acte de identitate, caracterizări, cazier judiciar etc.). Urmează examinarea medicală organizată de Ministerul Afacerilor Interne (MAI) pentru a confirma aptitudinea fizică și psihică a candidaților. Candidații declarați apți se prezintă apoi la probele de concurs, care cuprind de regulă evaluarea performanței fizice și verificarea cunoștințelor/abilităților necesare (teste scrise de legislație sau limbi străine, interviu etc., conform normelor interne ale Academiei). Admiterea se face pe bază de concurs, în limita locurilor disponibile, departajarea candidaților realizându-se în funcție de rezultatele obținute la probele eliminatorii și de performanța academică (media de concurs).

În final, se afișează listele cu candidații admiși pe locurile cu finanțare bugetară (studii subvenționate de stat, care implică de obicei angajarea ulterioară în structurile MAI) și pe locurile cu taxă (studii la contract, autofinanțate). În esență, regulamentul de admitere urmărește să selecteze candidați integrați din punct de vedere legal, medical și al competențelor, însă prevede și anumite criterii speciale – precum limite de vârstă și criterii de gen – care influențează modul de desfășurare a concursului și componența viitoarei promoții de studenți.

Prevederile diferențiate de admitere în cazul bărbaților și femeilor pe criteriu de vârstă și înălțime nu au nici o justificare și sunt considerate discriminatorii. Potrivit [regulamentului de admitere al Academiei „Ștefan cel Mare”](#), pentru locurile cu finanțare bugetară, candidații trebuie să corespundă cumulativ mai multor condiții. Astfel, bărbații trebuie să nu depășească vârsta de 30 de ani și să nu aibă o înălțime mai mică de 170 cm (168 cm – pentru absolvenții liceelor în anul curent); iar femeile – să nu depășească vârsta de 27 de ani și să nu aibă o înălțime mai mică de 165 cm.

Din perspectiva egalității de șanse, aceste prevederi ridică probleme. Diferența de înălțime a fost tradițional justificată prin considerente biologice – în medie femeile au o talie ceva mai mică decât bărbații – și, într-adevăr, multe state au aplicat inițial bareme de înălțime distincte sau chiar au eliminat complet acest criteriu în timp recent. România, de pildă, a redus [înălțimea minimă](#) cerută (la 1,65 m pentru bărbați și 1,60 m pentru femei) încă din 2014, iar ulterior, *începând cu 2017, a abrogat cu totul limita de înălțime la admiterea în instituțiile de poliție*, considerând că aptitudinile fizice pot fi mai bine verificate prin probe practice specifice decât printr-un criteriu static. Prin urmare, cerința de înălțime diferențiată, deși mai puțin problematică decât alte criterii, tinde să fie eliminată în conformitate cu practicile moderne de recrutare.

Dacă diferența de înălțime poate fi justificată, dat fiind faptul că statistic femeile sunt mai scunde decât **bărbații, nu există o justificare rezonabilă și legitimă în ceea ce privește** vârsta diferențiată stabilită drept condiție. Mult mai discutabilă este diferențierea pe criteriu de vârstă. Stabilirea unei vârste maxime inferioare pentru candidate (27 de ani) comparativ cu candidații (30 de ani) nu are o justificare obiectivă clară și este considerată drept o discriminare directă pe criteriu de sex. În absența unei legături demonstrate între gen și vârsta optimă pentru formarea unui ofițer de poliție, această regulă pare să se bazeze pe stereotipuri sau considerente istorice (posibil prezumții privind cariera familială a femeilor ori durata mai scurtă a disponibilității acestora pentru serviciu). Legislația europeană accentuează că orice diferențiere în încadrarea în muncă pe bază de sex trebuie să fie susținută de o cerință profesională esențială și legitimă; altfel, măsura încalcă principiul egalității de tratament. În acest caz, nu există date care să arate că o candidată de 26 de ani ar fi mai puțin aptă să parcurgă pregătirea față de un candidat de aceeași vârstă – prin urmare condiția devansează artificial limita de vârstă doar pentru femei.

Impactul practic al acestei prevederi este greu de cuantificat, întrucât candidaturile ce nu îndeplinesc criteriul de vârstă sunt respinse din start (nefiind înregistrate oficial). Totuși, putem deduce că anumite femei pot fi excluse de la concurs exclusiv din acest motiv, ceea ce contravine principiului șanselor egale la accesul în profesie. Academia nu dispune de date publice referitoare la existența femeilor/fetelor care ar fi dorit să participe în concursul de admitere și nu au fost admise din cauza acestor cerințe. Aceasta poate fi explicată prin faptul că la etapa de recepționare a dosarelor vârsta este verificată în baza buletinului de identitate și dosarul este sau nu este înregistrat în competiție din start din cauza necorespunderii de vârstă.

Regulamentul de admitere al Academiei de Poliție stabilește cota de admitere pentru candidatele de gen feminin la locurile cu finanțare bugetară. Regulamentul de admitere 2024-2025 al Academiei „Ștefan cel Mare” prevede explicit că *„până la 35% din locurile cu finanțare de la bugetul de stat, forma de învățământ cu frecvență, se rezervă pentru candidații de gen feminin”*. Altfel spus, femeile pot ocupa cel mult 35% din totalul locurilor bugetare puse la dispoziție la admitere. Această cotă funcționează ca un plafon procentual: dacă numărul femeilor admise ar depăși 35% din totalul locurilor bugetate într-un program de studii, se impune limitarea acestuia la pragul de 35%. O astfel de limitare introduce potențial o barieră artificială în calea candidatelor de gen feminin care îndeplinesc toate criteriile de admitere.

În condițiile unui concurs pe bază de merit, fără cote de gen, proporția femeilor admise ar depinde doar de performanțele relative ale candidaților. Însă impunerea pragului de 35% înseamnă că, *indiferent cât de bine ar performa un număr mai mare de candidate*, doar până la o treime din locurile finanțate de stat pot fi ocupate de acestea. Consecința practică este că, în anii în care multe candidate obțin medii ridicate,

unele dintre ele ar putea fi respinse doar din cauza depășirii cotei, în timp ce candidați de sex masculin cu medii mai mici ar fi admiși pentru a completa restul de 65% locuri. Această situație indică o restrângere administrativă a accesului femeilor, *nu bazată pe merit, ci pe gen*. Prin urmare, cota maximă poate fi interpretată ca o limitare artificială a accesului femeilor calificate la locurile bugetare.

Introducerea unei astfel de cote pare a fi o măsură instituțională de control al structurii pe gen a viitorilor ofițeri. În absența unei justificări explicite în regulament, se poate specula că rațiunile ar ține fie de considerente practice (necesitatea unui anumit număr de bărbați pentru funcții operative) sau de tradiție instituțională. Totuși, comparativ cu practici internaționale de promovare a echilibrului de gen, această cotă acționează invers (ca limită superioară, nu minimă). De exemplu, în alte sisteme, cotele de gen sunt folosite pentru a asigura o *reprezentare minimă* a femeilor, nu pentru a le plafona numărul. Astfel, prevederea din regulament ridică întrebări privind compatibilitatea sa cu principiile egalității de șanse.

Rolul Comisiei de admitere în ajustarea cotei – Regulamentul acordă Comisiei de admitere competența de a modifica acest plafon „*în funcție de necesitate*”. Textul stipulează că „*Comisia de admitere, în funcție de necesitate, se investește cu dreptul de a majora proporția în cauză, precum și de a stabili coraportul exact privind distribuirea locurilor [...] în funcție de gen*”. Această clauză reprezintă un instrument de flexibilitate. Practic, dacă într-un an dat se constată fie că numărul candidatelor bine pregătite este foarte mare, fie că numărul de candidați bărbați nu este suficient pentru a acoperi locurile disponibile, Comisia poate decide creșterea cotei femeilor pentru a ocupa locurile bugetare rămase vacante. În [vechiul regulament](#) (de exemplu, cel din 2019), exista chiar o marjă explicită: cota de bază pentru femei era de 30%, dar Comisia putea să o majoreze până la 40% din locuri cu acordul a 3/4 dintre membrii săi. Aceasta arată că aplicarea cotelor nu este bătută în cuie, ci poate fi modulată de către Comisie. În regulamentul curent 2024-2025, rocedura exactă de aprobare a unei astfel de majorări nu mai este detaliată (nu se menționează un vot calificat ca în 2019), sugerând o încredere sporită în puterea de decizie a Comisiei de admitere. Cu alte cuvinte, Comisia are libertatea să stabilească „coraportul exact” pe gen al candidaților admiși, adaptându-l contextului. Este important de subliniat că orice modificare substanțială a cotei de gen (de exemplu o creștere peste 35% sau eliminarea plafonului) ar necesita fie o decizie formală a Senatului (prin modificarea regulamentului anual), fie intervenția Biroului Senatului. Regulamentul precizează că poate fi modificat de Senatul Academiei sau de Biroul Senatului (cu validare ulterioară de către Senat) pentru a fi aliniat cadrului normativ. Așadar, linia de demarcație este că Senatul stabilește politica generală (inclusiv cotele) la începutul fiecărui ciclu de admitere, iar Comisia de admitere implementează și operează ajustări tactice în cadrul aceluși an. În practică, aplicarea cotei de gen a fost relativ consistentă ca principiu (menținerea femeilor sub ~35-40% din efective) de la an la an, însă detaliile (procent exact, condiții de majorare) au depins de hotărârile anuale. Comisia a acționat *în concordanță cu aceste hotărâri*, având totodată marja de a răspunde situațiilor neprevăzute (de ex., locuri neacoperite de bărbați) prin flexibilizarea proporției de gen. Conform datelor, se poate concluziona că inițial cotele au contribuit la creșterea prezenței femeilor (de la foarte puține către o treime din efective), dar *ulterior* ele au acționat ca un instrument de menținere a femeilor la un nivel sub-reprezentat relativ la numărul și capacitatea lor.

TABEL 2.

Numărul de candidați/candidate admiși/admise la studiile de licență/masterat în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI (femei/bărbați) pentru anii 2018-2025

Studii	Număr de solicitări		Numărul candidaților admiși	
anul de studii 2018-2019				
licența	317		255	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	150	167	119	136
master	250		250	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	80	170	80	170
TOTAL	230	337	199	306
anul de studii 2019-2020				
licența	321		262	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	151	170	124	138
master	241		241	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	83	158	83	158
TOTAL	234	328	207	296
anul de studii 2020-2021				
licența	476		431	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	210	266	190	241
master	212		212	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	77	135	77	135
TOTAL	287	401	267	376
anul de studii 2021-2022				
licența	426		373	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	216	210	187	186
master	212		212	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	89	123	89	123
TOTAL	305	333	276	309
anul de studii 2022-2023				
licența	319		283	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	141	178	126	157
master	178		178	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	73	105	73	105
TOTAL	214	283	199	262

anul de studii 2023-2024				
licența	334		309	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	152	182	141	168
master	218		218	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	78	140	78	140
TOTAL	230	322	219	308
anul de studii 2024-2025				
licența	648		474	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	248	400	234	240
master	225		225	
	femei	bărbați	femei	bărbați
	92	133	92	133
TOTAL	340	533	326	373

Referințe la practica internațională:

- Stabilirea de criterii diferențiate pentru femei și bărbați la concursul de admitere contravine Art. 1 referitor la interdicția discriminării pe criteriul de gen prevăzut de Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor precum și Art. 10 referitor la obligația statelor de a stabili aceleași condiții pentru accesul la profesie, la aceeași curricula, aceleași examinări și profesori.
- Lista detaliată pregătită de ONU privind felul în care pot fi construite și evaluate periodic testele fizice și examinarea medicală pentru recrutarea în cadrul forțelor de poliție sugerează elemente comune de evaluare pentru femei și bărbați în documentul ONU, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), în compendiu *United Nations Police Gender Toolkit*⁴⁴.

Femeile însărcinate care depun acte pentru admitere în instituțiile de învățământ polițienești sau pentru angajare în cadrul Ministerului Afacerilor Interne se confruntă cu excluderi discriminatorii din cauza prevederilor normative incluse în Ordinul MAI nr. 69 din 16 martie 2017, ulterior abrogat și înlocuit cu Ordinul MAI nr. 644/2022. Aceste prevederi stipulează că femeile însărcinate nu sunt atestate de Comisiile de expertiză medicală, ceea ce le împiedică accesul la admiterea în Academia de Poliție, Colegiul Poliției de Frontieră sau la ocuparea unei funcții operative. Deși intenția pare a fi una protecționistă, măsura este stereotipizată și discriminatorie. Femeile gravide sunt percepute exclusiv prin prisma vulnerabilității și a necesității de protecție, ceea ce le limitează accesul la oportunități profesionale și educaționale, fără o justificare obiectivă sau rezonabilă.

Referințe la practica internațională:

- Interzicerea explicită a discriminării pe criteriul maternității, inclusiv a discriminării indirecte, este articulată de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor în Art. 11(2) și reafirmată în rezoluțiile ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019. Interdicția discriminării femeilor

gravide este reafirmată de Organizația Internațională a Muncii (ILO) în Convenția pentru protecția maternității, 2000 (No. 183), și în Recomandarea nr. 2000 (No. 191). Argumentul stereotipizat de protejare a femeii gravide pentru a justifica refuzul angajării sale, a fost demonstrat de Curtea de Justiție a Uniunii Europene care arată că argumente de tipul „protecția stării biologice a femeii și a relației speciale care există între femeie și copilul ei” nu permit „excluderea femeilor de la anumite tipuri de profesii pe motiv că lor ar trebui să li se acorde o protecție mai mare decât bărbaților împotriva riscurilor care sunt diferite din punct de vedere al nevoilor specifice de protecție a femeilor.”⁴⁵

- Importanța acomodării drepturilor femeilor, inclusiv a femeilor însărcinate în momentul selecției și ulterior în cadrul derulării activităților este subliniată și de ONU prin decizia sa – Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), în compendiu de standarde United Nations Police Gender Toolkit în Model Policy on Gender Equality and Gender Mainstreaming in the Police Organisation. Project Tool.

Ministerul Afacerilor Interne (MAI) a implementat măsuri pentru a crește numărul femeilor în poliție, în cadrul Planului de acțiuni privind egalitatea de gen în Poliție 2022-2025. Printre inițiativele importante se numără campaniile de informare, precum „Din Culisele Poliției”, care au avut ca scop promovarea profesiei de ofițer de poliție atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Aceste acțiuni au fost completate de o prezență online activă, utilizând rețelele sociale pentru a atrage un public mai divers și a încuraja femeile să aplice pentru funcțiile din domeniul polițienesc.

Cu toate acestea, eforturile de recrutare și promovare a femeilor sunt încă afectate de provocări interne semnificative. Interviuurile realizate confirmă ceea ce s-a evidențiat și în capitolele anterioare, privind barierele femeilor în sistem, cum ar fi lipsa transparenței în procesul de selecție și suportul insuficient oferit pentru dezvoltarea profesională.

Referințe în standardele internaționale:

- Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)
- **Articolul 1:** Interzice discriminarea pe criteriu de gen în toate domeniile, inclusiv în recrutare și admitere.
- **Articolul 10:** Obligația statelor de a asigura aceleași condiții pentru accesul la profesie, aceeași curriculumă, examinări și profesori pentru femei și bărbați.
- **Articolul 11(2):** Interzice discriminarea pe criteriu de maternitate și solicită protecția drepturilor femeilor însărcinate.
- **Convenția OIM nr. 183 privind protecția maternității (2000) și Recomandarea nr. 191:** Protejează drepturile femeilor însărcinate la locul de muncă și interzice discriminarea pe criteriu de maternitate.
- **Cauza Dekker vs. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (1990):** A stabilit că refuzul de a angaja o femeie însărcinată constituie discriminare pe criteriu de sex.
- **Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate și rezoluțiile ulterioare** (nr. 1889/2009, nr. 2122/2013, nr. 2242/2015, nr. 2467/2019): Subliniază importanța participării egale a femeilor în sectorul de securitate și apărare și necesitatea eliminării discriminării pe criteriu de gen.

Se recomandă:

- **Modificarea prevederilor cu privire la cotele de admitere**, prin transformarea lor dintr-o restricție maximală într-o măsură pozitivă de asigurare a reprezentării minime. Concret, se propune garantarea unui prag minim de 40% pentru fiecare sex în rândul candidaților admiși. În loc să fie impus un plafon care să limiteze prezența unui gen, această modificare ar asigura că niciun sex nu scade sub o pondere de 40% în structura studenților admiși. O astfel de cerință minimă elimină excluserile artificiale și garantează că, atâta timp cât există candidați eligibili, ambele sexe vor fi reprezentate substanțial.
- **Instituționalizarea regulilor privind cotele de gen la admitere într-un cadru normativ clar și permanent.** Procentajele de gen admise (precum pragul minim de 40% propus mai sus) trebuie înscrise direct într-un act normativ sau în regulamentul oficial al Academiei, cu forță juridică stabilă, și aplicate uniform în fiecare sesiune de admitere. În loc ca fiecare comisie anuală să interpreteze sau să stabilească aceste cote, cadrul normativ trebuie să prevadă explicit regula și modul de aplicare. De exemplu, regulamentul academiei (sau un act al Ministerului de resort) ar putea stipula ferm criteriile de repartizare pe sexe ale locurilor, eliminând ambiguitatea.
- **Asigurarea unui echilibru între sexe în componența comisiilor de admitere.** Fiecare comisie de concurs trebuie să includă membri de ambele sexe, ideal într-o proporție echilibrată (de exemplu, paritate sau cel puțin o treime din membri aparținând sexului sub-reprezentat). Practic, aceasta ar putea implica desemnarea în comisie a unui număr egal sau aproape egal de femei și bărbați cu calificările necesare pentru evaluare. Dacă paritatea numerică exactă nu este posibilă în anumite situații, ar trebui totuși inclus un număr minim de reprezentanți ai fiecărui sex pentru a evita judecata unilaterală.
- **Implementarea unei politici de transparență prin publicarea periodică a datelor de admitere, defalcate pe gen.** Academia ar trebui să colecteze și să publice anual statistici detaliate privind procesul de admitere: numărul total de înscriși, numărul de admiși, rata de succes, distribuția acestor indicatori pe sexe (câți bărbați și câte femei s-au înscris și câți au fost admiși), precum și eventuale date despre repartizarea pe specializări sau surse de finanțare, totul segmentat pe gen. Publicarea ar putea fi realizată pe site-ul oficial al Academiei și în rapoarte anuale către Minister, într-un format accesibil și ușor de înțeles. De asemenea, pe lângă datele brute, se pot include analize comparative față de anii precedenți, pentru a evidenția tendințele și impactul măsurilor luate.
- **Asigurarea nediscriminării față de femeile însărcinate**, prin modificarea regulamentelor care exclud femeile însărcinate din procesele de admitere și angajare. Procedurile trebuie adaptate pentru a permite participarea femeilor însărcinate la selecție, prin introducerea unor acomodări rezonabile care să le asigure acces egal.

1.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală

Promovarea în funcție în cadrul MAI este reglementată printr-o serie de acte normative, printre care Legea nr. 288 din 16 decembrie 2012 privind funcționarul public cu statut special din cadrul MAI; **Hotărârea Guvernului nr. 460 din 22 iunie 2017** pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 288/2012; **Hotărârea Guvernului nr. 409 din 7 iunie 2017** privind aprobarea Statutului disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul MAI; **Ordinul MAI nr. 138 din 18 aprilie 2013** privind aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale; **Ordinul MAI nr. 239 din 14 august 2017** privind aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare.

În urma procesului de analiză, s-a identificat că, în cadrul MAI și în majoritatea instituțiilor subordonate Ministerului nu sunt stabilite cote de promovare în funcție. Promovarea în funcții în MAI este strict reglementată de criterii formale (studii, vechime, performanță) și se realizează prin concursuri organizate conform legii. Legea 288/2012 și Regulamentul HG 460/2017 nu conțin nicio referință la un prag numeric sau procentual de reprezentare a genurilor. De asemenea, **comisiile de concurs** nu au obligația legală de a include membri de ambele genuri – componența lor este decisă de conducerea instituției, în funcție de competențe și funcții, fără vreun criteriu de paritate. Ordinul MAI 239/2017 (dacă detaliază constituirea comisiilor) nu menționează necesitatea mixității de gen, ci doar numărul de membri și calitatea acestora (de regulă, șeful ierarhic, reprezentant HR, eventual sindicat sau alții, conform procedurilor standard).

Este important de precizat că absența cotelor de gen nu înseamnă că femeile nu au dreptul să candideze sau să fie promovate – dreptul există și este protejat de principiul egalității de șanse. Însă, lipsind orice măsură afirmativă, nu există garanții că această egalitate formală se traduce în egalitate de rezultat.

Conform datelor furnizate de MAI, până în 2023, numărul femeilor angajate în poliție a crescut, dar nu a atins încă paritatea de gen. În 2023, din totalul angajaților MAI, 27,95% erau femei (4.660 din 16.675 de angajați). Dintre aceștia, în ultimii cinci ani, au fost promovați la funcții de conducere 2.581 de angajați, dintre care 284 au fost femei, reprezentând 11% din totalul promoțiilor. Această subreprezentare este evidentă în special în cadrul subdiviziunilor operative și teritoriale ale poliției. Subreprezentarea femeilor este vizibilă în special în subdiviziunile operative, precum Brigada de Poliție cu Destinație Specială (BPDS) „Fulger”, unde prezența femeilor este aproape inexistentă. În schimb, în subdiviziunile administrative și de suport, femeile sunt mai bine reprezentate, ocupând roluri în departamente precum resurse umane, financiar sau comunicare. Această polarizare a rolurilor accentuează inegalitatea de gen și evidențiază barierele existente în accesul femeilor la funcțiile operative.

Comisiile de angajare/promovare preponderent sunt formate din bărbați. În conformitate cu procedurile stabilite prin actele normative relevante, atunci când doi sau mai mulți candidați din surse interne îndeplinesc în mod egal condițiile de evoluție în carieră pentru ocuparea unei funcții vacante, selectarea acestora se face prin concurs. Comisiile de concurs joacă un rol esențial în acest proces, având sarcina de a evalua candidații și de a decide asupra promovării sau transferării acestora. Comisia este alcătuită, de regulă, din unul dintre conducătorii adjuncți ai subdiviziunii, conducătorul subdiviziunii resurse umane, un reprezentant al serviciului resurse umane (în calitate de secretar) și alți 2-4 membri, desemnați printr-un act administrativ al autorității competente.

Toți membrii Comisiei, inclusiv secretarul, au drept de vot, asigurând astfel un proces decizional colectiv. Cu toate acestea, datele indică o subreprezentare semnificativă a femeilor în comisiile de angajare și promovare din cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) și al instituțiilor subordonate. Această subreprezentare se datorează în bună măsură faptului că majoritatea funcțiilor de conducere (din rândul cărora se selectează adesea membrii comisiilor) sunt deținute de bărbați – un efect în lanț al segregării verticale: dacă puține femei ocupă poziții superioare, puține vor fi prezente și în comisiile care decid promovările.

TABEL 3.

Numărul femeilor și bărbaților incluși în comisiile de concurs pentru ocuparea funcțiilor vacante

Instituția	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
IGPF	11	22	16	33	15	32	17	30	15	34	18	33	17	31
IGSU	3	16	5	20	5	20	5	21	8	18	8	18	8	18
IGC	45	405	31	335	61	428	31	239	43	167	25	157	37	142
IGP	115	272	114	271	108	226	121	237	104	219	114	242	132	265
Academia	2	6	2	5	5	7	4	8	3	11	4	9	4	9

Absența oricăror cerințe de reprezentare de gen în aceste comisii sau în procedura de promovare face ca proporția redusă a femeilor să pară “naturală” în contextul instituțional actual. Practic, dacă legea nu obligă la echilibru, componența comisiilor reflectă structura existentă de personal – dominată de bărbați la nivelurile superioare.

Acest lucru poate perpetua un cerc vicios: fără femei în comisii sau în funcții de decizie, modelul de promovare poate favoriza involuntar menținerea status quo-ului, fie prin bias implicit, fie prin lipsa de candidaturi feminine suficiente. De menționat că nu există indicii oficiale de discriminare directă în concursuri; problema este mai degrabă una de pondere și participare: puține femei candidează sau reușesc să promoveze în posturi de conducere, ceea ce sugerează obstacole sistemice (cultură organizațională, responsabilități

familiale, criteriile fizice eliminatorii etc.). Situația actuală confirmă că, în absența unor intervenții specifice, echilibrul de gen în funcții de conducere evoluează foarte lent – femeile rămân sub-reprezentate atât între candidații promovați, cât și la masa deciziei (comisii, board-uri interne).

Referințe în standardele internaționale:

- Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)
- **Articolul 7:** Statele părți trebuie să asigure egalitatea în viața publică și politică, inclusiv dreptul femeilor de a ocupa funcții publice și de a participa la elaborarea politicilor.
- **Articolul 11:** Obligația de a elimina discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă, asigurând egalitatea în angajare, promovare și condiții de muncă.
- **Platforma de Acțiune de la Beijing (1995), Obiectivul strategic G.1:** Adoptarea măsurilor pentru a asigura echilibrul de gen în procesele de decizie la toate nivelurile.
- **Consiliul European, Recomandarea CM/Rec(2007)17:** Îndeamnă statele membre să promoveze egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare, inclusiv prin stabilirea de obiective și ținte cuantificabile pentru creșterea reprezentării femeilor în funcții de conducere.
- **Uniunea Europeană, Directiva 2006/54/CE** privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și ocupare: Interzice discriminarea directă și indirectă pe criteriu de sex în ceea ce privește angajarea, promovarea și condițiile de muncă.

Exemple de bune practici internaționale

- **Serbia, Ghidul pentru Poliție Sensibilă la Gen** elaborat de **Women Police Officers Network in South East Europe (WPON)** recomandă: Formarea comisiilor de recrutare cu reprezentare echilibrată de gen și Instruirea membrilor comisiilor pe teme de egalitate de gen și nediscriminare.
- **Statele Unite ale Americii, National Center for Women and Policing** a dezvoltat ghiduri care includ: Instrumente pentru evaluarea politicilor de resurse umane din perspectiva de gen; Strategii pentru recrutarea și promovarea femeilor în poliție; Programe de mentorat și politici favorabile familiei.
- **Marea Britanie, Metropolitan Police Service** a implementat **Strategia pentru Incluziune și Diversitate 2017-2021**, care prioritizează: Recrutarea diversă; Stabilirea de obiective clare pentru creșterea reprezentării femeilor în funcții de conducere; Crearea unui mediu de lucru incluziv.
- **Curtea de Justiție a Uniunii Europene: Cauza C-409/95, Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen:** A stabilit că, în caz de punctaj egal între un bărbat și o femeie, prioritatea poate fi acordată femeii pentru a remedia dezechilibrul de gen; Măsura trebuie să fie proporțională și să permită o evaluare obiectivă a tuturor candidaților.

Se recomandă:

- **Instituirea măsurilor pozitive temporare, având în vedere numărul redus al femeilor în funcții de conducere în MAI și instituțiile subordonate.** Menționăm că, măsurile temporare sunt permise de Legea nr. 121 din 2012. Prin urmare, se propune modificarea prevederilor din Ordinul MAI nr. 239 din 14 august 2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne prin care, în cazul existenței unui punctaj egal între doi candidați (o femeie și un bărbat), să se ia în considerare acordarea de prioritate femeii, în ceea ce privește promovarea, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen major în legătură cu promovarea în profesie a femeilor. Măsura urmează să fie instituită temporar.

- **Asigurarea unei reprezentări echilibrate de gen în comisiile de angajare și promovare**, pentru a elimina eventualele prejudecăți și pentru a încuraja diversitatea în procesul decizional. Revizuirea Ordinului MAI nr. 138/2013 și nr. 239/2017 ar trebui să impună o reprezentare minimă de 40% a fiecărui gen în cadrul acestor comisii. Totodată, membrii comisiilor ar trebui să participe la sesiuni de instruire obligatorii în domeniul egalității de gen, al stereotipurilor și al prejudecăților, pentru a asigura o evaluare obiectivă și echitabilă a candidaților.
- **Implementarea programelor de mentorat și dezvoltare profesională**, care să sprijine femeile în accesarea la funcții de conducere și să contribuie la dezvoltarea lor profesională. Aceste programe ar trebui să includă mentorat personalizat, cursuri și ateliere pe teme precum leadership, management și competențe profesionale, fiind accesibile tuturor angajaților, dar cu o încurajare specifică pentru femei.
- **Monitorizarea și raportarea periodică a progresului în atingerea egalității de gen**, prin colectarea și analizarea datelor dezagregate pe gen. Aceste date ar trebui să reflecte tendințele în angajare, promovare și participare la programe de formare, oferind o bază pentru ajustări ale politicilor și identificarea domeniilor care necesită îmbunătățiri. Publicarea rapoartelor anuale ar permite o evaluare transparentă a progresului și a obstacolelor persistente.

1.4. Orarul de muncă

În MAI și instituțiile subordonate se aplică regulile ce țin de orarul de muncă în baza prevederilor generale prevăzute de Codul Muncii al Republicii Moldova. Astfel, dreptul la timp parțial de muncă (prevăzut la Art. 97 (2), acomodarea rezonabilă a condițiilor de muncă pentru femeile gravide (prevăzută la Art. 250 (1)), pauzele pentru alimentarea copilului (prevăzute la Articolul 108), programe individualizate/regim flexibil de muncă (prevăzut de Art. 100 (7)) sunt aplicabile MAI și instituțiilor subordonate, cu excepția trupelor de carabinieri. Trupele de carabinieri au un caracter militarizat și în privința acestora încă este aplicabilă legislația similară militarilor.

Deși aceste drepturi sunt reglementate, numărul celor care beneficiază efectiv de aceste oportunități la nivelul întregului MAI este încă un deziderat. Majoritatea angajaților din structurile operative ale MAI (poliție, carabinieri, pompieri) lucrează în ture, care presupun deseori un program de muncă în schimburi, inclusiv de 24/48 de ore. Acest tip de program prezintă provocări semnificative pentru echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Mai mult, capitolul anterior evidențiază faptul că necesitatea unui program flexibil de muncă și a concediilor de îngrijire este printre primele cinci nevoi profesionale semnalate de femei.

Conform datelor obținute, 20% dintre respondente au indicat aceste aspecte ca fiind esențiale pentru susținerea echilibrului între viața profesională și cea personală. În unitățile care asigură servicii 24/7 (poliție de patrulare, poliție de frontieră, pompieri/IGSU, carabinieri/IGC etc.), se lucrează adesea în ture prelungite, de exemplu regimul 24/48 de ore (24 de ore de serviciu urmate de 48 de ore timp liber). Aceste ore atipice pot provoca oboseală accentuată și pot reduce timpul disponibil pentru viața personală și odihnă, afectând echilibrul psihologic al angajaților și timpul petrecut cu familia. Pentru mamele cu copii mici, o tură de 24 de ore poate crea dificultăți suplimentare în alăptare și îngrijirea copilului, mai ales dacă la locul de muncă nu există posibilitatea de a folosi pauzele de alimentare în condiții decente.

Deși legea oferă mecanisme precum programul redus sau flexibil și pauze de alăptare, acestea sunt insuficient valorificate în structurile MAI. Datele studiului precedent, evidențiază spre exemplu, că în anii 2018–2019 niciun angajat din cadrul Inspectoratului General pentru Situații de Urgență (IGSU) și al Inspectoratului General de Carabinieri (IGC) nu a beneficiat de program de muncă flexibil, în timp ce în Poliția Națională au existat cazuri (majoritatea femei) care au folosit un orar flexibil. De asemenea, pauzele pentru alimentarea copilului prevăzute de lege nu erau aplicate în nicio instituție subordonată MAI la acel moment, probabil din lipsa infrastructurii (absența unor încăperi special amenajate pentru alăptare) și a altor impedimente practice.

Angajatele MAI care revin din concediul de maternitate se confruntă și ele cu provocări particulare: pe lângă dificultatea de a reintra în ritmul unui program în ture sau solicitant fizic, ele trebuie să îndeplinească cerințele profesionale (inclusiv cele de pregătire fizică) la nivelul colegilor, într-un timp relativ scurt după

revenire. În lipsa unor măsuri de tranziție, aceste cerințe pot fi descurajante – de exemplu, dacă imediat după revenire o proaspătă mamă ar fi nevoită să susțină examenele de pregătire fizică sau să participe la misiuni nocturne, echilibrul său dintre viața profesională și cea personală ar fi pus la grea încercare. Totodată, în unitățile cu regim paramilitar (precum trupele de carabinieri), cultura organizațională și disciplina strictă pot descuraja solicitarea sau acordarea de aranjamente flexibile, chiar și acolo unde legea le-ar permite, creând un obstacol suplimentar pentru angajatele care ar avea nevoie de acomodări speciale.

Ordinul MAI nr. 644/2022 stabilește cerințe de pregătire fizică pentru personalul Ministerului Afacerilor Interne, însă nu include prevederi specifice pentru femeile care revin la muncă după naștere. Această omisiune generează obstacole în readaptarea profesională a proaspetelor mame și le poate afecta performanța fizică. Ordinul nu prevede un interval de grație postpartum înainte ca o angajată revenită din concediu maternal să fie supusă testelor fizice obligatorii. Imediat după naștere, corpul are nevoie de timp pentru recuperare – atât refacerea condiției fizice, cât și vindecarea eventualelor traume obstetricale. Fără o perioadă de tranziție, există riscul ca femeile să fie forțate să treacă teste solicitante prea devreme, ceea ce crește probabilitatea de accidentări (datorită musculaturii slăbite, articulațiilor încă instabile și prezenței hormonului relaxină) și de eșec la testare din cauza capacității fizice reduse temporar. Experiența altor instituții arată cât de importantă este această tranziție: de exemplu, armata SUA a dublat perioada acordată femeilor după naștere pentru a-și recăpăta forma fizică înainte de testare – de la 6 luni la 12 luni – recunoscând că această fereastră de un an postpartum este critică pentru reconstrucția treptată a capacităților fizice de dinainte de sarcină.

Totodată, Regulamentul actual impune aceleași bareme de pregătire fizică pentru toate femeile, fără a ține cont de starea postpartum. Această uniformitate devine o barieră pentru proaspetele mame: după luni de sarcină și eventual până la doi ani de concediu de îngrijire a copilului, nivelul lor de forță, anduranță și viteză scade natural. Revenirea bruscă la standardele fizice anterioare poate fi nerealistă imediat după concediu. Astfel, fără ajustări temporare ale baremelor, multe femei riscă să nu atingă punctajele necesare, nu din lipsă de potențial, ci din cauza schimbărilor fiziologice firești și a timpului limitat de antrenament după naștere. Această situație le poate dezavantaja injust, afectând calificativele lor profesionale sau chiar perspectiva de promovare.

Ordinul 644/2022 nu conține prevederi care să permită amânarea sau reprogramarea testărilor fizice în cazul femeilor care alăptează sau care lucrează în regim flexibil. În practică, testele fizice sunt adesea planificate la date fixe (de exemplu, anual sau semestrial, la o dată prestabilită pentru tot personalul). Femeile revenite din concediu maternal se pot regăsi în situația în care data testului survine foarte curând după întoarcere, într-o perioadă în care încă își alăptează intens copilul sau nu au reușit să se antreneze suficient. Fără posibilitatea de reprogramare, ele se confruntă cu o alegere dificilă: fie participă nepregătite, riscând eșecul sau accidentarea, fie absentează (din motive de alăptare sau sănătate), riscând consecințe disciplinare sau notarea ca neprezentare/nereușită. Această rigiditate reprezintă o barieră semnificativă, mai ales pentru mamele care au program de muncă redus ori flexibil și nu pot pur și simplu să își întrerupă rutina de îngrijire a bebelușului pentru a susține testul la momentul impus.

Referințe în standardele internaționale:

- Interdicția discriminării, inclusiv a discriminării indirecte, este prevăzută în Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor precum și în Convenția europeană a drepturilor omului în Art. 14 și în Protocolul adițional 12 și reafirmată în rezoluțiile ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019.
- Interdicția discriminării femeilor gravide este statuată de Organizația Internațională a Muncii (ILO) în Convenția pentru Protecția Maternității, din 2000 nr. 183 și în Recomandarea 2000 nr. 191.
- Directiva 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor: Prevede drepturi minime la concediul de paternitate, concediul parental și formule flexibile de muncă pentru părinți și îngrijitori.

Se recomandă:

- **Inițierea la nivel de MAI a procedurilor de valorificare** (I) a dreptului la timp parțial de muncă (prevăzut la Art. 97 (2) al CM), (II) a acomodării rezonabile a condițiilor de muncă pentru femeile gravide (prevăzută la Art. 250 (1) CM), (III) a pauzelor pentru alimentarea copilului (prevăzute la Articolul 108 CM), (IV) a programelor individualizate/a regimului flexibil de muncă (prevăzut de Art. 100 (7) CM). Totodată se recomandă implementarea prevederilor cu referire la organizarea infrastructurii necesare pentru a face aplicabil articolul 108 din CM.
- **Introducerea unei perioade de tranziție postpartum**, conform căreia, după întoarcerea din concediul de maternitate, angajatele sunt scutite temporar de testările fizice obligatorii pe o durată determinată (de ex. 6 luni) sau li se amână evaluarea fizică până la expirarea acestei perioade. Această fereastră de timp le va permite să își refacă treptat condiția fizică într-un mod sigur, prevenind accidentările și asigurând o performanță corect evaluată. Eventual, ordinul poate stipula că înainte de reluarea testelor oficiale, se vor efectua evaluări orientative și ședințe de pregătire asistată, pentru a ghida revenirea în formă.
- **Ajustarea temporară a baremelor de pregătire fizică**, pentru femeile care au născut recent (de exemplu, până la 1 an postpartum), baremele/testele fizice să fie adaptate capacităților lor în refacere. Adaptarea poate însemna parametri de performanță reduși proporțional (fără a compromite minimul necesar siguranței funcției) sau un sistem de evaluare gradual – de pildă, la prima testare după revenire să se aplice baremul pentru grupa de vârstă imediat superioară (care e mai permisiv), urmând ca la testarea următoare să se revină la baremul standard. Această măsură ar recunoaște realitatea medicală a recuperării postpartum și ar împiedica penalizarea automată a mamelor pentru scoruri fizice sub nivelul obișnuit imediat după naștere.
- **Flexibilitate în programarea testelor fizice:** Modificarea regulamentului pentru a permite **reprogramarea testelor fizice** în cazul în care o angajată se află în concediu de maternitate, în perioada de lăuzie sau alăptează. În termeni practici, dacă testarea anuală pică într-o perioadă în care angajata nu este aptă (medical sau logistic) să participe, aceasta va avea dreptul să susțină testul la o dată ulterioară fără consecințe negative. De exemplu, se poate stipula că o angajată care a născut recent poate solicita amânarea testului până la o lună după reîntoarcerea la serviciu sau chiar la o dată echivalentă cu o lună de la naștere. De asemenea, se va preciza că angajatele care alăptează pot solicita condiții speciale în ziua testării – precum pauze pentru alăptat în timpul probei, dacă este un examen de durată, ori posibilitatea de a susține anumite probe la o oră la care nu interferează cu programul de hrănire a bebelușului.
- **Introducerea o secțiune care să menționeze explicit că implementarea pregătirii fizice va ține cont de prevederile legale privind protecția maternității.** Aceasta include: (I) Programarea antrenamentelor și testelor în conformitate cu pauzele de alăptare – de exemplu, să nu fie programate ședințe de pregătire fizică fix în orele alocate pauzelor de alăptare, iar dacă totuși se suprapun, angajata să poată recupera activitatea fizică într-un alt interval, fără a pierde dreptul la pauză; (II) Adaptarea la programul de lucru flexibil – dacă o angajată are aprobat un program redus sau flexibil (cum este dreptul de a pleca cu 2 ore mai devreme pentru alăptare sau telemuncă parțială), atunci obligațiile de pregătire fizică trebuie integrate în interiorul programului său efectiv de muncă. Astfel, nu i se poate cere să participe la pregătire fizică în afara orelor sale de lucru convenite, evitându-se perturbarea echilibrului dintre serviciu și viața de familie. Orice derogare de la programul normal al angajatei în scopul testării fizice ar trebui tratată ca timp de muncă (similar pauzelor de alăptare plătite) și planificată anticipat, de comun acord.

1.5. Responsabilități familiale

Angajații și angajatele Ministerului Afacerilor Interne (MAI) beneficiază de un cadru legislativ robust care reglementează concediile de îngrijire a copiilor, în conformitate cu prevederile Codului Muncii al Republicii Moldova, ale Legii Nr. 158 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, și ale Legii Nr. 289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale. Aceste reglementări oferă protecție și flexibilitate, facilitând angajaților posibilitatea de a combina responsabilitățile familiale cu cerințele profesionale:

Concediu de maternitate durata concediului de maternitate este de 126 de zile calendaristice, dintre care 70 de zile sunt acordate înainte de naștere și 56 de zile după naștere. În cazurile de sarcină multiplă sau nașteri complicate, concediul postnatal poate fi extins cu încă 14 zile. Indemnizația de maternitate acoperă 100% din venitul mediu lunar asigurat din ultimele 12 luni înainte de concediu. Conform modificărilor din 1 martie 2023, dacă ambii soți sunt angajați, indemnizația poate fi calculată în funcție de venitul mai mare al unuia dintre soți. Pentru soțiile aflate la întreținerea soțului asigurat, indemnizația este calculată pe baza venitului mediu al acestuia. Femeile șomere sau studente fără stagiu de cotizare primesc 35% din salariul prognozat stabilit anual de Guvern.

Concediu de paternitate este destinat taților pentru a le permite implicarea activă în îngrijirea nou-născutului. Acest concediu poate fi solicitat oricând în primele 12 luni de la nașterea copilului și poate fi acordat integral sau în fracțiuni. Durata totală este de 15 zile, conform modificărilor din 2024, iar cele 15 zile pot fi împărțite în trei perioade de câte 5 zile fiecare. Pentru a beneficia de concediu paternal, tatăl trebuie să adreseze o cerere scrisă angajatorului. Angajatorul este obligat să aprobe cererea, iar orice acțiune de dezavantajare a salariatului care solicită concediu paternal este considerată discriminare, sancționabilă conform legislației în vigoare. Indemnizația paternală acoperă 100% din venitul mediu lunar asigurat al tatălui, oferind stabilitate financiară pe durata concediului.

Concediul de îngrijire a copilului poate fi acordat unuia dintre părinți, bunicilor sau tutorilor legali, pentru a le permite să participe activ la creșterea copilului până la vârsta de 3 ani. Conform modificărilor introduse prin Legea Nr. 289/2004, părinții pot alege una dintre următoarele opțiuni: (i) Concediu integral de până la 3 ani, cu plata unei indemnizații lunare pentru întreaga perioadă; (ii) Concediu de 24 de luni, cu plata indemnizației pentru primii 2 ani, urmat de o perioadă fără plată până la vârsta de 3 ani; Concediu de 12 luni, cu plata indemnizației pentru primul an, urmat de o perioadă fără plată până la împlinirea vârstei de 3 ani. Indemnizația pentru creșterea copilului se calculează în funcție de venitul mediu lunar asigurat din ultimele 12 luni înainte de naștere, cu condiția ca venitul să fi fost supus contribuțiilor sociale. Flexibilitatea acestui concediu permite părinților să partajeze perioada de concediu sau să o împartă în fracțiuni, fără a afecta drepturile salariale sau vechimea în muncă.

Datele MAI pentru 2021-2024 arată că numărul total de angajați MAI care au beneficiat de concediu de maternitate sau paternitate rămâne relativ redus, cu variații importante pe instituții. În instituții precum Poliția de Frontieră (IGPF), femeile au predominat constant printre beneficiari, cu peste 60 de cazuri anual (ex. 61 femei în 2024), în timp ce numărul bărbaților a fost modest (doar 9 bărbați în 2024). În contrast, la Situații de Urgență (IGSU) situația este inversă: numărul taților care iau concediu paternal a fost foarte ridicat (peste 90 anual, atingând 100 în 2024), pe când solicitările din partea femeilor au fost mult mai puține (sub 15 pe an).

Inspectoratul de Carabinieri (IGC) și Inspectoratul General al Poliției (IGP) prezintă tendințe diferite: IGC a avut fluctuații mari de la un an la altul, iar IGP a avut un număr semnificativ de bărbați beneficiari, deși în scădere treptată, concomitent cu variații minore la femei. La Academia „Ștefan cel Mare” (Academia MAI), valorile au fost cele mai mici în ansamblu, reflectând probabil și numărul mai redus de angajați: aici femeile au avut în 2024 o creștere notabilă (12 cazuri), iar bărbații au scăzut la 5 cazuri. Aceste diferențe evidențiază particularitățile fiecărei structuri, influențate de factori precum ponderea de gen a personalului și politicile interne privind echilibrul muncă-familie.

TABEL 4.

Numărul femeilor și bărbaților care au beneficiat de concediu de maternitate/paternitate, în perioada anilor 2021-2024

Instituția	2021		2022		2023		2024	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
IGPF	68	7	64	10	73	10	61	9
IGSU	14	90	7	86	8	97	9	100
IGC	12	10	19	29	23	3	5	9
IGP	30	53	26	22	18	31	27	21
Academia	8	4	9	6	4	10	12	5

În privința concediilor pentru îngrijirea copilului, se observă un număr total mai mare de beneficiari comparativ cu celelalte tipuri de concedii, însă distribuția pe gen variază substanțial între instituții. La nivelul IGP se înregistrează cele mai multe solicitări, atât de la femei cât și de la bărbați, cu un raport constant în favoarea bărbaților – peste 200 de tați anual au luat acest concediu (ex. 237 în 2024), comparativ cu ~110 mame pe an. Aceasta indică o disponibilitate crescută a personalului masculin de a accesa concediul de îngrijire în Poliție, probabil datorită ponderii mari de bărbați în personal și a culturii organizaționale mai deschise. În schimb, la Academia MAI valorile sunt cele mai mici (doar 5–10 bărbați și 6–11 femei anual), ceea ce reflectă atât dimensiunea mai redusă a instituției, cât și specificul academic (mai puține nașteri în rândul angajaților). IGPF și IGSU prezintă și ele tipare distincte: în Poliția de Frontieră numărul mamei care își iau concediu de îngrijire este relativ constant (61–73 anual), pe când la tați oscilațiile sunt mari (de la un maxim de 58 în 2022 la un minim de 17 în 2023).

La Situații de Urgență, foarte mulți bărbați au beneficiat de concediu parental la începutul perioadei (75 în 2021, 81 în 2022), însă cifra scade treptat la 41 în 2024, în paralel cu reducerea numărului de femei (de la 18 în 2021 la doar 7 în 2024). IGC se evidențiază prin fluctuații pronunțate ale numărului de beneficiari: femeile cresc de la 12 (2021) la 24 (2023), apoi scad brusc la 5 (2024), iar bărbații oscilează de la 35 (2021) la 55 (2022) și 51 (2023), pentru ca apoi să scadă la 20 în 2024. Aceste variații sugerează influența unor factori interni (ex. schimbări în structura personalului sau politici organizaționale diferite de la un an la altul).

TABEL 5.

Numărul femeilor și bărbaților care au beneficiat de concediu pentru îngrijirea copilului în 2021-2024

Instituția	2021		2022		2023		2024	
	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați	Femei	Bărbați
IGPF	68	38	64	58	73	17	61	21
IGSU	18	75	16	81	9	71	7	41
IGC	12	35	18	55	24	51	5	31
IGP	115	272	114	271	108	226	121	237
Academia	11	8	8	6	8	10	6	5

Începând cu anul 2022, legislația națională oferă posibilitatea angajatorilor de a crea servicii alternative pentru a sprijini angajații în reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie. Aceste servicii reprezintă un pas important în sprijinirea părinților care activează în domenii cu cerințe profesionale ridicate.

Un exemplu notabil în acest sens este amenajarea, în incinta Inspectoratului Național de Patrulare al IGP, a unui spațiu special dedicat copiilor de vârstă preșcolară. Această inițiativă facilitează accesul părinților la un mediu de lucru prietenos și flexibil, permițându-le să îmbine responsabilitățile profesionale cu cele familiale.

Referințe în standardele internaționale:

Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor stabilește, în Art. 11(2)c), obligația statelor de a asigura servicii sociale de suport pentru a permite părinților să îmbine obligațiile de familie cu responsabilitățile profesionale. Sugestii de politici de susținere a familiilor propuse de Organizația Națiunilor Unite includ politici referitoare la: 1) sarcină (listând tipurile de concediu, durata acestora, condițiile de îndeplinit, alte tipuri de beneficii, aspectele birocratice care trebuie îndeplinite, reducerea programului de lucru sau relocarea în sarcini mai puțin solicitante, protecția față de chimicale sau arme în testare, uniforme), 2) creșterea copilului (asigurarea accesului la facilități pentru creșterea copilului, flexibilizarea programului de lucru).

Se recomandă:

- **Promovarea concediului de paternitate în rândul bărbaților, în special în cadrul IGC.** Menționăm că, potrivit legislației, soțiilor colaboratorilor de poliție, neangajate în câmpul muncii și care nu au un venit asigurat, indemnizațiile de maternitate, indemnizațiile unice la nașterea copilului și indemnizațiile lunare pentru creșterea copilului până la vârsta de 3 ani, li se vor calcula și achita la locul de serviciu al soțului polițist, din bugetul de stat.
- **Asigurarea de infrastructură și servicii suport pentru părinți:** Un pas important este dezvoltarea de servicii alternative de îngrijire a copiilor mici, la inițiativa angajatorului. Exemplul Inspectoratului Național de Patrulare, care a amenajat un spațiu de joacă pentru copiii angajaților, este de urmat. Astfel de mini-creșe sau parteneriate cu grădinițe apropiate sediilor MAI ar oferi părinților siguranța că pot veni cu copilul aproape de locul de muncă. În plus, dotarea sediilor cu camere de alăptare și vestiare/uniforme adaptate pentru gravide ar elimina disconfortul mamelor care revin la lucru. Investițiile în această infrastructură transmit mesajul că instituția valorizează rolul de părinte al angajaților și îi sprijină activ.

1.6. Infrastructura

Uniformele furnizate în cadrul Ministerului Afacerilor Interne (MAI) și instituțiilor subordonate nu sunt adaptate particularităților fizice ale corpului femeilor. Problema uniformelor, frecvent menționată de femeile din serviciile de poliție, scoate în evidență dificultăți semnificative legate de dimensiuni, conformație și confort. Uniformele unisex, care reprezintă standardul în majoritatea cazurilor, nu iau în considerare diferențele morfologice dintre femei și bărbați. Din această cauză, multe femei sunt nevoite să își procure pe cont propriu elemente de uniformă care să le asigure confortul și funcționalitatea necesară.

Conform unui sondaj intern realizat de GIZ în rândul poliției, 40,95% dintre respondenți (și dintre care 61,27% femeile) au semnalat că uniformele și echipamentele nu sunt adaptate nevoilor lor. Această constatare evidențiază faptul că lipsa uniformelor potrivite nu este doar o problemă punctuală, ci una sistemică, ce afectează în mod disproporționat femeile.

În discuțiile informale, femeile ofițere și subofițere au subliniat că uniformele actuale – cămăși, pantaloni sau jachete – sunt adesea prea mari, incomode și nefuncționale. Un alt factor care contribuie la perpetuarea acestei probleme este lipsa consultării femeilor în procesul de proiectare și aprovizionare a uniformelor. Declarațiile femeilor ofițere din cadrul MAI subliniază că uniformele sunt distribuite fără a ține cont de nevoile lor specifice. Spre exemplu, cămășile oferite în calitate de echipare de serviciu sunt unisex, iar adaptarea lor pentru conformația feminină nu este luată în considerare. Această situație afectează nu doar confortul, ci și percepția asupra echității și profesionalismului în dotarea resurselor umane.

În prezent, nu există nici prevederi clare în reglementările MAI privind uniforme sau echipamente de protecție special concepute pentru angajatele gravide. O polițistă însărcinată este nevoită adesea să improvizeze – fie poartă o uniformă obișnuită într-o mărime mult mai mare (sacrificând aspectul profesional și confortul), fie renunță cu totul la unele elemente de echipament (de exemplu, vesta balistică, dacă aceasta nu mai încapă peste abdomen). Lipsa acestei facilități poate pune în pericol atât siguranța (protecție balistică insuficientă), cât și demnitatea personalului feminin.

Exemple de bune practici internaționale

- **În Croația**, în procesul de aprobare a uniformelor este implicată o Comisie specială. Din aceasta fac parte reprezentanții tuturor structurilor de poliție și a sindicatelor care activează în cadrul ministerului. Sprijin profesional oferă Departamentul pentru Echipament și Uniformele Poliției care are sarcina de a elabora reglementări detaliate pentru fiecare element al uniformei de polițist și care urmărește achiziționarea acestora, confecționarea și distribuirea. În cazul în care subiectul de discuție devine un anumit element al uniformei pentru femei, la sesiune urmează să participe un număr mai mare de femei, reprezentante ale tuturor sindicatelor din cadrul Ministerului și din toate structurile de poliție.

- **În Regatul Unit** – Poliția din Essex dispun de Procedura X2001 privind furnizarea uniformelor și echipamentelor, care oferă îndrumări privind adaptarea uniformelor și echipamentelor la nevoile individuale ale angajaților, inclusiv pe motive de gen, religie, cultură sau dizabilitate. Prevede programări pentru ajustarea uniformelor și posibilitatea adaptării acestora în cazul sarcinii.

Modul de utilizare a armamentului pare a fi parțial inechitabil. Criteriile de distribuire a armelor și mijloacelor speciale și condițiile speciale sunt reglementate în cadrul MAI și al instituțiilor subordonate, dar nu sunt făcute publice având în vedere caracterul clasificat al acestei informații. Implicarea reprezentanților din cadrul instituțiilor subordonate MAI în cadrul focus grupurilor organizate pe parcursul elaborării acestui studiu a permis să identificăm că, criteriile privind distribuirea armelor sunt identice pentru femei și bărbați în cadrul MAI și instituțiilor subordonate.

Cu toate acestea, participantele au reclamat cazuri când, deși potrivit procedurii urmau să primească armă sau mijloace speciale, acestea nu le-au fost încredințate. Motivele nu sunt cunoscute. Este cunoscut că femeile și bărbații se diferențiază în general după caracteristicile morfologice. Cercetările au demonstrat că precizia tragerii este influențată și de dimensiunile patului armei, astfel se impune analiza tipului corespunzător de pistoale pentru femei. Din aceste motive, se necesită analiza detaliată privind echipamentul corespunzător pentru femei. Echipamentul și uniforma corespunzătoare au repercusiuni în primul rând asupra siguranței angajaților cu prilejul exercitării sarcinilor și a rezultatelor obținute. Din aceste motive, se impune ca la achizițiile viitoare de armament și echipamente, având în vedere că numărul femeilor este în creștere, să se ia în considerare și caracteristicile lor morfologice.

Investiții și lacune în adaptarea infrastructurii la nevoile femeilor. Ministerul Afacerilor Interne (MAI), una dintre cele mai mari instituții din Republica Moldova, cu numeroase subdiviziuni și instituții subordonate, a realizat investiții semnificative în infrastructura căminelor aflate la balanța sa. Acestea includ renovarea și dotarea camerelor de baie separate cu echipamente moderne, precum mașini de spălat, aragazuri, cuptoare cu microunde și fierbătoare electrice. În plus, în incinta Inspectoratului Național de Patrulare al Inspectoratului General al Poliției a fost creat și amenajat un spațiu destinat copiilor de vârstă preșcolară, oferind sprijin suplimentar angajaților cu responsabilități familiale.

Cu toate acestea, situația infrastructurii la locul de muncă rămâne insuficient documentată, mai ales în ceea ce privește condițiile de lucru și necesitățile specifice ale femeilor. Deși în cadrul Academiei de Poliție și al Colegiului Poliției de Frontieră există dormitoare și băi separate pentru femei și bărbați, situația este mai puțin clară în alte clădiri administrative. Din discuțiile purtate a fost menționat că băile separate sunt prezente doar în clădirile noi sau renovate în ultimii ani, ceea ce indică o lipsă de uniformitate în asigurarea unor condiții de lucru adecvate. Un alt aspect important îl reprezintă facilitățile sportive. Deși există săli de sport și echipamente în unele locații, lipsa adaptării acestora la necesitățile specifice ale femeilor a fost frecvent reclamată. În multe subdiviziuni, facilitățile sportive sunt inexistente, ceea ce limitează accesul angajatele la oportunități de pregătire fizică adecvată, esențială pentru desfășurarea activităților operative.

Se recomandă:

- **Revizuirea caietelor de sarcini pentru uniforme, prin** introducerea de cerințe specifice pentru croieli feminine în documentația de achiziție. Standardele tehnice ar trebui să prevadă dimensiuni și tipare adaptate corpului feminin (de ex. sacouri cambrate, pantaloni cu talie ajustată), precum și materiale elastice în zonele necesare. Implicarea experților în ergonomie vestimentară și a personalului feminin în definirea acestor cerințe ar asigura că noile uniforme vor fi confortabile și funcționale pentru toți angajații.
- **Comisie mixtă pentru testarea prototipurilor:** Înființarea unui grup de lucru format din femei și bărbați din structurile MAI, care să evalueze prototipurile de uniforme înainte de producția în serie. Un exemplu de bună practică vine din Armata Română, care a derulat un proiect de concepere a vestei antiglonț ergonomică pentru femei, folosind scanare 3D pentru a determina măsurile predominante și testând vestele prototip pe 150 de cadre feminine. Printr-o abordare similară, comisia MAI ar putea identifica din timp eventualele probleme de croială sau mărimi și ar putea propune ajustări înainte de achiziția finală.

- **Buget pentru retușuri și ajustări individuale:** Alocarea de fonduri dedicate modificării uniformelor la nivel individual, acolo unde este necesar. Chiar și cu standarde îmbunătățite, pot exista variații de la o persoană la alta; de aceea, posibilitatea de a face retușuri (ajustarea lungimii pantalonilor, strâmtarea sau lărgirea anumitor piese, adaptarea vestelor antiglonț pentru bust etc.) pe cheltuiala instituției ar demonstra preocupare pentru confortul angajaților.
- **Analiza tehnică a tipurilor de pistoale din dotare:** MAI ar trebui să evalueze ergonomic armamentul existent și alternativele de pe piață, având în vedere diferite dimensiuni de mâini și forța de tragere a utilizatorilor. Un audit tehnic poate măsura parametrii precum circumferința mânerului, forța necesară pentru acționarea trăgaciului și reculul, corelându-le cu datele antropometrice ale personalului feminin. Scopul este identificarea unor modele de armă de serviciu care să ofere versiuni dimensionale diferite sau componente interschimbabile (de ex. cocoș, garda trăgaciului, încărcător mai subțire) pentru a se potrivi și polițiștilor cu mâini mai mici.
- **Evaluare practică în poligon cu arme diferite:** Introducerea unor sesiuni de tragere de probă, în cadrul cărora personalul (în special noile agente) să testeze mai multe modele de pistol. Pe baza rezultatelor (precizie, timpi de reacție, feedback subiectiv de confort), se poate determina ce armă i se potrivește cel mai bine fiecărui ofițer. În departamente de poliție din străinătate, această abordare a scos la iveală că modelele cu crosă mai îngustă și greutate redusă îmbunătățesc considerabil acuratețea tragerii la persoanele cu mâini mici. O evaluare formală în poligon, urmată de recomandări, ar asigura o potrivire optimă armă-utilizator.
- **Diversificarea dotărilor și alegeri personalizate:** În locul unei abordări universale „o mărime potrivită pentru toți”, MAI poate adopta un sistem flexibil de dotare, permițând alegerea armamentului dintr-o listă avizată de opțiuni. De exemplu, pe lângă pistolul standard cu magazie de capacitate mare, să existe în inventar și un model alternativ (mai compact, eventual cu 10+1 cartușe) destinat celor care obțin rezultate mai bune cu acesta. S-a demonstrat că agenții *scunzi* sau cu mâini mici trag mai precis și mai confortabil cu pistoale de dimensiuni reduse, dacă li se oferă această opțiune. Implementarea acestei diversificări – însoțită de reguli clare (de ex. condiții de autorizare a utilizării pistolului alternativ, instruire specifică) – ar crește eficiența și siguranța în misiuni.
- **Introducerea articolelor “de maternitate” în standardele MAI:** Este recomandată actualizarea normativelor de echipare astfel încât să includă explicit uniforme pentru gravide – de exemplu, variante de *tunică, cămașă și pantalon de serviciu* croite special. Aceste uniforme de maternitate trebuie să asigure același nivel de autoritate vizuală și protecție ca și cele standard, dar cu adaptări de design: pantaloni cu bandă elastică și talie înaltă pentru a susține burtica, cămăși/jachete cu croială mai amplă în zona abdomenului și pieptului, eventual panouri reglabile sau extensii la vestele antiglonț. Există deja exemple pe piața de echipamente: pantaloni tactici special concepuți pentru femei însărcinate oferă durabilitate similară uniformei standard și au brâu reglabil pentru a acomoda creșterea abdominală. Adoptarea unor asemenea articole în dotarea MAI ar permite polițiștilor să își continue activitatea în ultimele luni de sarcină în condiții decente, fără a recurge la soluții informale.
- **Evaluarea accesului la infrastructură în toate subdiviziunile MAI:** Se recomandă realizarea unui studiu detaliat al tuturor clădirilor și facilităților din cadrul MAI și al instituțiilor subordonate pentru a identifica accesul și condițiile de utilizare a infrastructurii. Evaluarea ar trebui să includă condițiile camerelor de baie, sălilor de sport, spațiilor de lucru și de odihnă, asigurând o uniformitate a standardelor pentru toate subdiviziunile. Aceasta ar contribui la crearea unor condiții de lucru echitabile, adaptate nevoilor femeilor și bărbaților.
- **Plan de standardizare a facilităților:** Pe baza auditului, MAI trebuie să elaboreze un plan multianual de aducere la un standard minim uniform a infrastructurii în toate instituțiile subordonate. Standardul poate prevedea, de exemplu, că orice sediu cu peste un anumit număr de angajați va avea obligatoriu: o sală sau un colț de fitness dotat corespunzător, grupuri sanitare moderne (cu apă caldă, curentă) separate pentru femei și bărbați, un spațiu de pauză și, unde e cazul, o cameră unde o mamă poate alăpta sau îngriji copilul în caz de necesitate.

- **Echipamente sportive adaptate și diversificate:** Investițiile ar trebui direcționate către dotarea sălilor de sport cu echipament modern, care să poată fi folosit eficient atât de bărbați, cât și de femei. Acest lucru înseamnă includerea de aparate cu greutateți modulabile (de exemplu, aparate multifuncționale la care rezistența poate fi reglată fin, astfel încât și o persoană cu forță mai mică să poată progresa treptat), dispozitive pentru exerciții cardiologice (benzi de alergare, biciclete, eliptice – utile îndeosebi pentru revenirea în formă după naștere) și zone de antrenament funcțional. Prin diversificare, fiecare angajat își poate alege tipul de exercițiu potrivit (forță, anduranță, mobilitate) fără să fie limitat de echipamente prea *masculinizate*. Totodată, este importantă și achiziția de accesorii precum saltele de gimnastică, benzi elastice, haltere de diferite greutateți, pentru a permite și antrenamente cu greutatea corpului sau exerciții specifice preferate de multe femei.

1. Corelarea cerințelor fizice cu cerințele profesionale determinante		
1	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	Regulamentul menține cerința diferită legată de distanța diferită de alergare pentru candidații și candidatele la Academia de Poliție și persoanele care optează pentru angajarea în instituțiile subordonate: femeile – 1000m, comparativ cu bărbații – 3000m. De asemenea, anumite exerciții din Regulament sunt prevăzute doar pentru bărbați fără ca să existe o justificare obiectivă și rezonabilă a selectării acestor exerciții ca parte din pachetul de teste standard.
	<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	Ordinul MAI nr. 69 din 16 martie 2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
	<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	Principiul egalității de tratament între femei și bărbați și de reprezentare echitabilă inclusiv în sectorul de securitate reflectă nu numai obligația legală de respectare a principiului nediscriminării. În acest context, Curtea de Justiție a Uniunii Europene care a avut posibilitatea de a analiza mai aplicat acest principiu în contextul angajării sau promovării femeilor în domenii de forță, a subliniat că „statele au obligația de a evalua periodic activitățile respective în scopul de a decide dacă, în lumina evoluțiilor sociale, derogarea de la cadrul general prevăzută în Directivă mai trebuie să fie menținută încă.” (Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, para.22, similar Johnston în para.37 și Sirdar în para.25)
	<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	Număr de persoane care întâmpină dificultăți la susținerea exercițiilor de control.
	<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	Modificarea Ordinului MAI nr. 69 din 16 martie 2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne. Pentru a elimina practicile stereotipizate și nejustificate, este necesară modificarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne astfel ca testele de pregătire fizică să țină cont de diferențele biologice existente între femei și bărbați la realizarea unor exerciții și de principiul proporționalității, descris în capitolul nr. I. Exercițiile trebuie să ajute femeile și bărbații să atingă un anumit nivel de pregătire fizică care să le permită, fără discriminare, îndeplinirea misiunii puse în sarcina funcției de polițist/-ă.
	<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Se constată că recomandarea privind “Corelarea cerințelor fizice cu cerințele profesionale determinante” nu a fost pe deplin implementată. Deși Ordinul nr. 644/2022 înlocuiește vechiul Ordin nr. 69/2017, el continuă să mențină diferențe semnificative între baremele de evaluare pentru femei și bărbați (ex. alergarea pe 1000m pentru femei și 3000m pentru bărbați), fără o justificare obiectivă și proporțională legată de cerințele efective ale profesiei.</p> <p>Evaluare privind gradul de implementare</p> <p>Prevederile noului regulament (Ordinul MAI nr. 644/2022): păstrează abordarea diferențiată (unele exerciții doar pentru bărbați, distanțe mult diferite de alergare, etc.), încercând să ia în considerare “particularitățile anatomice”, dar fără a prezenta criterii clare care să justifice nevoia profesională (operațională) din spatele acestor diferențe.</p> <p>Consecință: diferențele mari dintre cerințele pentru femei și bărbați (de pildă 1000m vs. 3000m) nu sunt explicate prin riscuri, aptitudini profesionale ori misiuni specifice, rămânând, în fapt, necorelate cu sarcinile reale din teren. Astfel, recomandarea de „corelare a cerințelor fizice cu cerințele profesionale” nu a fost pusă în practică în sensul dorit, fiind încă prezent un potențial de discriminare și de perpetuare a stereotipurilor.</p> <p>Concluzie: <i>Recomandarea de a uniformiza și fundamenta obiectiv testele fizice, astfel încât să reflecte nevoile reale ale profesiei și să elimine diferențele nejustificate între femei și bărbați, nu este implementată în mod satisfăcător.</i></p>

<p>Recomandare nouă</p>	<p>Reformularea și adaptarea cerințelor fizice pe baza unei analize a competențelor operaționale necesare, folosind criteriile unificate și proporționale, aplicabile ambelor genuri.</p> <p>1. Analiză ocupațională și de risc: Se recomandă efectuarea, cu sprijinul unor experți în domeniul securității și al kinetoterapiei, a unui studiu sistematic cu privire la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tipurile de misiuni din cadrul structurilor MAI (ordine publică, investigații, reacție rapidă ș.a.); • necesarul real de forță, rezistență, viteză și durabilitate în situații operaționale; • diferențele anatomice și fiziologice care pot fi avute în vedere strict în raport cu siguranța și eficiența îndeplinirii misiunilor. <p>2. Stabilirea standardelor minime comune și a pragurilor adaptate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceperea unor exerciții identice pentru ambele genuri, cu bareme de trecere diferențiate numai atunci când analiza arată că există o necesitate clară (ex. categoriile de vârstă sau situații de sănătate particulară). • În locul distanțelor total diferite (ex. 1000m vs. 3000m), se poate introduce un timp-limită pentru alergare pe aceeași distanță, oferind un prag minim de durabilitate, justificat clar pentru sarcinile profesionale (ex. alergare 2000m în maximum "X" minute, cu parametri de trecere ușor ajustați pentru femei/bărbați pe grupe de vârstă). <p>3. Transparență și pilotare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicarea metodologiei de stabilire a baremelor în anexe la viitorul ordin sau regulament, sub forma unei Note Justificative, din care să reiasă nevoia profesională reală. • Pilotarea noului set de cerințe fizice în 1-2 subdiviziuni, cu colectare de feedback și ajustare înainte de implementarea la scară largă. <p>4. Training și suport pentru personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În cazul în care se menține un nivel mai ridicat de exigență (de ex. pentru trupele cu destinație specială), să fie creat un program de pregătire continuă (inclusiv pregătire fizică progresivă și acces la săli de sport) pentru a sprijini atingerea baremelor și pentru a evita excluderea disproporționată a femeilor. <p>5. Monitorizare și re-evaluare periodică:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea unui termen-limită (ex. la fiecare 2 ani) pentru revizuirea cerințelor, conform situației reale din teren, evoluțiilor din domeniul muncii de poliție și a recomandărilor europene/internaționale.
<p>2</p> <p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p>	<p>Comisiile de evaluare create în baza Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul IGP și IGC din cadrul Ministerului Afacerilor Interne sunt formate preponderent din bărbați. Rezultatele evaluării fizice realizate în baza Ordinului MAI nr. 69 din 16 martie 2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne pot influența cariera fetelor și femeilor în mod special în ceea ce privește promovarea în funcție.</p>
<p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.</i>)</p>	<p>Ordinul MAI nr. 69 din 16 martie 2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.</p>
<p>Standarde internaționale? (<i>care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova</i>)</p>	<p>Art.14 alin.2 din Directiva 2006/54 permite statelor membre UE în aplicarea principiului egalității de șanse și a egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă, o excepție și anume că "o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinată de condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporțională."</p>

<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Număr de persoane care întâmpină dificultăți la susținerea exercițiilor de control.</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Modificarea Ordinului MAI nr. 69 din 16 martie 2017 privind aprobarea Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și sportului în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, pentru a elimina practicile stereotipizate și nejustificate, astfel ca Comisiile de formare să aibă în componența lor cel puțin 50% femei.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Conform datelor furnizate, majoritatea comisiilor de evaluare sunt alcătuite din bărbați. Femeile, deși pot face parte din comisii, sunt rar desemnate în aceste structuri, deși rezultatele evaluării fizice au un impact important asupra parcursului profesional, în special pentru fete și femei. În condițiile în care performanțele la testele fizice contează la recrutare sau promovare, absența unei perspective de gen echilibrată în comisie poate conduce la evaluări părtinoase, la lipsă de încredere în obiectivitatea procesului și, pe termen lung, la descurajarea femeilor de a avansa în funcții. Ordinul MAI nr. 644/2022 înlocuiește vechiul Ordin MAI nr. 69/2017, dar nu prevede explicit cerințe privind componența de gen a comisiilor care evaluează pregătirea fizică. Astfel, recomandarea de a avea minimum 50% femei în comisiile de evaluare (sau o altă cotă care să asigure echilibrul) nu este în prezent pusă în practică.</p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Instituirea unei cote minime de reprezentare a femeilor în comisiile de evaluare a pregătirii fizice și introducerea măsurilor de formare a membrilor comisiilor pe subiecte de egalitate de gen.</p> <p>1. Revizuirea Ordinului MAI nr. 644/2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducerea unei prevederi exprese privind obligativitatea comisiilor de evaluare să includă minimum 40% reprezentare a fiecărui gen (sau un alt prag – până la 50% – adaptat la contextul actual de personal). • Reglementarea procedurii de desemnare a membrilor astfel încât să se evite situațiile în care comisiile sunt formate exclusiv din bărbați. <p>2. Formarea membrilor comisiilor pe egalitate de gen și evitarea stereotipurilor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizarea de traininguri pentru toți membrii comisiilor, având ca obiectiv cunoașterea principiilor nediscriminării, a standardelor de egalitate de șanse și a modului de evaluare obiectivă a candidaților. • Includerea în aceste cursuri a unor studii de caz privind potențialele prejudecăți și efectele lor asupra carierei femeilor. <p>3. Monitorizare și raportare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea unor mecanisme de colectare a datelor cu privire la componența de gen a comisiilor și la rezultatele evaluărilor fizice, inclusiv la procentul de femei care promovează examenele și care ulterior acced la funcții de conducere. • Publicarea periodică (ex. anual) a acestor informații pentru a asigura transparența procesului și pentru a observa dacă există progrese sau dezechilibre persistente. <p>4. Crearea de baze de date cu specialiști femei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidențierea și formarea continuă a angajatelor cu competențe în educație fizică și sport, astfel încât să poată fi incluse în comisii fără impedimente. • Încurajarea și motivarea acestora prin stimulente (traininguri specializate, recunoaștere profesională, oportunități de promovare) pentru a rămâne sau a se implica ca evaluatori în aceste comisii.
<p>3 Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Femeile nu sunt instruite cu privire la aplicarea forței fizice și a mijloacelor speciale.</p>

<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Ordinul comun al MAI nr. 4 din 11 ianuarie 2018 al MAI, prin care a fost aprobat ghidul privind intervenția profesională în exercițiul funcției.</p>
<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Referințe în standardele internaționale: Art. 10 litera a) din Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor prevede obligația statelor de a stabili aceleași condiții pentru accesul la profesie, la aceeași curriculumă, aceleași examinări și profesori pentru femei și bărbați. Mai mult de 60% dintre statele membre NATO solicită cerințe fizice identice pentru femei și bărbați după cum se arată în Raportul anual NATO pentru 2017. Exemple notabile în acest sens sunt Canada sau Germania, țări în care procedura de selecție nu diferențiază între femei și bărbați. În cauza Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, para.22, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat necesitatea evaluării permanente a nevoilor sociale care ar putea justifica standarde diferite aplicate pentru femei și bărbați.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Numărul de femei care au fost instruite în domeniul procedurilor legate de aplicarea forței fizice și mijloacelor speciale</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Ajustarea Ordinului comun al MAI nr. 4 din 11 ianuarie 2018 al MAI, prin care a fost aprobat ghidul privind intervenția profesională în exercițiul funcției la cerințe specifice de gen, inclusiv prin oferirea exemplurilor de aplicare a forței fizice și mijloacelor speciale în dependență de subiectul care aplică și subiectul față de care este aplicat, acolo unde este relevant.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Ghidul privind intervenția profesională (aprobat prin Ordinul comun MAI nr. 4/2018) ilustrează exclusiv bărbați în scenariile de utilizare a forței și a mijloacelor speciale, iar femeile nu sunt instruite adecvat pe acest subiect. Deși Ordinul 4/2018 este în vigoare și oferă un cadru general de instruire în folosirea forței fizice și a mijloacelor speciale, nu există prevederi sau exemple specifice care să țină cont de particularități anatomice ori scenarii operaționale relevante pentru femei. Nu se regăsește o statistică prin care să se demonstreze că numărul de femei instruite ar fi crescut ori că s-ar fi introdus sesiuni specifice de pregătire pentru acestea.</p> <p>Concluzie <i>Recomandarea de a ajusta Ghidul și de a forma/implica femeile în instruirile legate de aplicarea forței fizice nu este încă implementată în mod satisfăcător. Femeile nu apar în mod explicit ca subiect al instruirii (exerciții, scenarii, ilustrații), iar datele arată că acest neajuns poate crea o percepție de excludere sau de minimizare a rolului lor operațional.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Integrarea activă a femeilor în toate programele de instruire privind utilizarea forței și mijloacelor speciale și ajustarea Ghidului de intervenție profesională cu exemple și scenarii relevante de gen.</p> <p>1. Revizuirea Ghidului privind intervenția profesională</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adăugarea unor capitole sau exemple practice care să includă scenarii în care femeile ofițer acționează pentru a gestiona situații operative, inclusiv cazuri de autoapărare, imobilizare, încătușare și folosire a mijloacelor speciale (ex. spray lacrimogen, baston). • Introducerea unor ilustrații și materiale foto-video cu polițiștii și subofițerii care aplică procedeele (nu doar bărbați), pentru a reflecta diversitatea reală a personalului și a elimina stereotipul că doar bărbații pot executa manevre de forță. <p>2. Programe de instruire mixtă și obligatorii</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unor module de pregătire specifice (tehnici de intervenție, tactici de autoapărare) la care participă atât bărbați, cât și femei. Aceste cursuri pot fi incluse în planurile anuale de pregătire continuă pentru toți angajații. • Asigurarea, prin planificare și buget, că fiecare polițistă ori subofițeră trece printr-o pregătire similară cu cea a bărbaților (aceleași curriculumă și același examen), respectând principiul “aceleași condiții și examinări” (CEDAW, art. 10).

	<p>3. Instrucțaj personalizat pentru femei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completarea pregătirii standard cu module suplimentare privind diferențele anatomice ori strategii mai eficiente pentru polițiștii în situații de forță, acolo unde este relevant. • Invitați formatori/formatoare cu expertiză în tehnici de autoapărare și tactici polițienești adaptate pentru femei (ex. antrenori specializați sau polițiști cu experiență operațională). <p>4. Monitorizarea și evaluarea impactului</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colectarea de date cu privire la numărul de femei care participă și finalizează cu succes cursurile de intervenție profesională. • Evaluări periodice (ex. la 6-12 luni) pentru a vedea dacă introducerea unor exemple și scenarii care includ femeile crește implicarea lor în acțiunile operative și gradul de încredere în propriile competențe de utilizare a forței. <p>5. Publicarea și diseminarea noilor materiale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Odată revizuit, Ghidul trebuie să fie disponibil (inclusiv online) într-o versiune care să prezinte explicit și secțiunile adresate aspectelor de gen. • Comunicarea internă (atât prin e-mailuri oficiale, cât și în cadrul ședințelor) pentru a încuraja personalul feminin să se înscrie la sesiunile de pregătire și pentru a sublinia importanța implicării lor egale în toate formele de instruire.
--	--

2. Încurajarea echității de gen în momentul recrutării /angajării prin introducerea cotelor de recrutare

1	<p>Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i></p>	<p>Cerințe de vârstă și înălțime nejustificate. Concursul de admitere la ciclul I – studii superioare de licență se organizează de către Academia „Ștefan cel Mare” pe domeniul de formare profesională, la programe de studii, în baza Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și al specialităților, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.482 din 28 iunie 2017. Potrivit Regulamentului de Admitere al Academiei, Candiții pentru locurile cu finanțare bugetară la concursul de admitere la Facultățile Academiei „Ștefan cel Mare” trebuie să corespundă cumulativ mai multor condiții, printre care bărbații să nu depășească vârsta de 30 de ani și să aibă o înălțime nu mai mică de 170 cm (168 cm – pentru absolvenții liceelor în anul curent); femeile să nu depășească vârsta de 27 de ani și să aibă o înălțime nu mai mică de 165 cm.</p>
	<p>Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i></p>	<p>Regulamentul de Admitere al Academiei, candidații pentru locurile cu finanțare bugetară la concursul de admitere la Facultățile Academiei „Ștefan cel Mare”. Prevederile pentru locurile cu finanțare bugetară la concursul de admitere la Facultățile Academiei „Ștefan cel Mare” trebuie să corespundă cumulativ mai multor condiții, printre care bărbații să nu depășească vârsta de 30 de ani și să aibă o înălțime nu mai mică de 170 cm (168 cm – pentru absolvenții liceelor în anul curent); femeile să nu depășească vârsta de 27 de ani și să aibă o înălțime nu mai mică de 165 cm.</p>
	<p>Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i></p>	<p>Pornind de la nevoia de a crește prezența femeilor în domeniile de forță, Organizația Națiunilor Unite a lansat inițiativa United Nations Global Effort încă din 2009. Obiectivul fiind ca măcar în trupele de menținere a păcii, prezența femeilor să atingă inițial 20%, scopul final fiind acela al unei prezențe de 50% femei în trupele de menținere a păcii fie că sunt militare, fie că sunt forțe de poliție. În acest sens, unele state membre ONU au adoptat strategii multi-anuale, care sunt revizuite la fiecare 5 ani, pentru recrutarea unui număr mai mare de femei ca ofițeri. Primul tip de acțiune sugerată în acest sens este revizuirea criteriilor de recrutare, cu analiza cerințelor ocupaționale determinante ca derogări în funcție de poziții specifice și nu formularea și aplicarea acestora la modul general. Un astfel de ghid pentru modele de recrutare în spiritul diversității a fost elaborat de International Association of Chiefs of Police (IACP) și Office of Community Oriented Policing Services (COPS Office).</p>

Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	Numărul de persoane admise, dezagregat pe vârstă și sexe.
Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i>	Prevederile diferențiate de admitere în cazul bărbaților și femeilor pe criteriu de vârstă și înălțime nu au nici o justificare și sunt discriminatorii, prin urmare acestea urmează să fie revizuite prin stabilirea unor criterii uniforme în Regulamentul de Admitere al Academiei de Poliție.
Evaluarea nivelului de implementare	<p>Regulamentul de Admitere al Academiei „Ștefan cel Mare” menține cerințele diferențiate de vârstă și înălțime (bărbați: max. 30 ani/170 cm; femei: max. 27 ani/165 cm), fără a justifica obiectiv necesitatea acestora.</p> <p>Nu există, până în prezent, dovezi că aceste criterii au fost modificate sau că a avut loc o analiză ocupațională detaliată care să demonstreze de ce anumite posturi impun restricții de vârstă ori înălțime.</p> <p>Prin urmare, recomandarea de a elimina cerințele nejustificate de vârstă și înălțime sau de a le adapta proporțional la nevoile reale ale profesiei nu a fost implementată în mod satisfăcător.</p> <p>Consecințe</p> <p><i>Se creează o discriminare dublă pentru femei (prin reducerea limitei de vârstă la 27 de ani și prin menținerea unor bariere nejustificate de înălțime).</i></p> <p><i>Dincolo de aspectul legal (care contravine principiilor egalității de șanse și ale nediscriminării), această situație limitează efectiv accesul femeilor la profesia polițienească și reduce diversitatea în rândul forțelor de ordine.</i></p>
Recomandare nouă	<p>Revizuirea criteriilor diferențiate de vârstă și înălțime în Regulamentul de Admitere, în baza unei analize ocupaționale reale și a justificărilor obiective.</p> <p>1. Analiză ocupațională și proporționalitate</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizarea unui studiu intern (cu implicarea experților din sfera securității, medicinei muncii și a specialiștilor în resurse umane) pentru a determina dacă există posturi care în mod real necesită un anumit prag de înălțime și/sau limită de vârstă. Dacă se concluzionează că unii parametri sunt indispensabili unor funcții operaționale specifice (de ex. anumite trupe de intervenție specială), aceste criterii trebuie aplicate strict pentru posturile respective și nu generalizat pentru toate specializările Academiei. <p>2. Stabilirea unor criterii uniforme și nediscriminatorii</p> <ul style="list-style-type: none"> Eliminarea limitelor de vârstă diferențiate pentru femei și bărbați sau, acolo unde este strict necesară (de pildă, necesitate operațională pentru anumite forțe speciale), să existe o justificare tehnică și juridică clară. Uniformizarea cerinței de înălțime și, unde este cazul, a vârstelor maxime admise, prin prisma exigențelor profesionale reale (ex. uniformizare la 165 cm pentru toți candidații). <p>3. Pilotarea și monitorizarea noilor criterii</p> <ul style="list-style-type: none"> Introducerea noului set de criterii în mod experimental (pentru una-două sesiuni de admitere) și monitorizarea impactului asupra numărului de femei și bărbați admiși. <p>4. Asigurarea transparenței și alinierea la bunele practici internaționale</p> <ul style="list-style-type: none"> Comunicarea publică a motivelor pentru care anumite cerințe rămân (dacă rămân) și cum servesc acestea scopului funcției. Alinierea la principiile recomandate de ONU și de asociații internaționale (ex. IACP, COPS Office), care susțin că revizuirea criteriilor de recrutare reprezintă primul pas în creșterea diversității și a prezenței femeilor în structurile de poliție.

2	<p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p>	<p>Plafonarea cotei de admitere a femeilor la maximum 35% din locurile bugetare, ceea ce limitează accesul acestora la educație și carieră în structurile MAI.</p>
	<p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.</i>)</p>	<p>Existența unei cote plafonate de admitere de maxim 35% pentru candidatele femei la locurile cu finanțare bugetară, formă de învățământ cu frecvență, în cadrul fiecărui program de studii, ceea ce restricționează accesul femeilor peste acest procent. Conform punctului 38 din „Regulamentul privind organizarea admiterii la studii superioare de licență în cadrul Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne pentru anul universitar 2024-2025”, se stabilește că „până la 35% din locurile cu finanțare de la bugetul de stat, forma de învățământ cu frecvență, se rezervă pentru candidații de gen feminin.” Comisia de admitere poate majora această proporție în funcție de necesitate și poate stabili raportul exact al distribuirii locurilor, în funcție de apartenența de gen.</p>
	<p>Standarde internaționale? (<i>care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova</i>)</p>	<p>Pornind de la nevoia de a crește prezența femeilor în domeniile de forță, Organizația Națiunilor Unite a lansat inițiativa United Nations Global Effort încă din 2009. Obiectivul fiind ca măcar în trupele de menținere a păcii, prezența femeilor să atingă inițial 20%, scopul final fiind acela al unei prezențe de 50% femei în trupele de menținere a păcii fie că sunt militare, fie că sunt forțe de poliție. În acest sens, unele state membre ONU au adoptat strategii multi-anuale, care sunt revizuite la fiecare 5 ani, pentru recrutarea unui număr mai mare de femei ca ofițeri. Primul tip de acțiune sugerată în acest sens este revizuirea criteriilor de recrutare, cu analiza cerințelor ocupaționale determinante ca derogări în funcție de poziții specifice și nu formularea și aplicarea acestora la modul general. Un astfel de ghid pentru modele de recrutare în spiritul diversității a fost elaborat de International Association of Chiefs of Police (IACP) și Office of Community Oriented Policing Services (COPS Office).</p>
	<p>Indicatori relevanți (<i>care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate</i>)</p>	<p>Numărul de persoane admise, dezagregat pe vârstă și sexe.</p>
	<p>Propuneri de modificare (<i>care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile</i>)</p>	<p>Abrogarea formulei actuale prevăzute în Regulamentul de admitere al Academiei de Poliție în ceea ce privește prezența femeilor care ”constituie până la 35 la sută din numărul total de locuri prevăzut pentru învățământul cu frecvență”, formulă care este discriminatorie. Înlocuirea formulei curente prin reformularea ei în așa fel încât să instituie o măsură pozitivă de asigurare a egalității în conformitate cu Art. 2 din Legea nr. 121 din 2012 cu privire la asigurarea egalității. O formulă posibilă poate fi: ”femeile constituie cel puțin 35 la sută din numărul total de locuri prevăzut pentru învățământul cu frecvență”.</p>
	<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Regulamentul de admitere 2024-2025 al Academiei „Ștefan cel Mare” prevede explicit că „până la 35% din locurile cu finanțare de la bugetul de stat, forma de învățământ cu frecvență, se rezervă pentru candidații de gen feminin”. – Regulamentul acordă Comisiei de admitere competența de a modifica acest plafon „în funcție de necesitate”. Textul stipulează că „Comisia de admitere, în funcție de necesitate, se investește cu dreptul de a majora proporția în cauză, precum și de a stabili raportul exact privind distribuirea locurilor [...] în funcție de gen”. Această clauză reprezintă un instrument de flexibilitate. Practic, dacă într-un an dat se constată fie că numărul candidaților bine pregătite este foarte mare, fie că numărul de candidați bărbați nu este suficient pentru a acoperi locurile disponibile, Comisia poate decide creșterea cotei femeilor pentru a ocupa locurile bugetare rămase vacante. În vechiul regulament (de exemplu, cel din 2019), exista chiar o marjă explicită: cota de bază pentru femei era de 30%, dar Comisia putea să o majoreze până la 40% din locuri cu acordul a 3/4 dintre membrii săi. Aceasta arată că aplicarea cotelor nu este bătută în cuie, ci poate fi modulată de către Comisie. În regulamentul curent 2024-2025, procedura exactă de aprobare a unei astfel de majorări nu mai este detaliată (nu se menționează un vot calificat ca în 2019), sugerând o încredere sporită în puterea de decizie a Comisiei de admitere.</p> <p>Concluzie <i>Recomandarea de a abroga formula discriminatorie și de a o înlocui cu o măsură pozitivă (ex. “cel puțin 30%”) nu a fost încă implementată.</i></p>

Recomandare nouă

Eliminarea limitei maxime pentru femei și introducerea unei formule care să asigure efectiv egalitatea de șanse și o mai mare prezență a femeilor în cadrul Academiei.

Se recomandă:

- **Modificarea prevederilor cu privire la cotele de admitere**, prin transformarea lor dintr-o restricție maximală într-o măsură pozitivă de asigurare a reprezentării minime. Concret, se propune garantarea unui prag minim de 40% pentru fiecare sex în rândul candidaților admiși. În loc să fie impus un plafon care să limiteze prezența unui gen, această modificare ar asigura că niciun sex nu scade sub o pondere de 40% în structura studenților admiși. O astfel de cerință minimă elimină excluderile artificiale și garantează că, atâta timp cât există candidați eligibili, ambele sexe vor fi reprezentate substanțial.
- **Instituționalizarea regulilor privind cotele de gen la admitere într-un cadru normativ clar și permanent.** Procentajele de gen admise (precum pragul minim de 40% propus mai sus) trebuie înscrise direct într-un act normativ sau în regulamentul oficial al Academiei, cu forță juridică stabilă, și aplicate uniform în fiecare sesiune de admitere. În loc ca fiecare comisie anuală să interpreteze sau să stabilească aceste cote, cadrul normativ trebuie să prevadă explicit regula și modul de aplicare. De exemplu, regulamentul academiei (sau un act al Ministerului de resort) ar putea stipula ferm criteriile de repartizare pe sexe ale locurilor, eliminând ambiguitatea.
- **Asigurarea unui echilibru între sexe în componența comisiilor de admitere.** Fiecare comisie de concurs trebuie să includă membri de ambele sexe, ideal într-o proporție echilibrată (de exemplu, paritate sau cel puțin o treime din membri aparținând sexului sub-reprezentat). Practic, aceasta ar putea implica desemnarea în comisie a unui număr egal sau aproape egal de femei și bărbați cu calificările necesare pentru evaluare. Dacă paritatea numerică exactă nu este posibilă în anumite situații, ar trebui totuși inclus un număr minim de reprezentanți ai fiecărui sex pentru a evita judecata unilaterală.
- **Implementarea unei politici de transparență prin publicarea periodică a datelor de admitere, defalcate pe gen.** Academia ar trebui să colecteze și să publice anual statistici detaliate privind procesul de admitere: numărul total de înscriși, numărul de admiși, rata de succes, distribuția acestor indicatori pe sexe (câți bărbați și câte femei s-au înscris și câți au fost admiși), precum și eventuale date despre repartizarea pe specializări sau surse de finanțare, totul segmentat pe gen. Publicarea ar putea fi realizată pe site-ul oficial al Academiei și în rapoarte anuale către Minister, într-un format accesibil și ușor de înțeles. De asemenea, pe lângă datele brute, se pot include analize comparative față de anii precedenți, pentru a evidenția tendințele și impactul măsurilor luate.
- **Sprijin suplimentar pentru candidate**
 - Campanii de promovare, sesiuni de pregătire prealabilă (pregătire fizică, pregătire pentru examenele de admitere), astfel încât un număr cât mai mare de candidate să fie informate și să beneficieze de șanse reale de succes la concurs.
 - Colaborare cu licee, universități și ONG-uri pentru a prezenta oportunitățile în poliție și pentru a sparge stereotipurile legate de cariera în domeniul forțelor de ordine.

3. Introducerea cotelor de promovare de funcții de conducere

1	Barriere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i>	<p>În cadrul MAI și al instituțiilor subordonate nu au fost stabilite cote de promovare în funcție. Unica cotă de gen a fost stabilită în cadrul Inspectoratului General al Poliției prin aprobarea Planului de acțiuni al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020, obiectiv care prevede creșterea procentului de femei în poliție în proporție de 20% până în anul 2020.</p>
	Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>	<p>Politicile de personal din cadrul MAI și instituțiilor subordonate.</p>
	Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i>	<p>Retenția și posibilitatea de a promova sunt și ele relevante și în acest sens ghidul ONU sugerează revizuirea și re-evaluarea criteriilor și a procedurilor de promovare pentru a garanta că sunt echitabile din perspectiva genului. De asemenea este recomandată formarea interviewerilor și a evaluatorilor din comisiile de selecție și evaluare profesională în așa fel încât să fie conștienți de prejudecățile de gen și este esențială includerea în comisiile de selecție sau de promovare și a femeilor, inclusiv a unor persoane din afara sectorului de securitate. Planuri anuale, strategii dedicate, înființarea unui birou pentru egalitatea de gen sau angajarea de experți/experte de gen care să urmărească aplicarea politicilor publice relevante și să facă un audit al egalității de gen periodic în ceea ce privește măsurile adoptate și impactul acestora sunt primele recomandări oferite de comisia de experți a NATO, precum și de ONU în ghidul său privind integrarea femeilor în forțele de poliție. Persoana care este angajată ca expert/expertă de gen va fi implicată în dezvoltarea procedurilor, elaborarea caietelor de sarcini sau operaționalizarea și urmărirea proceselor cu prioritizarea dimensiunii de gen.</p>
	Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	<p>Numărul femeilor și bărbaților recrutați în instituțiile subordonate pe poziții de ofițer și subofițer.</p>
	Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i>	<p>Stabilirea cotelor de recrutare pe criterii de gen în politicile organizaționale și instituționale ale MAI și instituțiilor subordonate.</p>
	Evaluarea nivelului de implementare	<p>Conform informațiilor prezentate, nu există politici ori reglementări interne clare și uniforme la nivelul MAI (și al instituțiilor subordonate) care să stabilească cote formale sau măsuri concrete pentru a asigura reprezentarea femeilor la recrutare și promovare.</p> <p>Singurul precedent notabil este obiectivul propus prin Planul de acțiuni al IGP (2018-2020) de a crește ponderea femeilor în poliție până la 20%. Totuși:</p> <p>Acesta nu reprezintă o reglementare universal aplicabilă, ci mai degrabă o țintă strategică specifică doar IGP;</p> <p>Nu există date care să arate în ce măsură acest obiectiv a fost integral îndeplinit sau dacă s-a transformat într-o măsură pozitivă reală și coerentă la nivel de sistem;</p> <p>Nu a fost prelungit/actualizat pentru perioada de după 2020 (cel puțin din informațiile furnizate).</p> <p>În plus, lipsesc informații conform cărora un birou dedicat egalității de gen ar fi fost înființat în cadrul MAI sau că un expert de gen ar urmări sistematic aplicarea politicilor și ar face audituri de gen la nivel instituțional.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a institui cote de recrutare sau promovare (ori alte măsuri pozitive) în politicile MAI și ale instituțiilor subordonate nu este încă implementată la scară largă. Există doar o referință punctuală (20% în Poliție, valabil până în 2020), fără a fi clar dacă s-a transformat într-un mecanism permanent și generalizat.</i></p>

	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Adoptarea unor politici clare și unitare la nivelul MAI privind cotele de recrutare și promovare pentru femei, în paralel cu înființarea unui mecanism instituțional pentru monitorizarea egalității de gen.</p> <p>1. Stabilirea unor ținte instituționale explicite și măsurabile</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unui Plan de acțiuni la nivelul întregului MAI (nu doar la nivelul IGP), care să conțină obiective cantitative și termene clare pentru creșterea prezenței femeilor în posturile de ofițer/subofițer și în funcții de conducere. • Ajustarea Regulamentelor interne, astfel încât să se prevadă în mod explicit fie o cifră minimă (ex. cel puțin 30% femei la recrutare/promoții), fie alte metode de distribuire echitabilă, acolo unde structura de personal și contextul operațional o permit. <p>2. Implementarea măsurilor pozitive temporare</p> <ul style="list-style-type: none"> • În conformitate cu Legea nr. 121/2012, pot fi aplicate măsuri speciale pentru a accelera atingerea unui echilibru de gen (ex. prioritate la punctaj egal, precum în cazul altor recomandări). • Aceste măsuri trebuie să fie transparente, proporționale și să fie revizuite periodic (ex. la fiecare 2-3 ani) pentru a vedea dacă și-au atins scopul. <p>3. Înființarea unei structuri sau desemnarea unui expert/unei experte de gen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea în cadrul MAI a unui birou dedicat egalității de gen sau nominalizarea unor consilieri de gen în fiecare instituție subordonată, cu rolul de a elabora și implementa politicile de egalitate, a monitoriza progresul și a face audit periodic al practicilor de recrutare/promovare. • Această structură ar oferi asistență comisiilor de recrutare, evaluatorilor și managerilor, pentru a se asigura că procedurile sunt echitabile și nediscriminatorii. <p>4. Formarea comisiilor de recrutare și promovare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Includerea în comisii a unui procent semnificativ de femei (ex. minimum 40%, dacă structura de personal o permite) și, acolo unde e posibil, a unor specialiști/ -ste care nu fac parte din sectorul de securitate, pentru a diversifica perspectiva. • Formarea membrilor comisiilor pe subiecte de egalitate de gen, stereotipuri și prejudecăți, astfel încât procesul de selecție să fie bazat pe competențe reale și criterii transparente. <p>5. Monitorizare și raportare periodică</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colectarea și publicarea anuală a datelor dezagregate pe gen despre numărul de recrutări, de promovări și de persoane care participă la concursurile interne. • Evaluarea impactului politicilor adoptate, ajustarea obiectivelor și măsurilor pozitive în funcție de progresul real și de obstacolele întâlnite.
2	<p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p>	<p>Comisiile de angajare/promovare preponderent sunt formate din bărbați. Datele arată că în cadrul MAI și al instituțiilor subordonate comisiile de angajare/promovare sunt formate preponderent din bărbați. Numărul redus sau lipsa femeilor din comisiile de angajare/promovare dezavantajează femeile.</p>
	<p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.</i>)</p>	<p>Ordinul MAI nr. 138 din 18 aprilie 2013 privind aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților cu statut special din cadrul subdiviziunilor MAI și a Ordinului MAI nr. 239 din 14 august 2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne nu stabilesc cote în numărul de membri a comisiilor de recrutare.</p>

<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Reflectat anterior.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Ponderele femeilor și bărbaților în Comisiile de atestare.</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Modificarea Ordinului MAI nr. 138 din 18 aprilie 2013 privind aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților cu statut special din cadrul subdiviziunilor MAI și a Ordinului MAI nr. 239 din 14 august 2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special, prin includerea obligatorie în comisiile de angajare/promovare a cotei de gen obligatorii în proporție de 50% a femeilor și a obligației desfășurării de cursuri privind genul și diversitatea, stereotipurile și prejudecățile pentru toți membrii comisiilor de angajare/ promovare, inclusiv condiționarea activității în aceste comisii de realizarea de cursuri relevante pe această tematică.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Nu există obligații formale privind includerea unor cote de gen în comisiile de angajare/promovare în cadrul MAI și al instituțiilor subordonate (Ordinul MAI nr. 138/2013 și Ordinul MAI nr. 239/2017 nu conțin astfel de prevederi).</p> <p>Datele prezentate (tabelul nr.2) indică o participare preponderent masculină în comisiile de concurs, uneori cu o rată de sub 10-15% femei.</p> <p>În practică, acest dezechilibru se menține constant, neexistând nicio reglementare explicită care să impună o cotă minimă pentru femei sau formarea membrilor comisiilor în domeniul egalității de gen.</p> <p>Concluzie <i>Recomandarea de a modifica regulamentele interne (Ordinul MAI nr. 138/2013 și nr. 239/2017) pentru a include cote obligatorii și cursuri de formare în domeniul egalității de gen nu este implementată. Comisiile de angajare/promovare rămân masiv masculine și pot crea un climat de evaluare care dezavantajează femeile la promovare.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Introducerea cotelor de gen și obligativitatea formării în domeniul egalității de gen pentru membrii comisiilor de angajare/promovare.</p> <p>1. Revizuirea Ordinului MAI nr. 138/2013 și nr. 239/2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea unei cote minime pentru genul subreprezentat (ex. 40% sau 50% femei) în comisiile de recrutare și promovare, având ca scop asigurarea diversității de gen. • Includerea unei prevederi clare referitoare la responsabilitatea managerială de a desemna femei în comisii; dacă în structura respectivă nu există suficiente candidate cu profil adecvat, să fie identificate soluții de formare sau cooperare inter-subdiviziuni. <p>2. Training obligatoriu pentru membrii comisiilor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea (sau actualizarea) unui modul specializat de instruire pe teme de: <ul style="list-style-type: none"> • egalitate de șanse și tratament, • managementul diversității, • prevenirea și combaterea stereotipurilor și prejudecăților de gen. • Fiecare membru al comisiei va trebui să certifice participarea la cel puțin o sesiune de astfel de formare pentru a fi eligibil să facă parte din comisie. <p>3. Monitorizarea și raportarea rezultatelor</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colectarea de date dezaggregate pe gen despre: • Componenta comisiilor (număr de femei vs. număr de bărbați),

		<ul style="list-style-type: none"> • Rezultatele concursurilor (cine este admis/promovat), • Parcursul profesional al candidaților ulterior promovați. • Publicarea anuală a unui raport care să arate progresul în direcția echilibrului de gen și eventualele ajustări necesare. <p>4. Integrarea experților independenți (acolo unde este posibil)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pentru a consolida obiectivitatea, se poate lua în calcul includerea unui expert/observator extern (de exemplu, din partea unui ONG specializat în drepturile femeilor sau a unei instituții publice cu atribuții în materie de egalitate) în anumite etape-cheie ale concursurilor de promovare. • Această practică, chiar dacă nu devine regulă generală, poate fi pilotată în subdiviziunile cu cele mai mari discrepanțe de gen. <p>5. Corelarea cu alte măsuri pozitive</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisiile cu reprezentare echilibrată sunt doar unul dintre pilonii asigurării accesului femeilor la funcții de conducere. Trebuie completate de: • Programe de mentorat, • Formare continuă în leadership, • Măsuri de asigurare a participării femeilor la stagii și cursuri de dezvoltare profesională, • Stabilirea de ținte instituționale clare pentru creșterea ponderii femeilor în funcții de conducere.
3	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Politicile în domeniul resurselor umane nu țin cont de componenta de gen.</p>
	<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Legilor și actelor normative interne speciale care reglementează activitatea MAI și a instituțiilor subordonate; Legea nr. 288 din 16 decembrie 2012 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;</p> <p>Hotărârea Guvernului nr. 460 din 22 iunie 2017 pentru punerea în aplicare a prevederilor Legii nr.288 din 16 iunie 2012 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne;</p> <p>Hotărârea Guvernului nr. 409 din 07 iunie 2017 cu privire la aprobarea Statutului disciplinar al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne; Ordinul MAI nr. 138 din 18 aprilie 2013 privind aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale angajaților cu statut special din cadrul subdiviziunilor MAI;</p> <p>Ordinul MAI nr. 239 din 14 august 2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.</p>
	<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Reflectat anterior.</p>
	<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>x</p>
	<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Reevaluarea actelor normative interne speciale care reglementează activitatea MAI și a instituțiilor subordonate prin includerea componentei de gen.</p>

<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Deși există prevederi generale privind organizarea și funcționarea Ministerului Afacerilor Interne (MAI) și a instituțiilor subordonate, nu se evidențiază o abordare clară și sistematică a componentei de gen în politicile de resurse umane.</p> <p>De exemplu, în regulamentele privind evaluarea performanțelor, promovarea sau controlul special al candidaților (Ordinul MAI nr. 138/2013, Ordinul MAI nr. 239/2017), nu se menționează explicit integrarea perspectivei de gen ori măsuri concrete pentru prevenirea discriminării și susținerea egalității de șanse.</p> <p>Există un Plan de acțiuni privind egalitatea de gen în Poliție pentru 2022-2025 și unele inițiative punctuale (ex. mentorat, campanii de promovare), dar acestea nu s-au transpus încă într-un cadru normativ unitar, care să oblige toate structurile MAI să adopte politici de resurse umane sensibile la gen (recrutare, promovare, formare, infrastructură etc.).</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a reevalua actele normative interne și de a include componenta de gen în politicile de resurse umane nu este încă implementată. Deși există anumite progrese (planuri strategice, campanii de informare), acestea nu sunt cuprinse formal și uniform în legislația internă și regulamentele aplicabile tuturor subdiviziunilor MAI.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Integrarea perspectivei de gen în toate politicile și procedurile de resurse umane din cadrul MAI și al instituțiilor subordonate, printr-o revizuire coordonată a legislației și actelor normative interne.</p> <p>1. Audit legislativ și instituțional</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizarea unui audit al actelor normative (legi, hotărâri de guvern, ordine MAI și regulamente interne) cu scopul de a identifica lacunele în ceea ce privește egalitatea de gen. Elaborarea unui Raport de evaluare cu recomandări concrete pentru fiecare act normativ care nu reflectă încă principiile egalității de șanse (de ex. lipsa unor definiții, inexistența unor prevederi privind criteriul nediscriminatoriu de selecție și promovare, neglijarea acomodărilor rezonabile etc.). <p>2. Elaborarea sau actualizarea politicilor de resurse umane</p> <ul style="list-style-type: none"> Introducerea explicită, în regulamentele relevante (ex. Ordinul MAI nr. 138/2013, Ordinul MAI nr. 239/2017, Regulamentul privind controlul special al candidaților, Statutul disciplinar etc.), a articolelor și procedurilor care să prevadă: Interzicerea discriminării pe criteriu de sex la toate etapele (recrutare, evaluare, promovare); Criterii transparente și sensibile la gen pentru evaluarea performanțelor și procesul disciplinar; Mecanisme de raportare și soluționare a cazurilor de discriminare sau hărțuire, inclusiv prejudecați de gen. <p>3. Integrarea obligativității formării pe egalitate de gen</p> <ul style="list-style-type: none"> Stipularea în actele normative că personalul implicat în procesele de HR (manageri, membri de comisii, specialiști în resurse umane) trebuie să participe la cursuri de formare pe teme de egalitate de gen și nediscriminare. Crearea unui modul standardizat de instruire care să fie parcurs periodic, cu accent pe recunoașterea și prevenirea stereotipurilor de gen și a discriminării indirecte. <p>4. Crearea unei structuri sau desemnarea unui responsabil de gen</p> <ul style="list-style-type: none"> Înființarea (sau consolidarea) unei secții/birou în cadrul MAI care să se ocupe de integrarea perspectivei de gen, să verifice modul în care actele normative sunt aplicate și să propună actualizări sau ajustări când sunt depistate inconsecvențe. Oferirea de resurse și suport pentru ca acest responsabil (sau echipă) de gen să poată coordona și monitoriza implementarea măsurilor.

		<p>5. Monitorizare și raportare continuă</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducerea de indicatori clari privind numărul de femei și bărbați la diferite niveluri ierarhice, participarea la cursuri de formare, accesul la programe de dezvoltare profesională, precum și date despre concediile pentru creșterea copilului ori alte facilități. • Publicarea anuală a unor rapoarte privind progresele obținute în aplicarea politicilor de resurse umane sensibile la gen, pentru a asigura transparență și responsabilizare.
4	<p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p>	<p>Comisiile de angajare/promovare favorizează bărbații. În conformitate cu procedurile standard de resurse umane aprobate în cadrul MAI, în situația în care mai mulți candidați au aceeași notă finală, este declarat învingător al concursului candidatul care are cea mai mare notă la proba scrisă. În cazul în care concursul a constat și în alte probe, departajarea se va realiza în funcție de notele obținute la proba practică de evaluare a aptitudinilor, iar dacă și în această situație se constată egalitatea, în funcție de rezultatele la proba de evaluare a performanței fizice. În situație de punctaj egal, în baza condițiilor de departajare, femeile ar putea fi dezavantajate având în vedere că criteriile de departajare stabilesc ca fiind relevantă proba de evaluare a performanței fizice. Chiar dacă normativele sunt ajustate aparent la aspectul de gen, există riscul ca comisia să acorde prioritate candidatului bărbat, având în vedere stereotipurile existente și care nu sunt conștientizate.</p>
	<p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>)</p>	<p>Ordinul MAI nr. 239 din 14 august 2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne</p>
	<p>Standarde internaționale? (<i>care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova</i>)</p>	<p>În ceea ce privește asigurarea egalității de șanse în cadrul proceselor de angajare sau de promovare, ONU recomandă stabilirea de comisii în care diversitatea de gen să fie respectată și în care membrii comisiilor să aibă parte în prealabil de formare profesională pe tema egalității de gen pentru a se asigura conștientizarea și sensibilizarea față de această tematică. Pentru a asigura egalitatea de șanse între femei și bărbați, formula propusă de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C- 409/95, Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen este ca, în cazul existenței unui punctaj egal între doi candidați (o femeie și un bărbat), să se ia în considerare acordarea de prioritate femeii în ceea ce privește promovarea, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen major în legătură cu promovarea în profesie în domeniul specific analizat. Formula elaborată de Curtea de Justiție este una flexibilă și permite la rândul său o excepție în cazul situației când, la o evaluare obiectivă a criteriilor specifice fiecărei candidaturi individuale, balanța înclină în favoarea bărbatului. La rândul lor aceste din urmă criterii specifice, sunt și ele analizate de Curte pentru a nu exista riscul ca ele să fie discriminatorii în raport cu femeile candidate.</p>
	<p>Indicatori relevanți (<i>care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate</i>)</p>	<p>Nr. de persoane avansate în carieră în ultimii 2 ani.</p>
	<p>Propuneri de modificare (<i>care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile</i>)</p>	<p>Urmează să fie modificate prevederile din Ordinul MAI nr. 239 din 14 august 2017 cu privire la aprobarea Regulamentului privind controlul special al candidaților la angajare sau promovare în funcția publică cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne prin care în cazul egalității punctajului candidaților și dacă un candidat este o femeie, prioritate va avea femeia ofițer. Măsura urmează să fie instituită temporar.</p>
	<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conform datelor și cadrului normativ analizat (Ordinul MAI nr. 239/2017), la egalitate de punctaj, departajarea candidaților se face, în ordine, după nota la proba scrisă, proba practică și apoi evaluarea performanțelor fizice. • Nu există o prevedere explicită care să acorde prioritate femeilor în caz de egalitate totală, așa cum recomandă atât jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (Cauza C-409/95), cât și bunele practici internaționale (ONU, NATO).

		<ul style="list-style-type: none"> În plus, deoarece criteriul final de departajare este performanța fizică, iar baremele actuale sunt diferite și nu întotdeauna justificate obiectiv, există riscul ca femeile să fie dezavantajate. <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a modifica Ordinul MAI nr. 239/2017 pentru a asigura prioritate femeilor la punctaj egal nu este încă implementată. În lipsa unei prevederi clare, comisiile de concurs pot continua să aplice criteriile care nu favorizează corectarea dezechilibrului de gen, mai ales în sectoarele cu subreprezentare feminină.</i></p>
	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Modificarea Ordinului MAI nr. 239/2017 pentru introducerea unei reguli de favorizare a femeilor în caz de punctaj egal, alături de alte măsuri care să elimine dezechilibrul de gen.</p> <p>1. Inserarea unei clauze de prioritate pentru femei în caz de egalitate</p> <ul style="list-style-type: none"> Revizuirea art. relevant din Ordinul MAI nr. 239/2017, prevăzând clar că, dacă se menține egalitatea de punctaj între un candidat bărbat și o candidată femeie, funcția va fi ocupată de femeie, atâta timp cât există un dezechilibru semnificativ de gen la nivelul postului sau al structurii. Concomitent, se va stipula că eventualele criterii suplimentare (de ex. competențe foarte specifice sau o diferență semnificativă de experiență) pot constitui excepții justificate, pentru a nu afecta principiul meritocrației. <p>2. Corelarea cu o monitorizare a dezechilibrului de gen</p> <ul style="list-style-type: none"> Definirea clară a conceptului de “dezechilibru de gen semnificativ” (ex. mai puțin de 30% femei la nivelul respectiv de funcții) pentru a ști exact când se aplică prioritatea și când nu. Crearea unui mecanism de urmărire a ratei de promovare și ocupare a funcțiilor de către femei, astfel încât reglementarea să fie aplicată doar temporar și să poată fi reevaluată când obiectivul de echilibrare a fost atins. <p>3. Reevaluarea probei fizice ca ultim criteriu de departajare</p> <ul style="list-style-type: none"> Reevaluarea Ordinului nr. 644/2022 privind cerințele fizice, pentru a se asigura că nu există discrepanțe sau bareme nejustificate care pot dezavantaja femeile la concursurile de promovare. Introducerea unor măsuri compensatorii (de ex. training prealabil, adaptarea exercițiilor) acolo unde se demonstrează că diferența de barem are un impact disproporționat. <p>4. Formare în egalitatea de gen pentru comisiile de concurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Stabilirea obligativității ca membrii comisiilor să fie formați în recunoașterea stereotipurilor și a prejudecăților inconștiente, pentru a elimina riscurile de subiectivitate în situațiile de egalitate de punctaj. Promovarea unei reprezentări echilibrate (ex. minimum 40% femei) în aceste comisii, conform recomandărilor internaționale, pentru a asigura o perspectivă diversă în luarea deciziilor. <p>5. Raportare și transparență</p> <ul style="list-style-type: none"> Publicarea periodică a rezultatelor concursurilor unde s-a aplicat această regulă de prioritate (fără a divulga date personale), pentru a evalua dacă măsura favorizează, în practică, corectarea dezechilibrului. Stabilirea unui termen (ex. 2-3 ani) pentru a analiza impactul real al măsurii și a decide menținerea, adaptarea sau încetarea ei, în funcție de progresul obținut.
4. Flexibilitatea orarului de muncă și a turelor de noapte		
<p>1</p>	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Chiar dacă legislația națională prevede reglementări de ajustare a orarului de muncă, datele statistice furnizate de Ministerului Afacerilor Interne sugerează că aceste mecanisme legale nu sunt valorificate, inclusiv și din cauza lipsei infrastructurii necesare (lipsa încăperilor amenajate pentru alăptare).</p>

<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>nu este aplicabil.</p>
<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Interdicția discriminării, inclusiv a discriminării indirecte, este prevăzută de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor precum și în Convenția europeană a drepturilor omului în Art. 14 și în Protocolul adițional 12 și reafirmată în rezoluțiile ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019. Interdicția discriminării femeilor gravide este statuată de Organizația Internațională a Muncii (ILO) în Convenția pentru Protecția Maternității, din 2000 nr. 183 și în Recomandarea 2000 nr. 191.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr de angajați care au beneficiat în ultimii 2 ani.</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>La nivel de MAI să fie inițiate procedurile de valorificare a dreptului la timp parțial de muncă, prevăzut la Art. 97(2)CM, Acomodarea rezonabilă a condițiilor de muncă pentru femeile gravide, prevăzută la Art. 250 (1) CM, Pauzele pentru alimentarea copilului, prevăzute la Articolul 108 CM, Programe individualizate / regim flexibil de muncă, prevăzut de Art. 100 (7) CM, inclusiv cu elaborarea infrastructurii necesare pentru a face aplicabil articolul 108 din CM.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deși legislația națională (Codul Muncii) oferă posibilitatea pentru timp parțial de muncă, regim flexibil, acomodare rezonabilă pentru femeile gravide și pauze pentru alimentarea copilului, datele prezentate indică un nivel redus de valorificare a acestor mecanisme în cadrul MAI și al instituțiilor subordonate. • Principalele cauze identificate sunt lipsa infrastructurii (de ex. încăperi amenajate pentru alăptare sau spații preșcolare) și lipsa de informare/organizare internă privind drepturile și facilitățile legale. • Deși există unele exemple punctuale (cum ar fi spațiul dedicat copiilor de vârstă preșcolară în incinta Inspectoratului Național de Patrulare), acest tip de acomodări rămân excepții și nu există un program sistematic la nivelul întregii instituții. <p>Concluzie <i>Recomandarea de a iniția procedurile pentru valorificarea dreptului la timp parțial de muncă, acomodare rezonabilă și pauze pentru alăptare nu este încă implementată pe scară largă. Lipsa infrastructurii și a unui cadru coerent de informare/facilitare împiedică folosirea efectivă a acestor prevederi legale.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Crearea unui cadru instituțional și infrastructural care să permită angajaților/angajatei să beneficieze efectiv de dreptul la orar flexibil, timp parțial de muncă, pauze și încăperi pentru alăptare.</p> <p>1. Elaborarea unei Proceduri/Circulare interne la nivel de MAI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Să detalieze explicit modul de acordare a timpului parțial de muncă, regimului flexibil, pauzelor pentru alimentarea copilului și acomodării rezonabile pentru gravide. • Procedura să fie comunicată tuturor subdiviziunilor, iar managerii să fie responsabili de implementare și de informarea personalului. <p>2. Amenajarea spațiilor pentru alăptare și sprijin pentru familii</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificarea și amenajarea unor încăperi în sediile MAI și instituțiile subordonate, astfel încât mamele să poată alăpta sau extrage lapte în condiții de igienă și siguranță. • Încurajarea dezvoltării de spații preșcolare (mini-creșe) sau parteneriate cu instituții specializate, acolo unde numărul angajatei/angajatei cu copii mici este semnificativ.

	<p>3. Campanie de informare internă</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difuzarea de ghiduri (online și tipărite) care să explice drepturile și procedurile de urmat pentru a beneficia de aceste facilități (ex. orar flexibil, pauze de alăptare). • Organizarea de sesiuni de discuții și Q&A în fiecare subdiviziune, unde angajații pot adresa întrebări și pot primi clarificări de la HR/manageri. <p>4. Monitorizarea utilizării și impactului</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colectarea anuală de date despre numărul persoanelor care solicită și obțin regim flexibil, timp parțial, pauze de alăptare ori spații de îngrijire a copiilor. • Evaluarea periodică (ex. la fiecare 12 luni) a obstacolelor întâmpinate de angajați și ajustarea politicilor interne dacă se constată nevoia unor măsuri suplimentare. <p>5. Crearea unui fond de resurse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea de finanțare (din bugetul MAI sau prin proiecte/parteneriate) pentru amenajarea spațiilor de alăptare, achiziția de echipamente necesare (ex. frigider pentru stocarea laptelui, scaune și mese, etc.). • Analiza posibilității de a subvenționa parțial costuri de îngrijire a copilului pentru familiile angajate, mai ales acolo unde nu există un spațiu preșcolar dedicat.
--	---

5. Posibilitatea de a promova paternitatea

1	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	Concediul de îngrijire a copilului nu este promovat și recomandat în rândul bărbaților, în special în cadrul IGC.
<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	nu este aplicabil.	
<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	Referințe în standardele internaționale: Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor stabilește în Art. 11(2)c) obligația statelor de a asigura serviciile sociale de suport pentru a permite părinților să îmbine obligațiile de familie cu responsabilitățile profesionale. Sugestii de politici de susținere a familiilor propuse de Organizația Națiunilor Unite includ politici referitoare la: 1) sarcină (listând tipurile de concediu, durata acestora, condițiile de îndeplinit, alte tipuri de beneficii, aspectele birocratice care trebuie îndeplinite, reducerea programului de lucru sau relocarea în sarcini mai puțin solicitante, protecția față de chimicale sau arme în testare, uniforme), 2) creșterea copilului (asigurarea accesului la facilități pentru creșterea copilului, flexibilizarea programului de lucru).	
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	Nr. de bărbați care au beneficiat de concediu paternal în ultimii 2 ani.	
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	Se recomandă promovarea concediului de paternitate/maternitate în cadrul instituțiilor subordonate, în special în IGC.	

<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Datele arată că dreptul la concediul paternal (și concediul de îngrijire a copilului) este relativ puțin valorificat de bărbați, mai ales în cadrul IGC (Inspectoratul General de Carabinieri). • Deși legislația națională (Codul Muncii, Legea nr.158 și Legile/Ordinele aferente MAI) prevede clar concediul paternal, nu există o promovare activă care să încurajeze bărbații să-l solicite. • Practicile actuale sugerează că mulți bărbați nu folosesc concediul de paternitate fie din lipsă de informare, fie din cauza normelor culturale/stereotipurilor despre cine ar trebui să îngrijească bebelușul. <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a promova concediul de paternitate pentru a încuraja mai mulți bărbați să îl solicite, în special în IGC, nu este implementată pe deplin. Deși există un cadru legal care permite concediul paternal, nu există o campanie susținută ori o abordare strategică pentru a convinge bărbații să-și asume aceste responsabilități familiale.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Crearea și implementarea unei campanii interne de promovare a concediului paternal, cu accent pe beneficiile acestuia și pe încurajarea bărbaților din IGC să-și exercite dreptul.</p> <p>1. Campanie de informare și sensibilizare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea unui pachet informațional (flyere, afișe, e-mailuri oficiale) care să explice: • Drepturile legale la concediul paternal (durata, indemnizațiile, procedurile de solicitare); • Beneficiile implicării paterne timpurii (pentru copil, familie, dar și pentru echilibrul muncă-familie). • Difuzarea acestei informații în toate unitățile subordonate MAI (inclusiv IGC), prin canalele de comunicare internă (panouri, intranet, grupuri WhatsApp). <p>2. Implicarea managerilor și a HR-ului</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formarea șefilor de subdiviziune și a responsabililor de resurse umane pentru a încuraja bărbații să-și ia concediu paternal, subliniind că acest drept este protejat legal și că nu există consecințe negative asupra carierei. • Crearea unei proceduri clare și prietenoase-prezentate pentru depunerea cererilor, astfel încât bărbații să nu întâmpine obstacole birocratice. <p>3. Modele de succes și exemple pozitive</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificarea și prezentarea unor studii de caz cu bărbați (ofițeri, subofițeri) care au optat pentru concediu paternal și au beneficiat de pe urma lui (ex. armonie familială, revenire fără probleme la serviciu, menținerea ritmului profesional). • Organizarea de mici evenimente (ex. ateliere, sesiuni “sharing experience”) unde se discută despre gestionarea rolurilor familiale și profesionale. <p>4. Monitorizare și feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colectarea (anual) a datelor despre numărul bărbaților care au solicitat concediul paternal, tipul și durata concediului. • Realizarea unor chestionare de feedback pentru cei care l-au utilizat, pentru a identifica problemele întâmpinate și a îmbunătăți procedurile existente. <p>5. Corelarea cu infrastructura și programele de sprijin familial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conectarea campaniei de promovare a concediului paternal cu eforturile de amenajare a spațiilor de alăptare, spațiilor de joacă și mini-creșe în instituții, pentru a oferi un set complet de servicii ce înlesnesc viața de familie. • Facilitarea reintegrării la locul de muncă după concediul paternal prin program flexibil (acolo unde este posibil) și îndrumări din partea HR.

6. Posibilitatea de a spori accesul la infrastructură de igienă personală

1	Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i>	Uniformele nu sunt acomodate și nu se ține cont de particularitățile fizice ale corpului femeii. Problema uniformelor este de fapt problema ridicată frecvent de femeile din cadrul serviciilor de poliție în discuții informale, pentru că se confruntă frecvent cu situația în care cămășile, pantalonii sau jachetele sunt pur și simplu prea mari.
	Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>	Nu este aplicabil
	Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i>	În unele state ministrul sau o comisie specială decide în legătură cu aspectul uniformelor. În Croația, în procesul de aprobare a uniformelor este implicată o Comisie specială. Din aceasta fac parte reprezentanții tuturor structurilor de poliție și ai sindicatelor care activează în cadrul ministerului. Sprijin profesional oferă Departamentul pentru Echipamentul și Uniformele Poliției care are sarcina de a elabora reglementări detaliate pentru fiecare element al uniformei de polițist și care urmărește achiziționarea acestora, confecționarea și distribuirea. În cazul în care tema este un anumit element al uniformei pentru femei, la sesiune participă un număr mai mare de femei, reprezentante ale tuturor sindicatelor din cadrul Ministerului și din toate structurile de poliție. Uniformele polițistelor sunt incomode, nu țin cont de particularitățile fizice: UNDP, Women Police Officers Network in South East Europe (WPON) în ghidul Guidelines for Gender Sensitive Policing, with an Emphasis on Recruitment, Selection and Professional Development of Women in Police Services dă exemplul Croației, stat în care femeile polițiste au fost consultate pentru adaptarea uniformei. Uniforme adaptate în funcție de gen există și în Muntenegru sau Macedonia. În SUA, departamentele de poliție au cerut vânzătorilor să le asigure uniforme și echipamente în mărimi mai mici pentru femei. ONU, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (ORLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), în compendiu de modele United Nations Police Gender Toolkit listează ca unul dintre indicatorii de evaluare privind egalitatea de gen și adaptarea uniformelor.
	Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	Numărul de unități de infrastructură adaptate.
	Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i>	Elaborarea unor proceduri incluzive de consultare a femeilor în procesul de elaborare și aprobare a uniformelor.
	Evaluarea nivelului de implementare	<ul style="list-style-type: none"> Femeile din cadrul structurilor de poliție raportează frecvent că uniformele distribuite (cămăși, pantaloni, jachete) au mărimi nepotrivite, fiind concepute „unisex”, fără a ține cont de diferențele de conformație feminină. Producerea și distribuția uniformelor în Ministerul Afacerilor Interne (MAI) nu implică un proces formalizat de consultare cu femeile polițiste sau cu reprezentantele din diverse structuri, astfel încât să se culeagă feedback și să se ajusteze croiala ori dimensiunile. În plus, se remarcă un vid de reglementare detaliată cu privire la uniformele pentru femei (spre exemplu, lipsesc explicit parametrii de croială adaptați), iar atunci când există solicitări pentru mărimi mai mici sau mai speciale, procedura nu este suficient de clară sau transparentă. <p>Concluzie <i>Recomandarea de a acomoda uniformele la particularitățile fizice ale femeilor nu este implementată în mod sistematic. Se fac ajustări sporadice (informal, fiecare își modifică de cele mai multe ori pe cheltuiala proprie articolele de uniformă), dar lipsesc proceduri oficiale și consultări dedicate cu femeile din sistem.</i></p>

<p>Recomandare nouă</p>	<p>Crearea unei proceduri incluzive de consultare și ajustare a uniformelor pentru femeile ofițer și subofițer, care să asigure că uniformele:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respectă conformația feminină <ul style="list-style-type: none"> • Include ajustări la croială (cămăși cu talie, pantaloni adaptați, jachete care să se potrivească mai bine pe umeri și la mâneci). • Oferă posibilitatea de a comanda mărimi potrivite pentru majoritatea tipurilor de conformații (fără a fi nevoite să recurgă la modificări personale). 2. Comisie/Grup de lucru cu reprezentare feminină <ul style="list-style-type: none"> • Formarea unei comisii specializate (după modelul Croației), compusă din reprezentantele tuturor structurilor subordonate MAI, inclusiv din sindicate, și personal din Departamentul pentru Echipament și Uniforme. • Această comisie să centralizeze plângeri și sugestii despre uniformele actuale, să evalueze periodic feedback-ul, să propună noi modele și să monitorizeze implementarea. 3. Reglementări oficiale și caiet de sarcini adaptat <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea normelor interne și a caietului de sarcini pentru achiziționarea uniformelor, astfel încât să fie specificate clar și mărimi/croieli adaptate pentru femei. • Solicitarea explicită către furnizori de a oferi opțiuni feminine (ex.: “women’s cut”, “female sizing”), cu parametri standardizați. • Adoptarea de standarde minime: grad de elasticitate, tip de material, confort termic etc. 4. Testare-pilot și consultare periodică <ul style="list-style-type: none"> • Inițierea unui program-pilot în care un lot de uniforme (cămăși, jachete, pantaloni) cu croieli feminine să fie distribuit unui grup de femei polițiste. • Colectarea feedback-ului după 3-6 luni de utilizare și, în baza rezultatelor, extinderea noului model la nivel național. 5. Buget dedicat și plan de implementare <ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea unei linii bugetare pentru reînnoirea eșalonată a uniformelor. • Crearea unui calendar clar: consultare → prototipare → testare → revizuire → achiziționare în masă. 6. Monitorizare și raportare <ul style="list-style-type: none"> • Comisia specială să publice periodic rapoarte despre îmbunătățirile aduse și să culegă constant feedback prin sondaje interne. • Dacă apar deficiențe (ex.: noile uniforme încă nu se potrivesc unui anumit procent de femei), să se ia măsuri corective rapide.
<p>2</p> <p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Modul de utilizare a armamentului pare a fi parțial inechitabil. Criteriile de distribuție a armelor și mijloacelor speciale și condițiile speciale sunt reglementate în cadrul MAI și al instituțiilor subordonate, dar nu sunt făcute publice având în vedere caracterul clasificat al acestei informații. Cu toate acestea, participantele care au fost implicate în focus grup au menționat că criteriile privind distribuția armelor sunt identice pentru femei și bărbați în cadrul MAI și instituțiilor subordonate. Însă, participantele au reclamat cazuri când, deși potrivit procedurii urmau să primească armă sau mijloace speciale, acestea nu le-au fost încredințate. Motivele nu sunt cunoscute. De asemenea, este cunoscut că femeile și bărbații se diferențiază în general după caracteristicile morfologice. Cercetările au demonstrat că precizia tragerii este influențată și de dimensiunile patului armei, se impune analiza tipului corespunzător de pistoale pentru femei. Din aceste motive, se impune analiza detaliată privind echipamentul corespunzător pentru femei. Echipamentul și uniforma corespunzătoare au repercusiuni în primul rând asupra siguranței angajaților în timpul exercitării sarcinilor și asupra rezultatelor obținute.</p>
<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Nu este aplicabil.</p>

<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Potrivit practicilor internaționale, în domeniul infrastructurii: de la spații segregate în căminele școlare sau unitățile militare, în facilitățile sanitare, echipamente care să asigure acomodarea rezonabilă în cadrul sălilor de sport, achiziționarea armamentului adaptat, posibilitatea aranjamentelor pentru îngrijirea copiilor de vârstă preșcolară.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Numărul de unități de infrastructură adaptate.</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participantele din focus grupuri au semnalat cazuri în care, deși îndeplineau criteriile pentru primirea armelor, acestea nu le-au fost încredințate, fără un motiv clar. • Criteriile de distribuire a armamentului nu sunt publice, iar transparența lipsește în ceea ce privește modul de selecție și dotare. • Studiile internaționale evidențiază faptul că precizia tragerii și gradul de siguranță în utilizare pot fi afectate de diferențele morfologice (de ex., pistoale cu pat diferit ori dimensiuni adaptate pentru o prindere ergonomică la mâini mai mici). • Deși regulile oficiale spun că femeile și bărbații au aceleași drepturi de acces la armament și mijloace speciale, în practică apar discrepanțe și posibile decizii arbitrare. <p>Concluzie <i>Recomandarea de a lua în considerare caracteristicile morfologice diferite și de a asigura transparență în distribuirea armamentului este slab implementată. În plus, lipsa unei proceduri clare și publice de repartizare a armelor poate crea premise pentru discriminare indirectă.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Introducerea criteriilor de gen și a transparenței în distribuirea și achiziționarea armamentului, astfel încât:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza tipurilor de armament potrivite pentru femei <ul style="list-style-type: none"> • Realizarea unui studiu tehnic (alături de experți în domeniu) pentru a identifica modele de pistoale sau arme potrivite pentru constituțiile fizice variate (de ex., opțiuni cu pat mai scurt, greutate totală adaptată). • Consultații cu femeile polițiste (prin focus grupuri și chestionare) pentru a cunoaște nevoile reale și obstacolele întâlnite la tragere. 2. Actualizarea normelor interne <ul style="list-style-type: none"> • Aprobarea unei proceduri clare privind distribuirea armelor, care să includă criteriile de eligibilitate și pașii de alocare, accesibil tuturor (sub rezerva părților clasificate). • În cazul indisponibilității sau refuzului de a încredința armamentul, să existe o justificare scrisă și comunicată persoanei vizate. 3. Formarea unei Comisii mixte <ul style="list-style-type: none"> • Constituire la nivelul MAI a unei comisii mixte (bărbați/femei, experți tehnici), care să analizeze permanent plângerile privind refuzul sau întârzierea alocării armamentului și să facă recomandări de corecție.

4. Achiziții viitoare sensibile la gen

- Introducerea în caietele de sarcini a cerinței ca furnizorii de armament să prezinte opțiuni de ergonomie diversă (mărimi de pat, greutate etc.).
- Stabilirea unor standarde minime pentru o gamă diversificată de pistoale și accesorii (ex. tocuri reglabile, mâner personalizabile).

5. Monitorizare și raportare

- Crearea unui mecanism periodic de colectare a feedback-ului privind calitatea armamentului și conformitatea cu nevoile femeilor.
- Publicarea (într-un cadru restrâns sau intern) a unui raport anual care să indice dacă există discrepanțe în alocarea armelor între femei și bărbați.

6. Instruiri practice și adaptate

- Sesiuni de pregătire (inclusiv poligon) care să țină cont de parametri fizici diverși, cu instructori formați și pentru adaptarea tehnicilor de tragere (ex. poziție de tragere la înălțimi diferite).
- Încurajarea programelor de mentorat unde femeile polițiste cu experiență la trageri să ofere suport celor nou-angajate.



Credit foto: UN Women/Ramin Mazur

Ministerul Apărării

2.1. Cerințe fizice

Cerințele minime de pregătire fizică pentru militari sunt stipulate în Regulamentul pregătirii fizice militare, pus în aplicare prin Ordinul Ministrului Apărării nr. 91 din 11 februarie 2020. Regulamentul pregătirii fizice militare a fost modificat în anii 2004, 2013 și 2020. Modificările au vizat, în mare parte adaptarea exercițiilor și baremelor. Însă, acesta continuă să conțină prevederi care stabilesc bareme diferite, de exemplu: femeile trebuie să alerge 2.000 de metri, în timp ce bărbații 3.000 de metri, sau anumite exerciții precum „urcarea prin forță” (Exercițiul nr. 5), „ridicarea halterei mici (smuls)” (Exercițiul nr. 10) și „ridicarea halterei mici (împins)” (Exercițiul nr. 11) sunt prevăzute exclusiv pentru bărbați, fără a se preciza motive profesionale clare. Deși acest regulament a introdus unele modificări menite să sporească incluziunea femeilor, precum înlocuirea exercițiului „tracțiuni în brațe la bara fixă” pentru bărbați cu „tracțiuni în brațe la bara fixă din atârnat culcat” pentru femei, oricum persistă diferențe semnificative în cerințele fizice între sexe.

De asemenea, se constată că recomandarea de a include exercițiile de control („flotări de brațe din sprijin culcat”) și pentru femei nu a fost pusă în aplicare în mod satisfăcător. Deși în procesul de modificare a Regulamentului au fost aduse unele ajustări (ex. înlocuirea tracțiunilor în brațe la bara fixă cu varianta „din atârnat culcat”), persistă însă excluderea femeilor de la alte exerciții fundamentale de forță, cum ar fi flotările din sprijin culcat, fapt ce nu permite femeilor să își dezvolte la același nivel forța de bază în brațe/torso, deși astfel de exerciții pot fi esențiale în misiuni militare. Aceste diferențe perpetuează ideea că femeile nu pot îndeplini aceleași cerințe de efort, ceea ce contribuie la limitarea accesului lor la anumite funcții sau specialități militare. Astfel, se constată că recomandarea oferită în exercițiul precedent de analiză, de a elimina diferențele nejustificate dintre femei și bărbați în ceea ce privește cerințele fizice nu a fost pe deplin implementată.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW):** Articolul 10 lit. a) din CEDAW impune statelor obligația de a asigura aceleași condiții pentru accesul la profesie, inclusiv aceeași curriculumă și aceeași examinări pentru femei și bărbați. Prin menținerea unor cerințe fizice diferite, Republica Moldova încalcă acest principiu fundamental.

- **În cauza Tanja Kreil vs. Republica Federală Germania, Jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE)** a stabilit că excluderea femeilor de la anumite posturi militare pe baza genului constituie discriminare și încalcă principiul egalității de șanse. Curtea a subliniat necesitatea evaluării periodice a cerințelor profesionale pentru a justifica orice diferențiere între sexe.

Practici pozitive internaționale:

- **Conform Raportului anual NATO din 2017**, peste 60% dintre statele membre NATO aplică cerințe fizice identice pentru femei și bărbați la recrutare. Țări precum Canada, Germania și Norvegia au implementat politici de egalitate de gen în sectorul apărării, eliminând diferențierile nejustificate și promovând incluziunea.
- **„United Nations Police Gender Toolkit”** oferă orientări pentru dezvoltarea testelor fizice și a examinării medicale, subliniind importanța evaluării echitabile și nediscriminatorii a tuturor candidaților, indiferent de gen.

Abordarea diferențiată în cerințele fizice are un impact negativ asupra femeilor care doresc să urmeze o carieră militară. Conform datelor furnizate, 47% dintre candidatele la Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” au eșuat la probele fizice, comparativ cu 24% dintre candidații bărbați. Femeile au semnalat că baremele sunt dificile, în special la probele de forță și rezistență, deoarece acestea nu sunt practicate în mod intens în învățământul preuniversitar sau în societate. Totodată, conform informațiilor furnizate de Ministerul Apărării, nu există diferențe majore în rata de promovare a probelor fizice între bărbați și femei în cadrul evaluărilor anuale. Cu toate acestea, femeile sunt testate la un număr mai mic de exerciții (3 din 4), ceea ce poate influența rezultatele.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Forțele Armate Canadiene au eliminat toate restricțiile bazate pe gen încă din anii '80. Cerințele fizice sunt aceleași pentru toți candidații, însă există programe de pregătire suplimentară pentru a ajuta femeile să atingă standardele necesare. De asemenea, au fost implementate programe de mentorat și sprijin pentru a încuraja și susține femeile în cariera militară.
- **Norvegia:** Norvegia a introdus serviciul militar obligatoriu atât pentru bărbați, cât și pentru femei, promovând astfel egalitatea de șanse. Deși cerințele fizice sunt aceleași, există programe de antrenament personalizate care țin cont de diferențele biologice.
- **Germania:** În urma deciziei CJUE în cauza Tanja Kreil, Germania a eliminat restricțiile privind participarea femeilor în unități combatante. Totodată, cerințele fizice sunt evaluate periodic pentru a asigura relevanța lor și pentru a elimina orice discriminare potențială.

Cadrul de reglementare medical conține prevederi discriminatorii din perspectivă de gen. Conform Regulamentului cu privire la expertiza medico-militară în Forțele Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 897/2003, femeile însărcinate nu sunt atestate de Comisiile de expertiză medico-militară la admiterea în instituțiile de învățământ militar sau la încadrarea în serviciul militar prin contract. Deși în exercițiul precedent de evaluare a nivelului de integrare a dimensiunii de gen în MA a fost inclusă recomandarea de a fi revizuită această prevedere, se constată că această este aplicabilă până în prezent, or această prevedere constituie o discriminare pe criteriul de maternitate deoarece nivelul de efort fizic și exercițiile permise trebuie să fie stabilite de către personalul medical, iar în forma actuală, excluderea totală a femeilor însărcinate de la recrutare încalcă prevederile standardelor internaționale.

Referințe în standardele internaționale:

Convenția Organizației Internaționale a Muncii (ILO) privind protecția maternității nr. 183 și Recomandarea nr. 191 ale ILO interzic discriminarea femeilor pe criteriul maternității. Excluderea femeilor însărcinate de la recrutare sau promovare contravine acestor standarde internaționale.

Se recomandă:

- **Revizuirea Regulamentului pregătirii fizice militare**, astfel încât să fie eliminate diferențele nejustificate între femei și bărbați. Cerințele fizice trebuie să fie bazate pe cerințe profesionale reale și echitabile, astfel, exercițiile excluse în prezent pentru femei ar trebui reintroduse, cu adaptări dacă este necesar. De asemenea, baremele de control ar trebui ajustate pentru a ține cont de diferențele biologice, însă fără a compromite nivelul de pregătire necesar îndeplinirii misiunilor militare. Astfel, se recomandă reintroducerea exercițiilor excluse pentru femei, cu posibilitatea de adaptare (de ex. tracțiuni la bară, ridicări de haltere) și ajustarea baremelor în funcție de criterii obiective.
- **Implementarea programelor de pregătire suplimentară**, prin introducerea unui program de antrenament care să permită femeilor să își îmbunătățească performanțele fizice treptat. De asemenea, este necesară organizarea de cursuri și ateliere pre-admitere pentru a ajuta candidatele să se familiarizeze cu cerințele fizice și să își dezvolte abilitățile necesare.
- **Includerea dimensiunii de gen în materiale de instruire**, prin actualizarea regulamentelor și materialelor didactice, pentru a asigura că sunt promovate modele feminine în diverse roluri și exerciții, încurajând recrutarea și retenția în sector.
- **Eliminarea discriminării în cerințele medicale**, prin excluderea prevederii prin care femeile însărcinate sunt excluse din procesul de recrutare sau promovare. În schimb, ar trebui implementate măsuri de acomodare rezonabilă care să protejeze sănătatea femeii și a copilului și să se asigure că membrii comisiilor sunt instruiți în domeniul egalității de gen și că evaluările medicale sunt efectuate fără prejudecăți. Se recomandă să fie elaborate ghiduri/metodologii prin care personalul medical să stabilească tipul de activități fizice permise în funcție de stadiul sarcinii, evitând riscurile majore și capacitarea personalului medical în ținerea evidenței angajatele însărcinate. De asemenea, se recomandă introducerea unui protocol de evaluare standardizat, astfel încât deciziile să fie uniforme și să nu depindă exclusiv de interpretarea subiectivă a unui singur medic.
- **Evaluarea periodică a cerințelor fizice** pentru a asigura că acestea rămân relevante și conforme cu practicile internaționale. Pentru a asigura un proces cât mai eficient, se recomandă colaborarea cu organizații internaționale și experți în domeniu pentru a adapta cele mai bune practici la contextul național.

2.2. Recrutarea și admiterea

Recrutarea și admiterea în sectorul apărării din Republica Moldova sunt reglementate printr-o serie de acte normative care stabilesc procedurile și criteriile de selecție pentru candidați, atât pentru instituțiile de învățământ militar, cât și pentru angajarea în serviciul militar prin contract. În procesul de evaluare a Regulamentului de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar se constată că procesul de recrutare este neutru din perspectiva de gen. Cu toate acestea, chiar dacă Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar (pct. 10) menționează campaniile de informare, în practică, acestea au vizat preponderent tinerii (elevi, bărbați), fără o strategie specifică pentru a atrage fetele și femeile, fapt ce confirmă și reprezentarea scăzută a femeilor de doar 21,6% din totalul personalului Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”, dar și ratele de eșec mai mari pentru candidate (47%) față de candidați (24%) în probele fizice, ori de subreprezentarea femeilor la comisiile de admitere (1 femeie la 8 bărbați la Academia Militară). Lipsa unei abordări țintite descurajează fetele din licee/școli militare să aplice și reduce, pe termen lung, diversitatea de gen în cadrul instituțiilor militare.

Regulamentul de recrutare și admitere include prevederi care indirect discriminează femeile însărcinate sau care au născut. Regulamentul prevede că dacă un candidat nu se poate prezenta la concurs din cauza stării de sănătate sau din alte motive, acesta poate fi reprogramat doar până la începerea următoarei probe sau nu mai târziu de ultima zi a probelor de aptitudini. Această prevedere, aparent neutră, dezavantajează femeile însărcinate, cele care nasc sau sunt în perioada de lăuzie, forțându-le să aleagă între cariera militară și maternitate. Totodată, conform p. 53 din regulamentul menționat, pentru determinarea aptitudinilor fizice, candidații trebuie să susțină cel puțin trei probe: tracțiune la bara fixă, alergare la 100 m și alergare la 3 km. Deși, în baza recomandărilor oferite anterior, Regulamentul pregătirii fizice militare (Ordinul nr. 91/2020) a introdus varianta „tracțiuni în brațe la bara fixă din atârnat culcat” pentru femei, acest lucru nu este reflectat corespunzător în Regulamentul de organizare a recrutării (pct. 53). În continuare, actul normativ menționează doar „tracțiune la bara fixă” și exclude adaptările necesare pentru candidate.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Forțele Armate Canadiene au implementat un curs online obligatoriu de Analiză din perspectiva genului (GBA+) pentru toți membrii personalului, asigurând conștientizarea și sensibilizarea față de egalitatea de gen. De asemenea, au fost dezvoltate campanii de recrutare specifice pentru a atrage femei, inclusiv prin participarea femeilor militare la evenimente de recrutare și promovarea acestora în materialele de informare.
- **Norvegia:** Norvegia a introdus serviciul militar obligatoriu pentru ambele sexe, promovând astfel egalitatea de șanse în sectorul apărării. Au fost implementate programe de mentorat pentru a sprijini femeile în dezvoltarea carierei militare.
- **Germania:** Forțele armate germane au angajat mai multe femei în roluri de consilieri pentru carieră și au asigurat prezența lor la târguri de muncă și evenimente destinate femeilor.

Referințe în standardele internaționale:

- **United Nations Police Gender Toolkit** recomandă recrutarea în mod egal, fără risc de discriminare, și stabilește ca prioritară includerea femeilor și echilibrul de gen în structurile de securitate.
- **Comitetul NATO pentru perspectivele de gen** recomandă componența mixtă și pregătirea pe teme de egalitate de șanse și diversitate a membrilor comisiilor de selecție sau de promovare.
- **Politica privind oportunitățile egale și diversitatea** (adoptată în 2003) promovează egalitatea de șanse și interzice discriminarea pe criterii de gen, această politică fiind aplicată personalului internațional și personalului militar, indiferent de funcție.
- **Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)**, art. 2 prevede obligația statelor de a elimina discriminarea împotriva femeilor în toate formele sale și de a asigura, prin mijloace juridice și alte măsuri adecvate, dezvoltarea și avansarea deplină a femeilor.
- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii (ILO)** privind discriminarea în muncă și ocupație interzice discriminarea bazată pe sex în accesul la ocupare și în profesie.

Reprezentarea femeilor în comisiile de admitere și atestare este destul de scăzută. Conform Regulamentului de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar, componența comisiilor de admitere este stabilită anual prin ordinul comandantului instituției și include, în principal, bărbați. Similar, Hotărârea Guvernului nr. 941 din 17.08.2006 reglementează comisiile de atestare, care sunt, de asemenea, dominate de bărbați. Analiza datelor oferite de Ministerul Apărării pentru anul 2024 confirmă această subreprezentare a femeilor.

TABEL 6.**Reprezentarea femeilor în cadrul comisiilor de atestare (2024)**

Unitatea militară	Femei	Bărbați
Academia Militară a Forțelor Armate	1	8
Brigada 1 infanterie motorizată	3	6
Brigada 2 infanterie motorizată	2	7
Brigada 3 infanterie motorizată	2	6
Bază de aviație	0	6
Regiment de rachete antiaeriene	1	5
Batalion 22 de menținere a păcii	0	5
Batalion cu destinație specială	1	4
Batalion de gardă	1	4
Batalion geniu	0	4
TOTAL	11	55

Se recomandă:

- **Modificarea cadrului normativ privind comisiile de admitere și atestare**, astfel încât să fie asigurată reprezentarea echitabilă a femeilor. Astfel, se recomandă să fie modificat și completat p. 104 din Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate și a p. 47 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar pentru a asigura o reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de atestare și admitere, și pentru a introduce obligativitatea pentru membrii comisiilor de a urma cursuri de formare în domeniul egalității de gen și nediscriminării.
- **Implementarea măsurilor pozitive în procesul de recrutare**, prin dezvoltarea de campanii de recrutare care să vizeze în mod specific fetele și femeile, evidențiind oportunitățile și avantajele unei cariere militare. De asemenea, se recomandă instituirea unei cote minime pentru femei, în conformitate cu art. 2 din Legea nr. 121/2012 privind asigurarea egalității, pentru admiterea femeilor în instituțiile de învățământ militar.
- **Adaptarea cerințelor fizice și a prevederilor privind sarcina**, prin amendarea punctului 53 din regulamentul de recrutare pentru a reflecta adaptările practice deja implementate, cum ar fi înlocuirea probei de tracțiune la bara fixă cu exercițiul „tracțiuni în brațe la bara fixă din atârnat culcat” pentru femei. De asemenea, se recomandă modificarea punctelor 50-51 din regulamentul pentru a permite amânarea probelor fizice în cazul candidaților femei care sunt însărcinate, au născut recent sau sunt în perioada de lăuzie și adăugarea unei prevederi exprese care să stipuleze că femeile însărcinate, cele care au născut recent sau se află în perioada de lăuzie beneficiază de amânarea probelor fizice pentru o durată adecvată (ex. câteva luni), pe baza certificatului medical.
- **Stabilirea unui sistem de colectare de date dezagregate pe sex** pentru a monitoriza progresul și a identifica obstacolele în calea egalității de șanse.

2.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală

Procesul de promovare în funcțiile militare este reglementat de Ghidul Carierei Militare, aprobat prin Ordinul Ministrului Apărării nr. 590/2021. Acest document stabilește cerințele privind evoluția în cariera militară a cadrelor militare și constituie baza pentru managementul carierei. Conform Ghidului, „în cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective [de promovare], decizia de promovare se va lua pe baza recomandărilor comisiei de atestare și a concursului de selectare organizat în condițiile stabilite de actele normative ale Ministerului Apărării.” În același timp, componența comisiilor de atestare este reglementată de Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 941/2006, punctul 104, care, cu regret, nu conține prevederi explicite care să asigure o reprezentare echitabilă de gen în aceste comisii, or lipsa femeilor în comisii poate reduce nivelul de obiectivitate în deciziile de promovare.

Deși prevederile par a fi neutre din perspectiva de gen, reprezentarea femeilor în funcții de conducere este scăzută. Cu toate că Ghidul Carierei Militare a fost actualizat (Ordinul Ministrului Apărării nr. 590/2021), acesta nu conține o prevedere explicită privind măsuri speciale temporare (discriminare pozitivă) în favoarea femeilor, care să asigure creșterea reprezentării lor la nivel decizional. Conform datelor furnizate de Ministerul Apărării în 2024, femeile reprezintă mai mult de 21% din numărul total de militari din Armata Națională, un procent semnificativ comparativ cu media de 13% în forțele armate din țările occidentale (conform Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2020). Din totalul femeilor militare, 37% ocupă funcții de comandă. Cu toate acestea, la nivel de conducere decizională, doar 2% sunt femei, iar în funcții superioare nu există reprezentare feminină. La nivelul ofițerilor, toate absolventele Academiei Militare a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” sunt numite în funcții de comandă, precum comandant de pluton. Cu toate acestea, pe măsură ce avansează în carieră, numărul femeilor în funcții de conducere scade, fapt ce se datorează în mare parte cerinței de a deține studii de licență militară pentru avansare, iar fetele au fost admise pentru prima dată la astfel de studii abia în anul 2012.

Practici pozitive internaționale:

- **Spania:** Comisiile de evaluare și promovare se bazează pe un sistem de cote pentru a asigura reprezentarea femeilor.
- **Canada:** Membrii comisiilor de promovare primesc formare specifică în egalitatea de gen și diversitate.

Referințe în standardele internaționale:

- **Organizația Națiunilor Unite** recomandă stabilirea unor comisii de promovare cu diversitate de gen și asigurarea formării profesionale a membrilor pe tema egalității de gen pentru conștientizare și sensibilizare.

Ministerul Apărării nu a implementat politici specifice pentru a crește numărul de femei în funcții de conducere în sectorul de apărare. Cu toate acestea, în 2024, a fost introdusă o măsură pozitivă temporară în Regulamentul privind modul de selectare și detașare la studii și alte forme de perfecționare profesională, aprobat prin Ordinul Ministrului Apărării nr. 108/2021: „*În scopul reprezentării echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul de instruire, în cazul în care mai mulți candidați, care au aplicat pentru aceeași formă de instruire, corespund în condiții egale tuturor criteriilor stabilite, candidații de sex feminin vor avea prioritate (aplicând principiul discriminării pozitive). Măsura specială are drept scop promovarea egalității de gen și se aplică temporar (până la sfârșitul anului 2030).*” Această prevedere este un pas important spre asigurarea egalității de șanse, însă nu există politici similare aplicate direct procesului de promovare în funcții de conducere. De asemenea, în cadrul instituției nu există date disponibile privind ratele de promovare pentru femei și bărbați în funcții de conducere, dar nu se evaluează nici impactul programelor de dezvoltare profesională asupra promovării femeilor.

Referințe în standardele internaționale:

- **Comitetul NATO pentru perspectivele de gen recomandă asigurarea egalității de șanse în evaluare și promovare prin:** (I) asigurarea unei componente mixte în comisiile de promovare; (II) stabilirea unei condiții de pregătire anterioară pe teme de egalitate de șanse pentru membrii comisiilor de selecție sau promovare; (III) identificarea procedurilor de selecție care să asigure șanse egale și să încurajeze prezența sporită a femeilor în forțele armate.
- **Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE), în Cauza C-409/95, Hellmut Marschall vs. Land Nordrhein-Westfalen,** a stabilit că, în cazul în care există un punctaj egal între doi candidați de sexe diferite într-un domeniu cu dezechilibru de gen, candidata de sex feminin poate avea prioritate în promovare, cu condiția ca evaluarea obiectivă să nu încline balanța în favoarea bărbatului.

Maternitatea și cariera militară. Conform Art. 32 alin. 4 din Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor, perioada concediului pentru îngrijirea copilului se include în vechimea în muncă generală și în perioada necontributivă asimilată stagiului de cotizare. Totodată, prin modificările recente ale Legii nr. 162/2005, concediul de îngrijire a copilului se include și în vechimea calendaristică pentru militari.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**, articolul 11(2) litera b) prevede că statele părți trebuie să ia toate măsurile adecvate pentru a asigura dreptul la concediu de maternitate plătit sau cu beneficii sociale comparabile, fără pierderea locului de muncă, a vechimii sau a beneficiilor sociale.

Practici pozitive internaționale:

- **Spania:** Salariul femeilor nu poate fi redus dacă poziția lor este schimbată ca urmare a sarcinii, iar cursurile și examenele de promovare iau în considerare inclusiv sarcina, asigurând astfel că femeile nu sunt dezavantajate.
- **Germania:** Ordonanța privind Protecția Maternității prevede că personalului militar nu i se poate solicita să îndeplinească anumite sarcini în ultimele 6 săptămâni înainte de naștere și în primele 8 săptămâni după naștere (perioadă extinsă în anumite cazuri), iar pentru a facilita reintegrarea post-maternitate, se asigură că femeile pot reveni în poziții echivalente și că perioada de maternitate nu afectează negativ cariera lor.

Se recomandă:

- **Modificarea Ghidului Carierei Militare**, prin completarea pct. 67 cu următorul text: „În cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective în condiții egale, prioritate se va acorda candidaților de sex feminin, aplicând principiul discriminării pozitive, în scopul promovării egalității de gen.” Această prevedere va susține promovarea femeilor, similar cu măsura pozitivă temporară din Regulamentul privind selectarea și detașarea la studii.
- **Asigurarea reprezentării echilibrate în comisiile de promovare**, prin modificarea Regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate pentru a prevedea explicit necesitatea unei componente mixte de gen în comisiile de atestare și promovare, inclusiv prin impunerea cotelor de gen de minimă reprezentare a unui sex în fiecare comisie de atestare. Adițional, se recomandă introducerea obligativității pentru membrii comisiilor de a participa la cursuri de formare în egalitatea de gen și nediscriminare, conform recomandărilor NATO și ONU.
- **Instituționalizarea programelor de mentorat și de dezvoltare profesională**, prin dezvoltarea unui program de mentorat pentru femeile din armată, similar cu practicile din Canada, cât și introducerea și promovarea cursurilor de leadership și management destinate femeilor, asigurând participarea lor și monitorizarea impactului asupra promovării în funcții de conducere.
- **Monitorizarea barierelor de avansare în carieră**, prin instituirea unui sistem de colectare și analiză a datelor defalcate pe gen privind promovarea în funcții, participarea la cursuri de dezvoltare profesională și alte aspecte relevante. De asemenea, se încurajează publicarea periodică a rapoartelor privind egalitatea de gen în sectorul apărării, pentru a monitoriza progresul și a identifica domeniile care necesită îmbunătățiri.

2.4. Orarul de muncă

Cadrul intern nu prevede măsuri de acomodare rezonabilă a orarului de muncă pentru militari. Deși Codul Muncii al Republicii Moldova prevede o serie de măsuri de acomodare rezonabilă a orarului de muncă, în cazuri particulare, pentru realizarea unor necesități speciale, cum ar fi: program de lucru parțial, scheme de flexibilizare a muncii, pauze pentru alimentarea copilului, aceasta nu se aplică militarilor.

Deși au fost oferite recomandări de modificare, până în prezent, Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 2327/2009 (care aprobă regulamentele militare) și regulamentele subsecvente din cadrul Forțelor Armate nu prevăd măsuri de flexibilizare a programului de muncă pentru militarii (bărbați sau femei) cu copii de vârstă ante-preșcolară. Mai mult, Legea nr. 162/2005 exceptează militarii de la anumite prevederi din Codul Muncii privind orarul de lucru parțial, pauze suplimentare, telemunca sau alte forme de flexibilitate. Aspectele legate de regimul de muncă al militarilor sunt reglementate de:

- **Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate**, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 941 din 2006.
- **Regulamentul serviciului interior al Forțelor Armate ale Republicii Moldova**, aprobat prin Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 2327 din 2009.
- **Regulamentul privind organizarea și desfășurarea procesului de învățământ în Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”**, aprobat prin ordinul comandantului (rector) nr. 439 din 28 decembrie 2017.

Lipsa prevederilor explicite și a politicilor instituționalizate privind acomodarea rezonabilă afectează disproporționat femeile. În contextul prevederilor actuale, militarii în termen pot beneficia de învoire acordate de comandantul unității militare, conform regulamentelor interne. Obligația comandantului de a stabili și respecta regimul de învoire este prevăzută în pct. 135(22) din Regulamentul serviciului interior. De asemenea, angajații și angajatele cu responsabilități familiale pot depune rapoarte către comandant pentru ajustarea programului de lucru. Decizia de aprobare sau respingere este la discreția comandantului, dar, cu regret, instituția nu dispune de date statistice privind numărul de femei și bărbați care au beneficiat de programe de muncă flexibilă sau care au solicitat ajustarea programului de lucru din motive familiale.

De asemenea, conform Art. 14 alin. 2 din Legea nr. 162/2005, militarilor prin contract antrenați la îndeplinirea obligațiilor în afara duratei săptămânale a timpului de serviciu li se acordă timp compensatoriu „în modul stabilit de comandant”, însă fără a fi stabilite criterii sau proceduri clare de atribuire.

Este important de menționat că nici regimul de studii nu include prevederi de flexibilitate, astfel, conform pct. 29 din Regulamentul privind organizarea și desfășurarea procesului de învățământ în Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun”, studenții sunt obligați să frecventeze toate lecțiile, iar absențarea este permisă doar în cazul exercitării obligațiilor de serviciu. Această prevedere nu ține cont de situații ce pot apărea în perioada sarcinii, nașterii sau lăuziei, când o femeie militar poate avea nevoie de pauze medicale sau de o anumită flexibilitate în program. Fără excepții sau măsuri de acomodare, există riscul de exmatriculare (ori pierderea accesului la studii) pentru femeile care se află în imposibilitatea de a participa fizic la toate activitățile didactice.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), articolul 11 (1):** prevede că statele părți trebuie să asigure aceleași drepturi la muncă pentru femei și bărbați, inclusiv dreptul la oportunități de carieră și condiții de muncă echitabile.
- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind protecția maternității nr. 183 din 2000,** Recomandarea nr. 191 sugerează măsuri suplimentare pentru protecția maternității, inclusiv flexibilitatea programului de lucru și acomodarea rezonabilă a condițiilor de muncă.
- **Comitetul NATO pentru Perspectivele de Gen** recomandă statelor membre să implementeze politici de echilibru între viața profesională și cea personală pentru a facilita recrutarea și retenția personalului feminin. Totodată, recomandă asigurarea acomodării rezonabile a programului de muncă pentru personalul cu responsabilități familiale.
- **Carta Socială Europeană (revizuită), art. 27** prevede respectarea dreptului lucrătorilor cu responsabilități familiale la egalitate de șanse și de tratament, inclusiv adaptarea programului de lucru și accesul la servicii de îngrijire a copiilor.

Practici pozitive internaționale:

- **Franța:** Ministerul Apărării pune la dispoziție servicii de creșă și grădiniță pentru copiii personalului militar, facilitând astfel îmbinarea vieții profesionale cu cea familială. Adicional, femeile însărcinate și părinții cu copii mici pot fi scutiți de munca în ture de noapte sau pot solicita ajustarea programului de lucru.
- **Germania:** Se oferă un concediu parental de până la 156 de săptămâni, transferabil între părinți, ceea ce permite familiilor să își gestioneze mai bine responsabilitățile. De asemenea, militarii cu responsabilități familiale pot beneficia de programe de lucru flexibile și de posibilitatea de a reduce orele de lucru.
- **Canada:** Forțele Armate Canadiene au implementat politici care permit personalului militar să își ajusteze programul de lucru în funcție de nevoile familiale, iar în anumite funcții, militarii pot lucra de la distanță sau pot beneficia de aranjamente de telemuncă.
- **Suedia:** Angajații au dreptul legal de a solicita ajustarea programului de lucru până când copilul împlinește 8 ani.

Se recomandă:

- **Introducerea prevederilor privind acomodarea rezonabilă în legislația militară**, prin modificarea Legii nr. 162/2005 pentru a include dreptul unor categorii de militari la acomodare rezonabilă a programului de lucru în cazuri particulare, precum femeile gravide și cele care alăptează, militarii cu responsabilități familiale, cum ar fi îngrijirea copiilor mici sau a membrilor de familie bolnavi. Pentru a asigura implementarea acestor drepturi este necesară elaborarea unor proceduri standardizate care să permită militarilor să solicite și să obțină ajustarea programului de lucru, reducând astfel dependența exclusivă de decizia comandantului.
- **Implementarea programelor de muncă flexibilă în unitățile militare, care pot include:** (I) program de lucru individualizat – stabilirea orelor de început și sfârșit a programului în funcție de nevoile individuale; (II) munca cu fracțiune de normă, permisă în special pentru militarii care revin din concediu de maternitate sau care au responsabilități familiale; (III) telemunca și munca de la distanță, în dependență de specificul funcției.
- **Flexibilizarea studiilor pentru situații de excepție**, prin completarea pct. 29 din Regulamentul privind organizarea și desfășurarea procesului de învățământ în Academia Militară a Forțelor Armate „Alexandru cel Bun” cu un alineat care să prevadă: „În cazul studentelor, masterandelor și doctorandelor aflate în perioada de sarcină, naștere sau lăuzie, precum și în alte situații medicale justificate, se pot institui măsuri de acomodare rezonabilă, precum scutiri, replanificarea activităților didactice și/sau forme de studiu adaptate, în baza recomandărilor medicale.”
- **Clarificarea și flexibilizarea acordării timpului compensatoriu**, prin amendarea Art. 14 (2) din Legea nr. 162/2005, introducând o formulare explicită: „Militarilor prin contract li se acordă timp compensatoriu de comun acord cu militarul, ținând cont, în măsura posibilităților, de nevoile și preferințele acestuia, în special în situațiile ce privesc îngrijirea copiilor, a membrilor de familie bolnavi sau alte responsabilități familiale.”, cât și prin aprobarea unui regulament de punere în aplicare a acestui articol.
- **Crearea facilităților de îngrijire a copiilor**, prin asigurarea angajaților cu servicii de creșă și grădiniță în cadrul sau în apropierea unităților militare, pentru a sprijini părinții militari. Iar în cazul în care instituția nu are posibilitate, să fie acordate vouchere sau subvenții pentru servicii de îngrijire a copiilor, similar practicilor din alte țări.
- **Protejarea drepturilor femeilor însărcinate și a celor care alăptează**, prin modificarea regulamentelor interne pentru a prevedea excluderea femeilor însărcinate de la sarcinile care pot prezenta riscuri pentru sănătatea lor sau a copilului, dar și pentru a oferi permisiunea de a ajusta programul de lucru sau de a fi transferate temporar în funcții mai puțin solicitante. Pentru cele care au copii mici, să fie asigurate pauzele pentru alimentarea copilului, similar prevederilor din Codul Muncii.

- **Colectarea de date statistice și analiza acestora** privind numărul de militari care solicită și beneficiază de ajustarea programului de lucru, dar și a impactului acestor măsuri asupra performanței și retenției personalului.

2.5. Responsabilități de familie

Legea nr. 162 din 2005 cu privire la statutul militarilor reglementează drepturile și obligațiile militarilor în Republica Moldova inclusiv și concediile pentru angajații cu copii. În ceea ce privește responsabilitățile familiale, concediul de îngrijire a copilului este reglementat și în Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 941/2006. Conform datelor statistice, numărul bărbaților care beneficiază de concediu de îngrijire în anii 2021-2023 este mult mai mare decât cel al femeilor.

Totodată, în 2024 numărul acestora scade brusc. Această tendință se explică prin prevederile legislative recent aprobate, prin care cuantumul indemnizației pentru îngrijirea copilului se stabilește în baza salariului părintelui al cărui cuantum este mai mare, și nu a părintelui care iese în concediu de îngrijire. Înainte însă, pentru că salariul bărbaților este de regulă mai mare, tații își asumau concediul de îngrijire pentru a primi o indemnizație mai mare, iar în realitate, conform declarațiilor mai multor militari, plecau la muncă peste hotarele țării.

Adițional celor menționate mai sus, cadrul legislativ actual prevede că militarii prin contract au dreptul la concediu paternal de 14 zile calendaristice, acordat în primele 56 de zile de la nașterea copilului (art. 141, alin. (2)), intrând în vigoare la 1 ianuarie 2019. Deși nu există date statistice sistematizate, în procesul de intervieware, reprezentanții ministerului afirmă că de la introducerea prevederii în 2019 și până în prezent, militarii prin contract au beneficiat de acest drept, fără cazuri de refuz.

TABEL 7:
Beneficiari ai concediului de îngrijire a copilului (2021-2024)

Anul	Beneficiari ai concediului de îngrijire a copilului	
	Bărbați	Femei
2021	49	19
2022	61	26
2023	59	22
2024 (noiembrie)	18	30

În prezent, nu există politici sau programe dedicate care să sprijine echilibrul dintre viața profesională și responsabilitățile familiale în sectorul de apărare. Regulamentele actuale nu prevăd politici sau programe speciale cum ar fi: (I) ajustarea programului de lucru în perioada de maternitate sau paternitate, (II) sprijinul acordat părinților singuri, (III) programe de muncă flexibilă pentru părinți, sau (IV) programe de mentorat pentru femeile cu responsabilități familiale. La etapa actuală nici nu sunt colectate date privind numărul de femei care au renunțat la locul de muncă din cauza dificultăților în îmbinarea muncii cu viața de familie sau feedback din partea angajaților despre eficiența programelor de sprijin, pentru a putea vedea care este amploarea impactului cauzat de lipsa acestor prevederi de suport. De asemenea, nu există facilități precum creșe sau grădinițe în cadrul unităților militare.

În contextul îmbunătățirii cadrului legislativ, este relevant **Proiectul de Lege nr. 329/2024**, aprobat în prima lectură la data de 5 decembrie 2024, care modifică Legea nr. 162/2005 cu privire la statutul militarilor. Printre prevederile-cheie se regăsește dreptul militarului de a refuza detașarea în situații de graviditate, îngrijire monoparentală a copilului minor, motive familiale temeinice sau stări de sănătate confirmate medical. Această inițiativă ar putea îmbunătăți capacitatea femeilor însărcinate și a celor care sunt unicul sprijin al familiei de a-și păstra echilibrul între obligațiile de serviciu și cele familiale.

De menționat că, la nivel legislativ, Legea nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați include un mecanism instituțional de implementare (grupuri coordonatoare și unități de gen) aplicabil autorităților publice centrale. În practică, însă, acest mecanism nu este pe deplin funcțional nici în alte instituții și nici în Ministerul Apărării, ceea ce reduce substanțial posibilitatea de a integra dimensiunea de gen în politicile referitoare la reconcilierea vieții de familie cu cea profesională. În acest context, devine oportună efectuarea unei analize ex-post a Legii nr. 5/2006, pentru a identifica lacunele și a propune măsuri de eficientizare a aplicării sale în sectorul de apărare.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**, articolul 11 (2), lit. c) stipulează că statele trebuie să încurajeze furnizarea serviciilor sociale necesare pentru a permite părinților să îmbine responsabilitățile familiale cu cele profesionale, inclusiv prin promovarea creării și dezvoltării de servicii de îngrijire a copiilor.
- **Ghidul pentru Echilibrul între Viața Profesională și Viața de Familie recomandă statelor membre** să adopte politici care să permită flexibilitatea programului de lucru, munca cu fracțiune de normă, concedii parentale și facilități de îngrijire a copiilor.
- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind lucrătorii cu responsabilități familiale (1981)** recunoaște necesitatea sprijinirii lucrătorilor cu responsabilități familiale pentru a îmbina obligațiile profesionale cu cele familiale. De asemenea, recomandarea nr. 165 privind lucrătorii cu responsabilități familiale (1981) recomandă măsuri precum flexibilitatea programului de lucru, concedii parentale, servicii de îngrijire a copiilor, egalitatea de șanse în angajare și promovare.
- **Directiva Uniunii Europene 2019/1158** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor prevede dreptul la concediu paternal de cel puțin 10 zile lucrătoare și încurajează partajarea egală a responsabilităților familiale între femei și bărbați.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Forțele Armate Canadiene oferă posibilitatea de a lucra cu normă redusă, programe de muncă flexibilă și concedii parentale generoase pentru a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea familială.
- **Germania:** oferă un concediu parental de până la 36 de luni, care poate fi împărțit între ambii părinți, încurajând astfel implicarea taților în îngrijirea copiilor. De asemenea, Forțele armate germane au adoptat politici care includ servicii de creșă, programe de muncă flexibilă, sprijin financiar pentru îngrijirea copiilor și posibilitatea de a lucra cu normă redusă.
- **Suedia:** se oferă 480 de zile de concediu parental plătit, care pot fi împărțite între ambii părinți, cu o parte rezervată exclusiv pentru tați, pentru a încuraja participarea lor activă.

Se recomandă:

- **Elaborarea și implementarea politicilor de sprijin pentru responsabilitățile familiale**, prin dezvoltarea unui cadru legislativ și normativ care să prevadă politici și programe specifice pentru sprijinirea părinților în sectorul de apărare, inclusiv: (I) programe de muncă flexibilă – introducerea posibilității de a lucra cu normă redusă, program de lucru flexibil sau telemuncă, acolo unde este posibil; (II) facilități pentru îngrijirea copiilor – crearea de creșe și grădinițe în cadrul sau în apropierea unităților militare, sau oferirea de vouchere pentru servicii de îngrijire a copiilor; (III) programe de mentorat – pentru femeile cu responsabilități familiale, pentru a le sprijini în dezvoltarea carierei.

- **Asigurarea includerii concediului de îngrijire a copilului în vechimea în serviciul militar**, prin adoptarea modificărilor legislative necesare, cu aplicabilitate și pentru perioadele de concediu realizate anterior intrării în vigoare a noii reglementări, astfel încât această perioadă să fie recunoscută integral și să nu afecteze negativ promovarea în carieră.
- **Promovarea activă a dreptului la concediu paternal**, prin desfășurarea de campanii de informare pentru a promova dreptul la concediu paternal și pentru a încuraja bărbații să se implice activ în îngrijirea copiilor, care va fi drept suport și pentru abordarea stereotipurilor care descurajează bărbații să solicite concediu paternal sau de îngrijire a copilului.
- **Monitorizarea și evaluarea nivelului de reconciliere a vieții de familie cu cea personală în rândul angajaților.** Se recomandă dezvoltarea unui sistem de colectare a datelor privind: numărul de femei și bărbați care beneficiază de concedii parentale; numărul de solicitări de ajustare a programului de lucru pentru responsabilități familiale; motivele pentru care personalul renunță la locul de muncă. Drept urmare, să fie realizate sistematic analize pentru a determina eficiența programelor și politicilor implementate și pentru a identifica domeniile care necesită îmbunătățiri.

2.6. Infrastructura

Infrastructura militară, în mare parte, este utilizată în egală măsură de femei și bărbați, fără facilități adaptate. De exemplu, infrastructura sportivă este utilizată în egală măsură de femei și bărbați, facilitățile fiind identice. În ceea ce privește infrastructura în misiuni internaționale și teatre de operațiuni, se constată că Republica Moldova nu este responsabilă de infrastructura bazelor militare unde staționează contingentele Armatei Naționale în misiuni internaționale (de exemplu, Kosovo, Liban, Bosnia și Herțegovina). În cazul misiunilor individuale (Somalia, Republica Centrafricană), fiecare militar își închiriază locuința sau este cazat de către misiune.

În procesul de evaluare s-a constatat că, la nivel de instituție, nu există prevederi specifice care să reglementeze acomodarea rezonabilă a infrastructurii la necesitățile ambelor sexe, și respectiv, nici obligația de alocare a resurselor financiare pentru modernizarea infrastructurii din perspectiva egalității de gen. Cu toate acestea, reprezentanții instituției au menționat unele proiecte în derulare: (I) reparații capitale în unitățile militare – lucrări în cadrul cărora se pune accent pe crearea facilităților adecvate atât pentru bărbați, cât și pentru femei (de exemplu, toalete și vestiare separate) și (II) crearea unei noi unități militare lângă comuna Băcioi – fiind construită de la zero, conform standardelor moderne, unde se urmărește asigurarea infrastructurii adecvate pentru ambele sexe.

Referințe în standardele internaționale:

- **Comitetul NATO pentru Perspectivele de Gen recomandă statelor membre** să asigure că echipamentul și infrastructura militară sunt adaptate pentru a răspunde nevoilor specifice ale femeilor și bărbaților.
- **Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 155** privind securitatea și sănătatea lucrătorilor prevede că statele trebuie să asigure un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți lucrătorii, luând în considerare nevoile specifice ale diferitelor categorii de angajați.
- **Directiva Uniunii Europene 2006/54/CE** privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei interzice discriminarea bazată pe sex și solicită măsuri pentru a asigura condiții de muncă echitabile.
- **Ghidul NATO pentru implementarea perspectivelor de gen** recomandă statelor membre să asigure că infrastructura și echipamentul militar sunt adaptate pentru a răspunde nevoilor specifice ale femeilor, inclusiv în ceea ce privește uniforme, echipamentul de protecție și facilitățile de cazare.

Conform informațiilor furnizate, femeile militare nu au nevoie de cazare în unitățile militare, deoarece, în conformitate cu Legea nr. 1245/2002 privind pregătirea cetățenilor pentru apărarea Patriei, femeile nu sunt încorporate în serviciul militar în termen. Astfel, problema spațiilor separate de cazare pentru femei în unitățile militare nu este considerată relevantă în contextul actual. Cu toate acestea, lipsa facilităților de cazare poate fi un impediment pentru participarea femeilor în anumite misiuni sau antrenamente care necesită prezența lor în unitate pentru perioade extinse. Adicional, se constată că nu există facilități educaționale și de îngrijire pentru copiii angajaților din armată în cadrul unităților militare. De asemenea, nu sunt disponibile facilități de alăptare sau încăperi amenajate pentru femeile însărcinate în unitățile militare.

Practici pozitive internaționale:

- **Germania:** Unitățile militare sunt dotate cu facilități separate și adecvate pentru femei, inclusiv dormitoare, toalete și dușuri.
- **Suedia:** În unele unități, sunt disponibile creșe sau servicii de îngrijire a copiilor pentru a sprijini militarii cu responsabilități familiale.

Deși există unele elemente specifice pentru femei în uniforme militare, acestea sunt insuficiente pentru a putea afirma că uniforme sunt universale. În data de 29 decembrie 2023, a fost aprobat Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 1287-IX privind uniforma militară și însemnele distinctive ale efectivului Armatei Naționale. Acest decret descrie uniforma militară, inclusiv unele elemente specifice uniforme feminine. Uniformele de ceremonie sunt cusute individual pentru fiecare militar, asigurându-se astfel adaptarea la parametrii antropometrici specifici. Uniformele de instrucție sunt produse în serie, conform mărimilor standard. La necesitate, fiecare militar (bărbat sau femeie) poate ajusta uniforma de sine stătător. Iar echipamentul militar este în prezent unisex, utilizat în egală măsură atât de bărbați, cât și de femei, ceea ce poate crea incomodități pentru femei, în special pentru cele însărcinate sau aflate în perioada postnatală.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Forțele armate canadiene oferă uniforme special concepute pentru femeile însărcinate, asigurând confort și siguranță. De asemenea, Guvernul canadian a stabilit în regulile de achiziții publice că echipamentul militar trebuie să răspundă atât nevoilor bărbaților, cât și ale femeilor. Acest lucru include uniforme, vestele de protecție, încălțăminte și alte echipamente esențiale.
- **Germania:** Armata germană a decis înlocuirea treptată a întregului echipament, astfel încât noile achiziții să fie disponibile în măsuri și forme adecvate pentru utilizatori, indiferent de sex.
- **Suedia:** Forțele armate suedeze utilizează echipament modular care poate fi ajustat în funcție de mărimea și forma corpului, asigurând astfel confort și eficiență pentru toți militarii.

Se recomandă:

- **Adaptarea echipamentului militar și a uniformelor pentru femei,** prin introducerea în specificațiile tehnice a procedurilor de achiziții a cerinței ca echipamentul și uniforme militare să fie disponibile în mărimi și forme adecvate pentru femei, inclusiv pentru femeile însărcinate să fie croite individualizat.
- **Modernizarea infrastructurii pentru a răspunde nevoilor femeilor,** prin asigurarea tuturor unităților militare cu toalete, dușuri și vestiare separate și adecvate pentru femei. De asemenea, se recomandă evaluarea posibilității de a crea creșe sau servicii de îngrijire a copiilor în apropierea unităților militare sau de a oferi sprijin financiar pentru servicii de îngrijire.

- **Alocarea resurselor financiare sensibile la aspectul de gen**, în procesul de planificarea și alocarea resurselor necesare pentru modernizarea infrastructurii și achiziționarea de echipament adaptat, cât și implementarea mecanismelor de monitorizare a cheltuielilor în vederea asigurării că fondurile sunt utilizate pentru promovarea egalității de gen.
- **Analiza sistematică a necesităților diferențiate ale femeilor militare și ale bărbaților militari**, prin colectarea feedback-ului din partea femeilor militare cu privire la calitatea infrastructurii și echipamentului, precum și la nevoile lor specifice, și adițional, analizarea impactului infrastructurii de muncă asupra performanței și satisfacției profesionale ale angajaților în sectorul de apărare.
- **Crearea unui departament sau birou de coordonare a politicilor de gen**. Este necesară înființarea unei structuri specializate (de tip departament, birou sau direcție) la nivelul Ministerului Apărării, responsabilă de coordonarea și monitorizarea politicilor de egalitate de gen. Această unitate ar trebui să beneficieze de resurse umane și financiare dedicate, astfel încât să poată elabora, pune în aplicare și evalua strategiile și planurile de acțiuni privind egalitatea de gen în cadrul ministerului.
- **Ofițeri de gen în unitățile militare**. Pentru a asigura o implementare efectivă a politicilor și strategiilor de gen la nivel local, se recomandă numirea unor ofițeri responsabili de dimensiunea de gen în fiecare unitate militară. Aceștia urmează să fie formați în domeniul egalității de gen și drepturilor omului, având ca principale atribuții monitorizarea, consilierea și raportarea situațiilor ce țin de egalitatea de gen. Prin implicarea acestor ofițeri, se pot identifica mai ușor problemele concrete ale personalului feminin și se pot propune soluții adaptate contextului fiecărei unități.
- **Realizarea unei analize ex-post a Legii nr. 5/2006**. Având în vedere rolul Legii nr. 5/2006 privind asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați în instituționalizarea politicilor de gen la nivel național, se impune evaluarea modului în care mecanismele sale (grupuri coordonatoare, unități de gen) sunt operaționale și relevante pentru sectorul de apărare. Această analiză ex-post ar evidenția disfuncționalitățile actuale și ar contribui la propunerea unor amendamente sau reglementări suplimentare, menite să eficientizeze integrarea perspectivei de gen în cadrul Ministerului Apărării.

ANEXA NR. 2:

Nivelul de implementare a măsurilor rezonabile pentru asigurarea egalității de gen în Ministerul Apărării

Nivelul de implementare a măsurilor rezonabile pentru asigurarea egalității de gen în Ministerul Apărării		
1. Corelarea cerințelor fizice cu cerințele profesionale determinate		
1	Barriere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativelor, standardele, etc.)	Număr diferit de exerciții de control și cerințe diferite (alergare 3000m bărbați/1000-2000m femei). Această abordare conduce la o pregătire fizică mai slabă a femeilor în raport cu bărbații.
	Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)	Regulamentul pregătirii fizice militare, ordinul Ministrului Apărării nr. 100 din 05.03.2015 Baremul de control, prevăzut la Anexa nr. 21 din Regulament, anumite exerciții precum „urcarea prin forță” (Exercițiul nr. 5 din anexa nr. 21); ”ridicarea halterei mici (smuls)” (exercițiul nr. 10); „ridicarea halterei mici (împins)” (exercițiul nr. 11) sunt prevăzute doar pentru bărbați
	Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)	Mai mult de 60% dintre statele membre NATO solicita cerințe fizice identice pentru femei și bărbați după cum se arată în Raportul anual NATO pentru 2017. Exemple notabile în acest sens sunt Canada sau Germania. A se vedea și Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, para.22, similar Johnston în para.37 și Sirdar în para.25. De asemenea UN Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (ORLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit, Project Tool 68: Checklist for physical tests and medical examination.
	Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)	Număr de persoane care întâmpină dificultăți la susținerea exercițiilor de control
	Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)	Modificarea Regulamentului pregătirii fizice militare (2019) pentru a asigura un nivel de pregătire fizică minimă atât pentru femei cât și pentru bărbați. Baremele de control trebuie să țină cont de diferențele biologice existente între femei și bărbați la realizarea unor exerciții. Totuși, exercițiile trebuie să fie relevante pentru sarcinile de lucru ale militarilor într-o armată modernă și să ajute femeile și bărbații să atingă un anumit nivel de pregătire fizică care să le permită, fără discriminare, îndeplinirea misiunii puse în sarcina funcției de militar. Astfel, cerințele diferite privind alergarea la distanță trebuie excluse, ținând cont de diferențele biologice în Baremul de control.
	Evaluarea nivelului de implementare	Se constată că recomandarea de a elimina diferențele nejustificate dintre femei și bărbați în ceea ce privește cerințele fizice nu a fost pe deplin implementată. În pofida modificărilor aduse de Regulamentul pregătirii fizice militare (Ordinul Ministrului Apărării nr. 91/2020), acesta continuă să conțină prevederi care stabilesc bareme diferite, de exemplu: femeile trebuie să alerge 2.000 de metri, în timp ce bărbații 3.000 de metri. Totodată, anumite exerciții (precum „urcarea prin forță”, „ridicarea halterei mici – smuls/împins”) rămân rezervate exclusiv bărbaților, fără a se preciza motive profesionale clare. Evaluare privind gradul de implementare Prevederile Regulamentului actual (Ordinul nr. 91/2020): Menționează necesitatea unei pregătiri fizice minime pentru personalul militar și introduce „tracțiuni la bara fixă din atârnat culcat” pentru femei, însă menține discrepanțe notabile: alergarea mai scurtă pentru femei (2.000 m vs. 3.000 m), existența unor exerciții dedicate exclusiv bărbaților. Invocă „diferențele anatomice” pentru adaptarea probelor, însă nu prezintă o fundamentare obiectivă privind legătura acestor diferențe cu cerințele operaționale efective.

		<p>Consecință:</p> <p>Aproximativ 47% dintre candidatele la Academia Militară eșuează la probele fizice, comparativ cu 24% dintre candidații bărbați, dovadă că baremele nu sunt calibrate pentru a susține pregătirea și integrarea femeilor.</p> <p>Femeile sunt testate la un număr mai mic de exerciții (3 din 4), iar exercițiile de forță (cu haltere sau urcarea prin forță) rămân inaccesibile, fapt ce le poate limita formarea și nivelul de pregătire practică.</p> <p>Subreprezentarea femeilor în materialele didactice (o singură imagine cu femei din 124 de ilustrații) perpetuează stereotipul „armatei exclusiv masculine” și poate descuraja recrutarea și retenția personalului feminin.</p> <p>Concluzie:</p> <p><i>Deși Regulamentul a introdus unele măsuri menite să acomodeze femeile (ex. varianta de tracțiuni la bara fixă din atârnat culcat), persistă necorelarea cerințelor fizice cu cerințele profesionale reale. Diferențele rămân prea mari, nefiind justificate prin riscuri, aptitudini specifice ori misiuni concrete.</i></p>
	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Reformularea și adaptarea cerințelor fizice pe baza unor criterii profesionale obiective, astfel încât femeile și bărbații să fie testați echitabil, în raport cu misiunile efective ale Armatei Naționale.</p> <p>1. Reintroducerea exercițiilor excluse și ajustarea baremelor</p> <ul style="list-style-type: none"> Integrarea unor probe precum „urcarea prin forță”, „ridicarea halterei mici (smuls/împins)” și pentru femei, cu adaptarea (dacă este necesar) a greutateilor sau a numărului de repetări, astfel încât să nu fie compromis standardul operațional. Stabilirea distanței de alergare la un nivel unic (ex. 2.400 m) ori adoptarea unui timp-limită pe aceeași distanță pentru ambele sexe, cu ușoare ajustări pe criterii obiective (vârstă, tip de misiune). <p>2. Programe de pregătire fizică suplimentară</p> <ul style="list-style-type: none"> Crearea și publicarea unor ghiduri de antrenament pre-admitere și introducerea de cursuri/ateliere practice, menite să crească nivelul de forță și rezistență în rândul candidatelor, mai ales că acestea nu exersează intensiv astfel de probe în învățământul preuniversitar. Asigurarea infrastructurii și a resurselor (săli de sport, echipament, antrenori specializați) pentru a facilita progresul fizic înainte de susținerea probelor oficiale. <p>3. Includerea perspectivei de gen în materialele de instruire</p> <ul style="list-style-type: none"> Revizuirea Regulamentului pregătirii fizice militare și a materialelor didactice, astfel încât să apară reprezentări vizuale echilibrate: femei demonstrând exerciții de forță și rezistență, modele feminine în diverse roluri operaționale. Implicarea personalului feminin în calitate de instructori sau mentori, pentru a oferi exemple directe de reușită și a încuraja noile candidate. <p>4. Eliminarea discriminării în cerințele medicale</p> <ul style="list-style-type: none"> Revizuirea regulilor de expertiză medico-militară (Hotărârea Guvernului nr. 897/2003), astfel încât femeilor însărcinate să nu li se interzică total accesul la procesul de recrutare, ci să existe o evaluare medicală individualizată și opțiuni de reprogramare a probelor fizice, dacă situația medicală o impune. <p>5. Evaluare periodică și colaborare internațională</p> <ul style="list-style-type: none"> Instituirea unui calendar de revizuire (ex. la fiecare 2 ani) a baremelor și a timpurilor de probe, pe baza feedback-ului intern și prin consultarea practicilor NATO/ONU. <p>Cooptarea unor experți internaționali și a organizațiilor specializate pentru a stabili indicatori de performanță și a asigura că testele fizice rămân relevante pentru misiunile actuale.</p>
<p>2</p>	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Exerciții de control („flotări de brațe din sprijin culcat”) sunt prevăzute doar pentru bărbați. Această abordare conduce la o pregătire fizică mai slabă a femeilor în raport cu bărbații.</p>

<p>Prevederea legală (prevederile legale care insti-tuie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Regulamentul pregătirii fizice militare, ordinul Ministrului Apărării nr. 100 din 05.03.2015.</p>
<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele interna-ționale privind cerința men-ționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>A se vedea supra și instrumentele elaborate de UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROL-SI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit. A se vedea și cazurile Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, para.22, similar Johnston în para.37 și Sirdar în para.25</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Număr de persoane care întâmpină dificultăți la susținerea exercițiilor de control.</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului le-gislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Alte exerciții, care actualmente exclud femeile, trebuie prevăzute pentru ambele sexe. Asigurarea unei reprezentări echitabile a femeilor în cadrul Regulamentului pregătirii fizice militare (2019) prin incluziunea adecvată a imaginii femeilor în ilus-trațiile utilizate pentru diferite tipuri de exerciții.</p>
<p>Evaluarea nivelului de imple-mentare</p>	<p>Se constată că recomandarea de a include exercițiile de control („flotări de brațe din sprijin culcat”) și pentru femei nu a fost pusă în aplicare în mod satisfăcător. Deși Regulamentul pregătirii fizice militare, aprobat prin Ordinul Ministrului Apărării nr. 91/2020, a adus unele ajustări (ex. înlocuirea tracțiunilor în brațe la bara fixă cu varianta „din atârnat culcat”), persistă însă excluderea femeilor de la alte exerciții fundamentale de forță, cum ar fi flotările din sprijin culcat, menținând astfel un de-ficit de pregătire fizică specifică.</p> <p>Prevederile Regulamentului actual (Ordinul nr. 91/2020):</p> <p>Mentține structuri de testare diferite între bărbați și femei, fără a prezenta o justificare profesională ori operațională clară.</p> <p>Chiar dacă în alte armate (conform United Nations Police Gender Toolkit, Project Tool 68 și jurisprudenței CJUE/CEDO în cauze precum Tanja Kreil și Sirdar) s-au unificat pro-bele de bază, în prezent, „flotările de brațe din sprijin culcat” rămân o probă destinată doar bărbaților.</p> <p>Consecință:</p> <p>Femeile nu își dezvoltă la același nivel forța de bază în brațe/torso, deși astfel de exerciții pot fi esențiale în misiuni militare.</p> <p>Există riscul perpetuării ideii că femeile nu pot îndeplini aceleași cerințe de efort, ceea ce contribuie la limitarea accesului lor la anumite funcții sau specialități militare.</p> <p>Concluzie:</p> <p><i>Actuala formă a Regulamentului nu valorifică pe deplin potențialul femeilor de a susține exerciții complexe de forță, menținând o pregătire fizică inegală și afectându-le șansele de integrare și avansare.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Extinderea exercițiilor de control și pentru femei, inclusiv „flotări de brațe din sprijin culcat”, pentru asigurarea echității și creșterea nivelului de pregătire fizică.</p> <p>1. Revizuirea Regulamentului pregătirii fizice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminarea listelor separate de exerciții care exclud femeile (de ex. flotările din sprijin culcat), oferind tuturor militarilor acces la același set de probe. • Justificarea eventualelor adaptări (greutate, număr de repetări) prin diferențe biologice reale, fără însă a limita accesul femeilor la exercițiile de bază. <p>2. Crearea unui sistem unitar de bareme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducerea unui sistem de punctaj comun, cu ajustări obiective (ex. categorie de vârstă, tip de misiune), astfel încât atât bărbații, cât și femeile să atingă un standard minim de forță, clar corelat cu sarcinile reale din teren.

	<p>Recomandare nouă</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Încurajarea practicării flotărilor și a altor exerciții funcționale, pentru a dezvolta forța și rezistența necesare misiunilor. <p>3. Reprezentare echitabilă în materialele de instruire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea manualelor și a Regulamentului cu ilustrații care să prezinte și femeii executând flotări de brațe, tracțiuni și alte exerciții complexe de forță. • Implicarea personalului feminin în calitate de instructori sau modele în sesiunile de pregătire fizică. <p>4. Corelarea cu standardele internaționale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultarea instrumentelor elaborate de United Nations Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), precum și a practicilor altor state NATO, pentru a unifica probele fizice pe baze profesionale, nu pe considerente strict de gen. • Evaluarea periodică a baremelor și compararea cu tendințele internaționale (ex. la fiecare 2 ani), pentru a menține relevanța și echitatea probelor fizice. <p>5. Monitorizare și raportare continuă</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colectarea datelor defalcate pe gen, privind rezultatele la toate exercițiile de forță, inclusiv flotări de brațe, pentru a analiza progresul, a identifica eventualele diferențe semnificative și a adopta politici de antrenament suplimentar, acolo unde este necesar. <p>Implementarea acestei recomandări va asigura femeilor acces la aceleași tipuri de exerciții de bază, contribuind la o pregătire fizică echitabilă și la dezvoltarea competențelor militare în mod egal, indiferent de gen.</p>
3	<p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p> <p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>)</p> <p>Standarde internaționale? (<i>care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova</i>)</p> <p>Indicatori relevanți (<i>care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate</i>)</p> <p>Propuneri de modificare (<i>care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile</i>)</p>	<p>Femeile care la momentul depunerii actelor de admitere sunt însărcinate, nu vor fi atestate de Comisiile de expertiză medico-militară, atât la admiterea în instituțiile de învățământ în domeniul militariei cât și la încorporarea în serviciul militar prin contract.</p> <p>Descurajează femeile să accedă în cariera militară – discriminare la angajare și admitere.</p> <p>Regulamentul cu privire la expertiza medico-militară în Forțele Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin HG 897/2003</p> <p>Barem medical pentru stabilirea aptitudinii pentru îndeplinirea serviciului militar Anexa nr. 2, p. 79</p> <p>CJUE – argumente de tipul „protecția stării biologice a femeii și a relației speciale care există între femeie și copilul ei” nu permit „excluderea femeilor de la anumite tipuri de profesii pe motiv că lor ar trebui să li se acorde o protecție mai mare decât bărbaților împotriva riscurilor care sunt diferite din punct de vedere al nevoilor specifice de protecție a femeilor precum cele menționate explicit.” (Cauza Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, para. 30, citând Johnston para.44) UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit</p> <p>Număr de femei declarate inapte pentru înmatriculare la instituțiile de învățământ în domeniul militariei din cauza depistării sarcinii.</p> <p>Număr de femei declarate inapte pentru serviciul militar prin contract din cauza depistării sarcinii.</p> <p>Modificarea pct. 79 din Anexa nr. 2 din Regulamentul cu privire la expertiza medico-militară în Forțele Armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 897/2003, pentru a abroga prevederile discriminatorii față de femeile gravide atât la admiterea în instituțiile de învățământ în domeniul militariei cât și la încorporarea în serviciul militar prin contract.</p>

<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Se constată că recomandarea privind eliminarea restricțiilor pentru femeile însărcinate la admiterea în instituțiile militare sau în serviciul militar prin contract nu a fost pe deplin implementată. Regulamentul cu privire la expertiza medico-militară (HG nr. 897/2003) continuă să stipuleze că femeile însărcinate nu sunt atestate, ceea ce exclude din start accesul lor la cariera militară și contravine principiilor nediscriminării.</p> <p>Prevederile regulamentului actual (HG nr. 897/2003, Anexa nr. 2, p. 79):</p> <p>Prevede că femeile însărcinate sunt declarate „inapte” pentru admitere în instituțiile de învățământ militar și pentru angajarea în serviciul militar prin contract, fără evaluare medicală individualizată.</p> <p>Nu există o justificare obiectivă, fiind invocată doar protecția generică a gravidelor. Jurisprudența europeană (ex. Tanja Kreil vs. Germania) arată însă că simplul argument de „protecție a femeii și a copilului” nu poate echivala cu excluderea totală dintr-o profesie.</p> <p>Consecință:</p> <p>Femeile însărcinate se văd nevoite să renunțe la oportunitatea de a accede în sistemul militar, chiar și atunci când sarcina și starea lor de sănătate ar permite exerciții fizice adaptate sau reprogramarea probelor.</p> <p>Se perpetuează discriminarea pe criteriul de maternitate, limitând accesul la educație militară și la carieră, în ciuda standardelor internaționale care încurajează măsuri rezonabile de protecție, nu excludere totală.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a elimina prevederile discriminatorii pentru femeile însărcinate nu a fost implementată. Rămâne necesară adaptarea legislației pentru a permite evaluarea și eventualele acomodări medicale, mai degrabă decât excluderea automată.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Abrogarea restricțiilor discriminatorii și introducerea unei evaluări medicale individualizate pentru femeile însărcinate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificarea Regulamentului cu privire la expertiza medico-militară: revizuirea și abrogarea pct. 79 din Anexa nr. 2 la HG nr. 897/2003, astfel încât femeile însărcinate să nu fie declarate „inapte” în bloc, ci să fie supuse unei evaluări medicale obiective. • Instituirea posibilității de reprogramare a probelor fizice și amânarea perioadei de selecție atunci când sarcina sau starea de sănătate o impune, în loc de excludere definitivă. • Elaborarea unor ghiduri/metodologii prin care personalul medical să stabilească tipul de activități fizice permise în funcție de stadiul sarcinii, evitând riscurile majore. • Includerea explicită, în regulamentele militare, a dreptului femeilor însărcinate la adaptarea efortului fizic și la protecție adecvată, în conformitate cu recomandările specialiștilor în medicină militară. • Asigurarea că membrii Comisiilor de expertiză medico-militară primesc instruire în domeniul egalității de gen și ale nediscriminării, pentru a gestiona corect cazurile privind femeile însărcinate. • Introducerea unui protocol de evaluare standardizat, astfel încât deciziile să fie uniforme și să nu depindă exclusiv de interpretarea subiectivă a unui singur medic. • Colectarea de date privind numărul femeilor însărcinate care solicită admiterea/încadrarea și modalitatea în care se soluționează cazurile. • Publicarea periodică a unor rapoarte care să evidențieze impactul modificărilor aduse Regulamentului, pentru a evalua dacă se reduce rata de excludere a femeilor însărcinate și dacă procesul devine mai echitabil.

2. Încurajarea echității de gen în momentul recrutării / angajării prin introducerea cotelor de recrutare

<p>1</p> <p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Comisiile de admitere în instituțiile de învățământ militar sunt compuse preponderent din bărbați.</p> <p>Lipsa femeilor/reprezentarea inechitabilă a femeilor în comisiile de admitere poate duce la excluderea automată a femeilor în anumite situații: sarcină, naștere, lăuzie precum și la discriminarea femeilor sub diferite forme, inclusiv hărțuire.</p>
<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar.</p> <p>47. Componența comisiilor se desemnează anual prin ordinul comandantului instituției de învățământ militar și va include: 1) președintele comisiei – comandantul instituției de învățământ militar; 2) secretarul responsabil și membrii comisiei – cadre didactice/de cercetare, sociologi-psihologi, ofițeri ai secției de învățământ din instituția respectivă. În componența comisiilor de admitere pot fi incluși și specialiști de înaltă calificare din alte instituții de învățământ din țară, precum și din rândul specialiștilor structurilor militare pentru care instituția de învățământ militar formează cadre militare. În cadrul comisiei de admitere activează secretariatul cu atribuții de asistență tehnică a activității comisiei.</p>
<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Ponderea femeilor și bărbaților în comisiile de admitere</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Modificarea pct. 104 din Hotărârea Guvernului nr. 941 din 17.08.2006 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate (Componența comisiilor de atestare a militarilor prin contract) pentru a asigura, pe cât este posibil o reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de atestare și admitere.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Se constată că recomandarea de a asigura o reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de admitere și atestare la instituțiile de învățământ militar nu este pe deplin implementată. Conform datelor pentru anul 2024, bărbații domină numeric în majoritatea acestor comisii, iar femeile ocupă un număr semnificativ mai mic de poziții.</p> <p>Prevederile cadrului normativ actual:</p> <p>Conform Regulamentului de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar, componența comisiilor se desemnează anual prin ordinul comandantului instituției, fără a fi prevăzută nicio cerință explicită privind echilibrul de gen.</p> <p>Hotărârea Guvernului nr. 941/2006, care aprobă Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar în Forțele Armate, nu conține prevederi menite să asigure participarea femeilor în comisiile de atestare.</p> <p>Consecință:</p> <p>Există riscul ca deciziile privind admiterea și evaluarea militarilor să nu reflecte perspectiva ambelor genuri, fapt ce poate contribui la menținerea stereotipurilor și la perpetuarea discriminării.</p> <p>Femeile care candidează sau care sunt evaluate pot resimți o lipsă de încredere în imparțialitatea procesului, mai ales în situații ce țin de maternitate, hărțuire ori alte forme de discriminare.</p>

		<p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a modifica legislația (ex. punctul 104 din Regulamentul privind modul de îndeplinire a serviciului militar) pentru a impune echilibrul de gen și formarea membrilor comisiilor în domeniul egalității nu este încă aplicată eficient.</i></p>
	Recomandare nouă	<p>Creșterea ponderii femeilor în comisiile de admitere și atestare, prin introducerea explicită a obligației de reprezentare echitabilă și formare continuă în domeniul egalității de gen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualizarea p. 47 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar, pentru a include o cotă minimă de femei în componența comisiilor. Revizuirea p. 104 din Regulamentul cu privire la modul de îndeplinire a serviciului militar (HG nr. 941/2006), prin introducerea unei cerințe de paritate sau, la minimum, a unei reprezentări semnificative (ex. 30–40%) a femeilor în comisiile de admitere și atestare. Impunerea obligativității pentru membrii comisiilor de admitere și atestare de a urma cursuri de formare în egalitatea de gen, prevenirea hărțuirii și a discriminării. Realizarea periodică (cel puțin anual) a unor ateliere de instruire, cu prezentarea celor mai recente practici internaționale și a cadrului național antidiscriminare. Instituirea unor campanii de recrutare care să vizeze direct femeile, subliniind rolul lor esențial în armată și promovând exemple de succes feminine. Stabilirea unor criterii de selecție pentru comisii care să ia în considerare participarea unui număr semnificativ de femei, inclusiv cadre didactice, ofițeri și specialiști cu pregătire psihologică ori sociologică. Crearea unui sistem de monitorizare a componenței comisiilor (admitere, atestare) și publicarea statisticilor anuale privind ponderea femeilor și bărbaților. Elaborarea unui raport periodic care să evidențieze progresul în atingerea reprezentării echitabile și care să propună măsuri corective, dacă țintele nu sunt îndeplinite.
2	Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i>	În practică, procesul de recrutare în instituțiile de învățământ militar este orientat spre băieți și bărbați. Această abordare descurajează femeile.
	Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>	Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar. 10. Procesul de recrutare, cuprinde activități specifice acestuia, după cum urmează: [...] 3) campanii de informare preponderent orientate spre grupurile-țintă (elevi și absolvenți ai instituțiilor de învățământ preuniversitar) și grupurilor de suport (profesori, membri de familie, părinți, etc.), cu accentuarea avantajelor oferite pe parcursul școlarizării în instituțiile de învățământ militar și al exercitării ulterioare a profesiei militare.
	Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i>	UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit .
	Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	Nr. de persoane sensibilizate, dezagregat pe sexe.

<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Modificarea punctului 47 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar (Componența comisiilor de admitere în instituțiile de învățământ în domeniul militar) pentru a asigura, pe cât este posibil o reprezentare echitabilă a femeilor în comisiile de atestare și admitere. Luând în considerare sub-reprezentarea semnificativă a femeilor în sector, se recomandă includerea în Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar, aprobat prin Ordinul Ministrului Apărării nr. 124 din 04 mai 2009 a măsurilor orientate spre recrutarea de fete și femei în calitate de grup eligibil pentru admiterea la studii în domeniu.</p> <p>De asemenea, se recomandă punerea în aplicare a unor măsuri pozitive orientate spre asigurarea unei reprezentări mai echitabile a femeilor. Una din aceste măsuri ar fi instituirea unei cote minime pentru fete și femei la admiterea pentru studii.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Se constată că recomandarea de a orienta mai clar procesul de recrutare și campaniile de informare și către publicul feminin nu a fost pe deplin aplicată. Chiar dacă Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar (pct. 10) menționează campaniile de informare, în practică, acestea au vizat preponderent tinerii (elevi, bărbați), fără o strategie specifică pentru a atrage fetele și femeile.</p> <p>Prevederile cadrului normativ (pct. 10):</p> <p>Procesul de recrutare cuprinde activități de informare, dar nu stabilește expres obligația de a include fete/femei drept grup-țintă prioritar.</p> <p>Abordarea neutră la gen perpetuează ideea că domeniul militar este destinat băieților, fapt confirmat și de ratele de eșec mai mari pentru candidate (47%) față de candidați (24%) la probele fizice, ori de subreprezentarea femeilor la comisiile de admitere (1 femeie la 8 bărbați la Academia Militară).</p> <p>Consecință:</p> <p>Femeile interesate de cariera militară nu beneficiază de informații suficiente sau de încurajare specifică, ceea ce duce la număr scăzut de înscrieri și la perpetuarea stereotipurilor.</p> <p>Lipsa unei abordări țintite descurajează fetele din licee/școli să aplice și reduce, pe termen lung, diversitatea de gen în cadrul instituțiilor militare.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a reorienta procesul de recrutare astfel încât să vizeze explicit și femeile nu este implementată în mod satisfăcător. Eforturile de informare și promovare rămân în mare parte axate pe bărbați, iar cadrele normative nu conțin dispoziții exprese privind echilibrarea de gen.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Crearea unor campanii de recrutare dedicate și modificarea Regulamentului pentru asigurarea reprezentării femeilor și în sfera promovării profesiei militare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revizuirea Regulamentului de organizare a recrutării, completarea pct. 10 pentru a include în mod explicit „campanii de informare orientate și către fete/femei” (ex. evenimente în licee mixte, promovarea carierei militare pentru eleve, implicarea unor militare de succes în sesiunile de informare). • Stabilirea unor obiective clare (ex. creșterea cu X% a numărului de candidate la academiile militare) și monitorizarea periodică a progresului. • Elaborarea de broșuri, afișe, spoturi video cu femei militare, prezentând posibilități de carieră și beneficii concrete (burse, specializări, oportunități de comandă). • Organizarea unor „zile ale porților deschise” dedicate elevelor, cu demonstrații practice și sesiuni de dialog cu personal feminin de rang superior. • Modificarea p. 47 (Comisiile de admitere)

		<p>Asigurarea unei reprezentări echitabile a femeilor în comisiile de admitere</p> <ul style="list-style-type: none"> Introducerea unui plan anual de formare a comisiilor, cu module de egalitate de gen și nediscriminare. <p>Campanii de informare susținute de Ministerul Apărării</p> <ul style="list-style-type: none"> Implicarea Departamentului Comunicare și relații cu publicul (sau structuri similare) în elaborarea și difuzarea de materiale de promovare, inclusiv pe platforme online și social media, astfel încât să se maximizeze vizibilitatea. Cooperarea cu ONG-uri specializate și cu instituțiile de învățământ, pentru a oferi ateliere interactive, concursuri și forumuri de discuție privind femeile în armată. Crearea unei baze de date privind numărul de candidate și motivele de retragere sau eșec, defalcate pe gen, pentru a identifica unde apar blocajele (probe fizice, proba scrisă, interviul etc.). <p>Publicarea unui raport anual care să arate progresul în atragerea și recrutarea femeilor, precum și măsurile suplimentare necesare.</p>
3	<p>Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i></p> <p>Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i></p> <p>Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i></p> <p>Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i></p> <p>Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i></p> <p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Candidații trebuie să susțină cel puțin trei probe: tracțiune la bara fixă; alergare la 100 m; alergare la 3 km.</p> <p>Tracțiunea la bara fixă este imposibil de realizat pentru majoritatea femeilor; prin urmare această prevedere aparent neutră are ca efect excluderea femeilor.</p> <p>Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar.</p> <p>53. Pentru determinarea aptitudinilor fizice (dezvoltării fizice) candidații susțin cel puțin trei probe: tracțiune la bara fixă; alergare la 100 m; alergare la 3 km. La decizia instituției de învățământ, la aceste probe poate fi adăugată și o probă de înot.</p> <p>A se vedea lista de cerințe identice stabilite indiferent de sexul candidaților în UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit</p> <p>Nr. de persoane care în ultimii 2 ani nu au susținut probele.</p> <p>Modificarea punctului 53 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar, pentru a aduce cerințele referitoare la determinarea aptitudinilor fizice în concordanță cu noul Regulament de pregătire fizică militară (2019).</p> <p>Se constată că recomandarea privind adaptarea probei de tracțiune la bara fixă pentru femei nu a fost implementată în mod explicit la nivel de reglementare. Deși Regulamentul pregătirii fizice militare (Ordinul nr. 91/2020) a introdus varianta „tracțiuni în brațe la bara fixă din atârnat culcat” pentru femei, acest lucru nu este reflectat corespunzător în Regulamentul de organizare a recrutării (pct. 53). În continuare, actul normativ menționează doar „tracțiune la bara fixă” și exclude adaptările necesare pentru candidate.</p> <p>Prevederile Regulamentului actual (pct. 53):</p> <p>Orice candidat (bărbat sau femeie) trebuie să susțină cel puțin trei probe, inclusiv tracțiuni la bara fixă – exercițiu dificil pentru majoritatea femeilor, generând rate ridicate de eșec la examenul fizic.</p>

		<p>Nu se menționează nicio opțiune adaptată pentru femei (ex. tracțiuni din atârnat culcat), deși aceasta există în Regulamentul pregătirii fizice militare.</p> <p>Consecință:</p> <p>Prin menținerea exclusivă a tracțiunilor la bara fixă, se creează un obstacol semnificativ pentru candidate, afectând direct rata de promovare și, pe termen lung, interesul lor pentru cariera militară.</p> <p>Diferența dintre regulamente produce confuzie, putându-se aplica în practică proba neadaptată, ceea ce amplifică riscul de excludere indirectă a femeilor.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a corela cerințele privind aptitudinile fizice cu noul Regulament de pregătire fizică militară și de a introduce explicit proba adaptată (tracțiuni din atârnat culcat) pentru femei nu a fost încă integrată în Regulamentul de organizare a recrutării (pct. 53).</i></p>
	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Modificarea Regulamentului pregătirii fizice militare (Ordinul nr. 91/2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificarea explicită a pct. 53, pentru a reflecta proba adaptată de tracțiuni la bara fixă destinată femeilor și a asigura o testare echitabilă. • Alinierea textului cu Regulamentul pregătirii fizice militare prin actualizarea pct. 53 pentru a introduce mențiunea expresă că proba de tracțiune la bara fixă pentru femei poate fi efectuată sub forma „tracțiuni în brațe la bara fixă din atârnat culcat”, conform Ordinului Ministrului Apărării nr. 91/2020. • Specificarea baremelor și condițiilor de evaluare distincte, astfel încât femeile să nu fie dezavantajate, dar să îndeplinească în continuare un nivel minim de forță, relevant misiunilor militare. • Întocmirea unui tabel comparativ cu probă și barem (bărbați vs. femei), ușor de consultat, pentru a asigura transparență în aplicarea regulilor la examen. • Publicarea oficială în Regulamentul de recrutare și pe site-urile instituțiilor militare, astfel încât viitoarele candidate să se pregătească în cunoștință de cauză. • Organizarea unor sesiuni de antrenament pre-admitere pentru candidate, instruite în mod specific privind tehnica tracțiunilor din atârnat culcat. • Crearea de materiale video, broșuri și tutoriale care să ghideze pas cu pas pregătirea fizică necesară. • Colectarea datelor defalcate pe gen privind promovarea acestei probe și publicarea periodică a rezultatelor, pentru a urmări dacă există îmbunătățiri semnificative. <p>Ajustarea baremelor, în mod regulat, în funcție de feedback-ul primit și de tendințele internaționale (NATO/ONU).</p>
<p>4</p>	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Pentru determinarea aptitudinilor fizice lipsesc măsuri de acomodare rezonabilă a femeilor candidate în cazul sarcinii, nașterii sau lăuziei. Lipsa măsurilor de acomodare rezonabilă conduce la excluderea femeilor.</p>
	<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar.</p> <p>pct. 50-51 „dacă candidatul, din cauza stării de sănătate sau din alt motiv nu poate să se prezinte la concursul de admitere, acesta este obligat să anunțe comisia de admitere (instituția de învățământ) pînă la începerea concursului.</p> <p>Candidatul care a prezentat motive întemeiate, va fi replanificat să susțină această probă pînă la începerea următoarei probe sau nu mai tîrziu de ultima zi de desfășurare a probelor de aptitudini, în caz contrar acesta va fi eliminat din concurs.”</p>

<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Cauza Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, para. 30, citând Johnston para. 44. A se vedea și Checklist în UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr. de persoane/candidați (femei și bărbați) care au renunțat să susțină probele din diverse motive</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Amendarea pct. 50-51 din Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar cu prevederi care ar permite amânarea testului pentru determinarea aptitudinilor fizice în cazul sarcinii, nașterii și lăuziei, în condițiile în care celelalte probe au fost îndeplinite cu succes.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Se constată că recomandarea privind măsurile de acomodare rezonabilă pentru femeile însărcinate, în perioada de naștere sau lăuzie nu a fost aplicată în mod efectiv în Regulamentul de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar. Punctele 50 și 51 prevăd doar replanificarea probei fizice „până la începerea următoarei probe sau nu mai târziu de ultima zi a probelor de aptitudini”. Această abordare ignoră situațiile în care femeile necesită o amânare mai lungă și flexibilă din motive medicale sau legate de sarcină, naștere ori lăuzie.</p> <p>Prevederile cadrului normativ actual (pct. 50-51):</p> <p>În cazul în care candidatul nu se poate prezenta „din cauza stării de sănătate sau din alte motive”, poate fi reprogramat doar într-un interval foarte scurt.</p> <p>Nu există o prevedere explicită care să acorde dreptul la o amânare rezonabilă, corelată cu situațiile de graviditate, naștere sau lăuzie, astfel încât femeile să nu fie eliminate din concurs automat.</p> <p>Consecință:</p> <p>Femeile însărcinate sau aflate în lăuzie se află în imposibilitatea obiectivă de a susține probele fizice în termenul foarte restrâns stabilit, fapt care duce la excluderea lor înainte de a putea demonstra aptitudinile teoretice, psihologice ori de altă natură.</p> <p>Această situație poate duce la discriminarea indirectă, limitând accesul femeilor la cariera militară și perpetuând stereotipul că „armata nu este pentru femei”.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a modifica pct. 50-51 pentru a permite amânarea reală și adaptată a probelor fizice, în cazul gravidelor sau lăuzelor, nu este implementată în actul normativ.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Introducerea unor măsuri de acomodare rezonabilă pentru femeile însărcinate, care nasc sau se află în lăuzie, astfel încât acestea să poată susține probele fizice la un moment potrivit din punct de vedere medical.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amendarea pct. 50–51 al Regulamentului de organizare a recrutării, selectării și admiterii candidaților în instituțiile de învățământ militar, prin adăugarea unei prevederi exprese care să stipuleze că femeile însărcinate, cele care au născut recent sau se află în perioada de lăuzie beneficiază de amânarea probelor fizice pentru o durată adecvată (ex. câteva luni), pe baza certificatului medical. • Eliminarea obligativității susținerii probelor fizice „nu mai târziu de ultima zi” a aptitudinilor, permițând reprogramarea dacă situația medicală o impune. • Stabilirea unui protocol prin care personalul medical militar să evalueze periodic starea candidatei, propunând momentul optim pentru susținerea probelor fizice. • Oferirea de consiliere și informații privind exercițiile permise în timpul sarcinii și după naștere.

	<ul style="list-style-type: none"> • Instituirea unei proceduri clare prin care candidatele pot anunța comisia de admitere cu privire la sarcină/lăuzie, însoțită de acte medicale, fără a fi penalizate. • Crearea unui termen flexibil (ex. până la începerea viitorului an de studii) pentru susținerea restanțelor la proba fizică. • Prevederea faptului că în cazul în care o candidată a promovat cu succes celelalte examene (teoretice, psihologice, medicale), rezultatele respective să rămână valabile până la data reprogramată pentru probele fizice. • Colectarea datelor despre numărul femeilor însărcinate sau în perioada de lăuzie care solicită amânarea probelor și despre rezultatele lor ulterioare. • Publicarea unui raport anual privind modul în care se aplică măsurile de acomodare, pentru a evalua eficiența acestora și a propune eventuale ajustări.
--	---

3. Introducerea cotelor de promovare de funcții de conducere

1	Barriere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i>	Comisiile de atestare sunt preponderent dominate de bărbați. Această practică are ca efect promovarea în funcții de conducere preponderent a bărbaților.
	Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>	Ghidul Carierei Militare, Ordinul MA nr. 340/2008. Capitolul II din Ghidul Carierei Militare.
	Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i>	NATO Committee on Gender Perspectives, INDICATORS adapted during the Ad-Hoc Working Group meeting – Rome 30 Nov 2011.
	Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	Ponderea femeilor și bărbaților în Comisiile de atestare.
	Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i>	Completarea pct. 67 din Ghidul Carierei Militare cu măsuri speciale temporare care vor contribui la avansarea femeilor în carieră: „în cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective în condiții de egalitate, prioritate se va acorda femeilor”.
	Evaluarea nivelului de implementare	Se constată că numărul redus de femei în comisiile de atestare continuă să contribuie la promovarea preponderentă a bărbaților în funcții de conducere. Deși Ghidul Carierei Militare a fost actualizat (Ordinul Ministrului Apărării nr. 590/2021), acesta nu conține o prevedere explicită privind măsuri speciale temporare (discriminare pozitivă) în favoarea femeilor, care să asigure creșterea reprezentării lor la nivel decizional. Prevederile Ghidului Carierei Militare: Capitolul II reglementează criteriile și procedura de promovare, însă nu include măsuri specifice de susținere a femeilor atunci când mai mulți candidați corespund aceluiași criterii. La nivel de comisii de atestare, datele furnizate de Ministerul Apărării (2024) arată că femeile sunt minoritare (11 femei la 55 bărbați), fapt care poate influența obiectivitatea deciziilor de promovare.

		<p>Consecință:</p> <p>În absența unor mecanisme de discriminare pozitivă, promovarea femeilor poate fi încetinită de stereotipuri sau de preferințe subiective, perpetuând un dezechilibru de gen la nivel de conducere.</p> <p>Datele arată că numai 2% din pozițiile de conducere decizională sunt ocupate de femei, deși acestea reprezintă peste 21% din totalul militarilor.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a completa Ghidul Carierei Militare (pct. 67) cu măsuri speciale temporare („în cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective, prioritate se va acorda femeilor”) nu a fost implementată, menținându-se dominanța bărbaților în comisiile de atestare și, implicit, în pozițiile de conducere.</i></p>
	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Introducerea măsurilor speciale temporare în Ghidul Carierei Militare, pentru a sprijini promovarea femeilor în funcții de conducere și echilibrarea comisiilor de atestare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completarea pct. 67 din Ghidul Carierei Militare prin adăugarea unei prevederi explicite: „În cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor de promovare în condiții egale, prioritate se va acorda militarilor de sex feminin, aplicând principiul discriminării pozitive, pentru a încuraja reprezentarea echilibrată de gen.” • Stabilirea unui termen-limită (ex. până în 2030) pentru această măsură temporară, similar cu Regulamentul privind selectarea și detașarea la studii (Ordinul nr. 108/2021). <p>Măsuri de asigurare a reprezentării echitabile în instituție</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impunerea unei cote de gen (ex. cel puțin 30% femei) în fiecare comisie de atestare, pentru a reflecta diversitatea și a reduce eventualele prejudecăți. • Organizarea unor cursuri de formare în egalitatea de gen și nediscriminare pentru membrii comisiilor, conform bunelor practici NATO și ONU. • Crearea unui sistem de raportare anuală privind promovările, defalcate pe gen, cu accent pe gradul de aplicare a măsurilor pozitive și pe modul în care acestea influențează cariera femeilor. • Realizarea unei analize periodice (ex. la fiecare 2 ani) pentru a evalua dacă se apropie sau nu de obiectivul unei reprezentări echitabile a femeilor la nivel de conducere. • Introducerea unor programe de mentorat dedicate femeilor, pentru a le pregăti și susține în procesele de atestare și avansare. • Facilitarea accesului la cursuri de leadership și management militar, menite să crească experiența și vizibilitatea femeilor ofițer în structurile de conducere. • Publicarea regulată a unor rapoarte și statistici despre efectele măsurilor pozitive, astfel încât să existe o viziune clară asupra progresului și a domeniilor care necesită ajustări. <p>Promovarea internă și externă a rezultatelor obținute, pentru a încuraja mai multe femei să aplice la funcții de conducere și pentru a demonstra angajamentul instituției față de egalitatea de gen.</p>
4. Segregarea pe verticală		
<p>1</p>	<p>Barriere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>În cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective [de promovare], decizia de promovare se va lua pe baza recomandărilor comisiei de atestare și a concursului de selectare organizat în condițiile stabilite de actele normative ale Ministerului Apărării. Sub-reprezentarea femeilor în comisiile de atestare diminuează șansele de avansare în carieră militară a femeilor; într-un sistem dominat de bărbați, ultimii vor tinde să promoveze persoane de sex masculin</p>
	<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Ghidul Carierei Militare, Ordinul MA nr. 340/2008 Capitolul VI, pct. 67 din Ghidul Carierei Militare</p>

<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>NATO Committee on Gender Perspectives, INDICATORS adapted during the Ad-Hoc Working Group meeting – Rome 30 Nov 2011, formula propusă de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în cauza C-409/95, Hellmut Marschall v Land Nordrhein- Westfalen, este ca în cazul existenței unui punctaj egal între doi candidați (o femeie și un bărbat), să se ia în considerare acordarea de prioritate femeii în ceea ce privește promovarea, atâta timp cât încă există un dezechilibru de gen major în legătură cu promovarea în profesie. Formula elaborată de Curte este una flexibilă și permite excepția situației când, la o evaluare obiectivă a criteriilor specifice fiecărei candidaturi individuale, balanța înclină în favoarea bărbatului. La rândul lor aceste din urmă criterii specifice, sunt și ele evaluate de Curte pentru a nu exista riscul ca ele să fie discriminatorii în raport cu femeile candidate. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, C-450/93, Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen din 17 octombrie 1995; C-409/95, Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen, 11 noiembrie 1997.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr. de persoane avansate în carieră în ultimii 2 ani</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Completarea pct. 67 din Ghidul Carierei Militare cu măsuri speciale temporare care vor contribui la avansarea femeilor în carieră: „în cazul în care mai mulți militari corespund criteriilor respective în condiții de egalitate, prioritate se va acorda femeilor”</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Se constată că, deși Ghidul Carierei Militare (Ordinul MA nr. 340/2008, actualizat ulterior prin Ordinul MA nr. 590/2021) prevede că, în cazul unui punctaj egal, decizia de promovare se ia pe baza comisiei de atestare și a concursului de selectare, nu există încă o dispoziție explicită care să acorde prioritate femeilor în situațiile de egalitate între candidați. Lipsa unei astfel de reglementări, combinată cu sub-reprezentarea femeilor în comisiile de atestare, face ca șansele acestora de avansare în carieră să fie diminuate.</p> <p>Ce spune Ghidul Carierei Militare (pct. 67):</p> <p>Nu există o clauză de „discriminare pozitivă” sau „măsură specială temporară” care să asigure promovarea femeilor în situațiile de egalitate.</p> <p>Procedura decizională rămâne, în practică, influențată de comisii alcătuite preponderent din bărbați, conform datelor oferite de Ministerul Apărării (ex. 11 femei vs. 55 bărbați în comisiile de atestare).</p> <p>Consecință:</p> <p>Într-un sistem dominat de bărbați, comisiile pot favoriza, conștient sau nu, promovarea personalului masculin, mai ales în condiții de egalitate de punctaj.</p> <p>Femeile au un acces limitat la funcții superioare, menținându-se dezechilibrul de gen la nivel decizional.</p> <p>Concluzie:</p> <p><i>Recomandarea de a completa pct. 67 din Ghidul Carierei Militare cu o măsură specială temporară („în cazul unui punctaj egal, prioritatea se acordă femeilor”) nu a fost încă implementată, perpetuând sub-reprezentarea femeilor în funcții de conducere.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revizuirea Ghidului Carierei Militare prin completarea pct. 67 cu o clauză de prioritate pentru femei, ca măsură specială temporară, în situațiile de egalitate de criterii, cu următorul text: „În cazul în care doi (sau mai mulți) candidați obțin un punctaj egal, prioritate se va acorda militarului de sex feminin, atât timp cât există un dezechilibru de gen semnificativ în funcțiile de conducere.” • Inspirarea din jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (cauzele Kalanke și Marschall), care permite aplicarea flexibilă a acestui principiu, cu excepția cazurilor justificate obiectiv în care balanța înclină spre candidatul bărbat. • Definierea clară a termenului de aplicare (ex. până la atingerea unui procent minimal de femei în funcții de conducere – 30% sau alt obiectiv stabilit). • Reevaluarea periodică (de ex. la 2 sau 3 ani) pentru a vedea dacă încă mai persistă dezechilibrul de gen.

		<ul style="list-style-type: none"> • Organizarea de cursuri de formare pentru membrii comisiilor, axate pe nediscriminare, egalitate de gen și analiză obiectivă a performanțelor. • Instituirea unui sistem de colectare de date defalcate pe gen, care să arate câți bărbați și câte femei au fost promovați în situații de egalitate la punctaj, și ce impact are măsura specială. • Publicarea unei analize anuale privind progresul în reducerea dezechilibrului de gen, atât la nivel de comisii de atestare, cât și la nivel de funcții de conducere. • Crearea unor programe specifice de mentorat pentru femei, oferind acces la cursuri de leadership și management, și facilitându-le pregătirea pentru viitoare funcții de conducere. De asemenea, se încurajează implicarea ofițerilor cu experiență (femei și bărbați) în rol de mentori, care să ofere ghidare profesională și să încurajeze evoluția în carieră a personalului feminin.
2	Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i>	<p>Maternitatea și ulterior perioada concediului pentru îngrijirea copilului au implicații semnificative asupra promovării ulterioare în carieră: (I) perioada de îngrijire a copilului nu se include în vechimea calendaristică în serviciul militar, aceasta fiind o condiție esențială pentru promovare; (II) în perioada pre-sarcină femeia militară nu va putea susține testele de pregătire fizică, implicit nu va putea beneficia de programe și cursuri profesionale; (III) la revenirea din concediu, în condițiile detașării la o altă unitate, va fi necesară reluarea procesului anevoios de re-integrare în funcție.</p> <p>Afectează indirect femeile la avansarea în carieră.</p>
	Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>	<p>Legea nr. 162/2005 cu privire la Statutul Militarilor și Ghidul Carierei Militare, Ordinul MA nr. 340/2008</p> <p>Art. 68. Promovarea cadrelor militare se face în baza următoarelor criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aptitudinile, performanțele și competențele profesionale rezultate din Fișa de evaluare anuală și respectiv Fișa de atestare a cadrului militar; • deținerea unei pregătiri corespunzătoare în urma parcurgerii unor forme de pregătire/cursuri obligatorii; • necesitățile de completare ale unităților și instituțiilor militare, comandamentelor și organelor centrale; • îndeplinirea unor funcții și stagii minime obligatorii; • cerințele funcțiilor (conform fișelor funcțiilor) vacante; • opțiunile individuale ale fiecărui ofițer sau subofițer.
	Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i>	<p>Raportul anual NATO pentru 2017 da ca exemplu Spania unde cursurile și examenele de promovare iau în calcul inclusiv sarcina, comisiile de evaluare se bazează pe un sistem de cote și salariul femeilor nu poate fi redus dacă poziția lor este schimbată ca urmare a sarcinii.</p>
	Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	x
	Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i>	<p>Pentru eliminarea barierelor identificate, s-au propus modificări ale cadrului normativ care să asigure tratament egal pentru militarii care devin părinți. Esența soluției a fost revizuirea legislației astfel încât maternitatea și concediul pentru îngrijirea copilului să nu mai afecteze negativ parcursul profesional al femeilor militare. Concret, s-a recomandat modificarea art. 32 alin. (4) lit. j) din Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor și a art. 68 din Ghidul Carierei Militare (Ordinul MA nr. 340/2008), în sensul recunoașterii integrale a perioadei concediului pentru îngrijirea copilului (0-3 ani) ca vechime în serviciul militar - atât pentru calculul pensiei, cât și pentru îndeplinirea stagiilor obligatorii la promovare. Această schimbare ar alinia regimul militar la prevederile generale ale Codului muncii (care asimilează concediul parental vechimii în muncă) și ar înlătura un impediment major ce ține de întreruperea carierei pe durata creșterii copilului.</p>

	<p>De asemenea, s-a propus adaptarea criteriilor de evaluare și avansare pentru a preveni descalificarea femeilor însărcinate sau aflate în concediu maternal de la cursurile profesionale și examenele de promovare. În acest sens, imposibilitatea temporară de a susține testele de pregătire fizică în perioadele de sarcină și lăuzie nu ar mai trebui să excludă cadrele militare de la programele obligatorii de formare. Modificările Ghidului Carierei ar urma să prevadă mecanisme de recuperare ulterioară a acestor testări, astfel încât niciun militar să nu fie privat de accesul la cursuri esențiale din cauza unei sarcini. Totodată, s-a propus instituirea unor măsuri de protecție speciale pentru gravide în mediul militar, după modelul bunelor practici internaționale. De pildă, <i>Raportul anual NATO 2017</i> evidențiază exemplul Spaniei, unde procedurile de evaluare pentru promovare iau în calcul situația de sarcină, comisiile aplică un sistem de cote pentru asigurarea egalității, iar salariul femeilor nu poate fi redus dacă, din motive de maternitate, acestea sunt mutate temporar pe o altă funcție. Astfel de prevederi, adaptate în context național, ar oferi o protecție legală clară împotriva oricărei penalizări în carieră legate de maternitate.</p> <p>În rezumat, modificările propuse vizau eliminarea referințelor discriminatorii din legislație și regulamente (privind excluderea concediului de îngrijire din vechime, restricțiile la cursuri în absența testelor fizice etc.) și introducerea unor <i>acomodări rezonabile</i> menite să asigure că femeile și bărbații din Armata Națională pot concilia viața de familie cu cariera militară fără a suferi dezavantaje profesionale.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Implementarea măsurilor propuse a fost parțial realizată, însă persistă lacune semnificative. La sfârșitul anului 2024, legislativul a intervenit asupra Statutului Militarilor: prin Legea nr. 248/2024 s-a eliminat prevederea introdusă în 2014 care excludea concediul pentru îngrijirea copilului din vechimea în serviciu. Astfel, începând cu 2025, perioada concediului parental este, în principiu, recunoscută ca vechime neîntreruptă în armata națională. Totuși, efectele practice ale acestei modificări sunt limitate. Noua reglementare nu s-a aplicat retroactiv, iar autoritățile de asigurări sociale (CNAS) au continuat să refuze includerea perioadelor anterioare în stagiul de cotizare pentru pensie. Consecința este o situație paradoxală: femeile-militar care și-au întrerupt serviciul între 2005-2024 pentru creșterea copilului rămân în continuare dezavantajate, anii respectivi nefiindu-le recunoscuți la calculul pensiei sau al vechimii pentru avansare. Această omisiune menține de facto o discriminare indirectă pe criteriu de sex, întrucât afectează disproporționat femeile (cele care au utilizat preponderent concediul parental).</p> <p>Comitetul CEDAW a subliniat că excluderea perioadelor de îngrijire constituie o formă de discriminare ce încalcă dreptul la egalitate de șanse, recomandând statelor să asigure recalcularea drepturilor de pensie pentru toate persoanele aflate în situații similare. În pofida acestui progres legislativ parțial, Moldova nu a oferit încă un remediu pentru inechitățile trecute, menținând o diferență de tratament nejustificată față de cadrele militare feminine. Această situație contravine și jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, care a confirmat că instituțiile de apărare trebuie să asigure egalitatea în exercitarea drepturilor parentale: restricțiile pe bază de gen în acordarea concediilor pentru creșterea copilului au fost declarate discriminatorii (cazurile <i>Konstantin Markin c. Rusia, 2012</i> și <i>Gruba și alții c. Rusia, 2021</i>), Curtea respingând stereotipurile tradiționale și subliniind că atât femeile, cât și bărbații au dreptul de a-și exercita rolul parental fără penalizări profesionale.</p> <p>În ceea ce privește alte bariere instituționale, se constată că ele <i>persistă aproape neschimbate</i>. Femeile militare însărcinate nu pot susține în continuare testele fizice obligatorii (atât în trimestrul al III-lea de sarcină, cât și imediat după naștere), ceea ce înseamnă că, dacă examene de avansare, cursuri sau calificări profesionale au loc în acea perioadă, aceste persoane le vor rata. Practic, <i>niciun mecanism formal de recuperare sau amânare</i> a testelor de pregătire fizică nu a fost instituit până în prezent; nu există sesiuni speciale ori derogări temporare care să permită militarilor reveniți din concediu maternal/paternal să își demonstreze aptitudinile fizice după o perioadă de refacere. În consecință, oportunități importante de dezvoltare în carieră pot fi pierdute exclusiv din motive biologice și de protecție a maternității – o situație contrară spiritului de egalitate de șanse.</p>

	<p>De asemenea, procesul de reintegrare după concediul de îngrijire a copilului rămâne dificil. Nu a fost creat un program dedicat de reacomodare profesională pentru militarii care revin după o absență îndelungată. În practică, la întoarcere, femeile se confruntă adesea cu necesitatea de a se pune la curent cu schimbările organizaționale, tehnologice sau tactice survenite, fără un suport structurat din partea instituției. Mai mult, există în continuare riscul ca, odată revenită la post, o militară să fie detașată la o altă unitate (din rațiuni de serviciu), ceea ce îi poate complica și mai mult reîncadrarea. Fără măsuri de sprijin, o asemenea redirecționare poate echivala cu a o lua de la capăt într-un mediu nou, punând o povară suplimentară asupra angajatei proaspăt întoarse. Aceste practici nu doar că descurajează personalul feminin să utilizeze pe deplin drepturile parentale (de teama stagnării în carieră), dar contravin și angajamentelor pe care Republica Moldova și le-a asumat în plan internațional. Agenda <i>Femeile, Pacea și Securitatea</i> subliniază necesitatea eliminării oricărei forme de discriminare de gen în sectorul de securitate și adoptarea de măsuri care să faciliteze reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie. Or, realitatea actuală indică faptul că femeile din Armata Națională resimt încă consecințe negative ale maternității asupra evoluției lor profesionale, semnalând că recomandările formulate nu au fost încă pe deplin transpuse în practică.</p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Având în vedere persistența acestor probleme, este necesară o abordare reînnoită, centrată pe drepturile omului și pe standardele <i>Women, Peace and Security (WPS)</i>, pentru a asigura egalitatea de facto a femeilor în instituțiile de apărare. Se impun următoarele direcții de acțiune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparație legislativă și administrativă retroactivă: Autoritățile ar trebui să identifice o soluție pentru a remedia neîchitățile din perioada 2005-2024. În mod concret, se recomandă adoptarea unei norme interpretative sau a unui amendament legislativ care să clarifice că toate concediile pentru îngrijirea copilului acordate militarilor prin contract, indiferent de perioadă, constituie vechime în serviciul militar (inclusiv la calculul pensiei). Această măsură ar permite recalcularea drepturilor de pensie pentru femeile deja pensionate sau aflate aproape de pensionare, incluzând anii de concediu anterior omiși. Ea ar demonstra, totodată, angajamentul statului de a elimina efectele continue ale discriminării. Comitetul CEDAW, în cauza <i>Natalia Ciobanu vs. Moldova</i>, a subliniat explicit obligația de a oferi remedii tuturor femeilor afectate de excluderea perioadelor de îngrijire, nu doar de a schimba legea pe viitor. În spiritul acelei decizii, Republica Moldova ar trebui să asigure că <i>nicio militară nu suferă pierderi în stagiul sau pensie</i> din cauza maternității, indiferent când a avut loc concediul. • Flexibilizarea cerințelor de pregătire fizică și profesională: Este imperativ să se introducă proceduri flexibile și nediscriminatorii privind evaluarea condiției fizice a personalului militar în contextul maternității. Femeile însărcinate și cele care au născut recent trebuie sprijinite, nu penalizate. Recomandăm permiterea susținerii testelor fizice obligatorii la date alternative (sesiuni special organizate), astfel încât o candidată să poată îndeplini cerința fizică imediat ce starea medicală îi permite. De asemenea, se poate institui un interval de grație post-concediu maternal – de exemplu 6-12 luni – în care militarele proaspăt revenite să poată recupera testările fizice restante, înainte de a li se pretinde absolvirea acestora pentru accesul la cursuri sau examene de avansare. În paralel, se pot elabora programe de pregătire fizică asistată (sub îndrumarea medicilor sportivi și a kinoterapeuților din armată) pentru readucerea în formă a persoanelor care revin după naștere. O altă măsură complementară ar fi adaptarea temporară a baremelor la testele fizice (acolo unde este fezabil din punct de vedere operațional) pentru militarele aflate în faza de recuperare postpartum, astfel încât acestea să poată atinge treptat standardele, fără stresul unui eșec imediat. Scopul acestor ajustări este ca nicio oportunitate de carieră să nu mai fie ratată din cauza unor condiții obiective legate de maternitate. • Program structurat de reintegrare profesională: Ministerul Apărării, împreună cu Marele Stat Major, ar trebui să elaboreze un program de reintegrare destinat angajaților (femei sau bărbați) care revin din concediul pentru creșterea copilului. Acest program poate include: o <i>briefing</i> de actualizare (noutăți legislative, tactice, tehnologice apărute în perioada absenței), oportunitatea de a participa la cursuri sau exerciții de reacomodare, precum și alocarea unui mentor (un coleg cu experiență) care să ghideze reîncadrarea persoanei în ritmul unității.

De asemenea, se prevedea o rotație temporară într-o funcție sau structură care să permită reacomodarea treptată (de exemplu, evitând imediat misiuni foarte solicitante fizic în primele luni de la revenire). Un astfel de program formal ar reduce anxietatea celor ce revin din concediu și ar demonstra că instituția le valorizează experiența și dorește să îi readucă la nivelul maxim de potențial cât mai repede. În plus, reinsertia asistată ar contracara tendința de auto-excludere a proaspeților părinți de la anumite roluri, consolidând loialitatea față de instituție și motivația de a aspira la grade și funcții superioare.

- **Garanții împotriva stagnării și discriminării în carieră:** Este necesară codificarea unor protecții explicite împotriva tratamentelor adverse legate de maternitate. Orice evaluare pentru promovare trebuie să fie obiectivă și să nu contabilizeze absența pe motiv de concediu parental ca pe o lipsă de performanță. În acest sens, *instruirea comisiilor de evaluare* și a factorilor de decizie este esențială: evaluarea anuală a personalului ar trebui să includă linii metodologice care stipulează că perioada de concediu de maternitate/paternitate este *neutră* (nu scade media de evaluare, nefiind asimilată unei absențe nemotivate, ci unei situații protejate legal). Totodată, propunem introducerea în politicile interne a principiului “nici-un pas înapoi în carieră din cauza maternității”. În practică, aceasta ar însemna că, la revenire, militarul(a) are dreptul să reocupe fie exact funcția deținută anterior, fie una echivalentă ca nivel și perspectivă, și nu poate fi transferat(ă) sau retrogradat(ă) împotriva voinței sale ca urmare a concediului. Dacă totuși necesitățile operative impun mutarea pe o altă poziție, această schimbare trebuie însoțită de garanții (de exemplu, *salariul și gradul să fie menținute*, posibilitatea de a reveni ulterior pe un post similar celui inițial, acces prioritar la cursuri de perfecționare etc., în funcție de caz). În plus, trebuie *încurajată participarea bărbaților* la concediul de îngrijire a copilului, permițându-le și acestora să beneficieze de drepturile parentale fără teama de repercusiuni. O cultură organizațională care prețuiește în mod egal rolul de părinte la femei și bărbați va diminua stigmatizarea și va împărți mai echitabil impactul asupra carierei, înlăturând presiunea exclusivă de pe cadrele feminine.
- **Monitorizare, evaluare și asumarea agendei WPS:** Pentru a asigura sustenabilitatea acestor schimbări, se recomandă implementarea unui *mecanism robust de monitorizare*. Ministerul Apărării ar trebui să colecteze și să publice anual date privind: numărul de angajați (femei și bărbați) care au beneficiat de concediu de maternitate/paternitate, durata medie a absenței, funcțiile deținute de aceștia și evoluția lor profesională după revenire, rata de promovare înainte și după concediu, precum și situația participării la cursuri și examene a persoanelor revenite. Acești indicatori relevanți vor permite evaluarea impactului real al măsurilor adoptate. Suplimentar, inspectoratele interne sau alte organe abilitate ar putea verifica periodic modul în care sunt respectate noile prevederi (ex. dacă s-au oferit oportunități de recuperare a testelor fizice, dacă nu au avut loc discriminări la evaluare, etc.). Rezultatele ar trebui corelate cu obiectivele din Programul național de implementare a Rezoluției 1325 (2018-2027), care prevede creșterea reprezentării și a participării femeilor în sectorul de securitate, *inclusiv prin crearea condițiilor de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie*. Asumarea acestor reforme la nivel înalt – eventual prin includerea lor explicită în Planul de acțiuni privind Agenda „Femeile, Pacea și Securitatea” – ar trimite un mesaj ferm că Armata Națională devine un mediu cu adevărat prietenos familiei și egalitar. Implementarea integrală a recomandărilor de mai sus ar aduce Republica Moldova în linie cu standardele internaționale privind drepturile femeilor militar și protecția maternității (CEDAW, Convențiile OIM, jurisprudența CEDO), precum și cu angajamentele asumate în fața partenerilor externi.

Concluzie:

Eliminarea barierelor legate de maternitate în cariera militară nu este doar o chestiune de echitate internă, ci și o condiție necesară pentru o armată modernă, incluzivă și eficientă, în care potențialul fiecărui militar este valorificat pe deplin, indiferent de gen sau statut parental. Acest demers va contribui direct la obiectivul strategic de sporire a participării femeilor în sectorul de apărare și securitate, consolidând totodată încrederea publicului în egalitatea de șanse promovată de instituțiile de forță.

5. Flexibilitatea orarului de muncă și a turelor de noapte

1	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p> <p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p> <p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p> <p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p> <p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p> <p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Regimul de muncă pe funcții din perspectiva dreptului la regim de muncă parțial dezavantajează femeile și bărbații care îngrijesc copii de vârstă ante-preșcolară.</p> <p>Decretul Președintelui Republicii Moldova Nr. 2327 din 03.09.2009 privind aprobarea regulamentelor militare ale Forțelor Armate ale Republicii Moldova</p> <p>Interdicția discriminării, inclusiv a discriminării indirecte, este articulată de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și reafirmată în rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019.</p> <p>Nr de angajați care au beneficiat în ultimii 2 ani</p> <p>Instituirea măsurilor de acomodare rezonabilă a orarului de muncă, în cazuri particulare atunci când este necesar pentru realizarea drepturilor părintești: femeile gravide, femeilor în perioada lăuziei, părinților care îngrijesc de copii cu dizabilități, părinților care îngrijesc de copii cu vârstă pre-școlară. Măsurile ar putea fi instituite atât prin modificarea Regulamentului serviciului interior al forțelor armate ale Republicii Moldova, aprobat prin Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 2327 din 2009, cât și la nivel de ordine ale conducătorilor unităților militare care stabilesc regulamentele interne ale unităților militare.</p> <p>În prezent, Regulamentul serviciului interior al Forțelor Armate (aprobat prin Decretul nr. 2327/2009) nu conține prevederi referitoare la regimul de muncă parțial sau la alte forme de muncă flexibilă pentru militarii care au copii mici (vârstă ante-preșcolară). Deși Codul Muncii și legislația civilă permit, în anumite condiții, reducerea programului de lucru sau alte forme de adaptare a orarului, aceste reglementări nu se aplică militarilor. Astfel, femeile și bărbații cu responsabilități familiale – în special cei care au copii mici sau îngrijesc persoane cu dizabilități – se află în imposibilitatea de a beneficia de un regim de muncă adecvat nevoilor familiale.</p> <p>Situația actuală:</p> <p>Militarii prin contract nu au acces formal la program de lucru redus sau alte forme de acomodare, existând doar învoirile la discreția comandantului, fără criterii clare.</p> <p>Nu se colectează date despre câți militari și-ar dori sau au solicitat oficial un regim de muncă flexibil/fracționar.</p> <p>Consecință:</p> <p>Femeile și bărbații cu copii mici pot fi descurajați să rămână în serviciul militar sau pot renunța la carieră, considerând imposibil de reconciliat viața profesională cu cea de familie.</p> <p>Se perpetuează un dezechilibru de gen, deoarece absența facilităților de muncă flexibilă afectează în mod disproporționat femeile, care de regulă preiau majoritatea responsabilităților familiale.</p>
---	---	--

		<p>Concluzie:</p> <p><i>Recomandarea privind instituirea măsurilor de acomodare rezonabilă a orarului de muncă pentru militari, în special pentru părinți cu copii ante-preșcolari, nu a fost integrată în actualul cadru legal (Decretul nr. 2327/2009 și regulamentele interne ale unităților militare). Astfel, beneficiile potențiale ale muncii parțiale sau flexibile rămân neexploatare, cu efect negativ asupra retenției și incluziunii personalului.</i></p>
	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Adaptarea regulamentelor interne și a Decretului nr. 2327/2009 pentru a stabili un cadru de muncă flexibil (fracțiune de normă, program adaptat) în situațiile justificabile de îngrijire a copilului sau a membrilor de familie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificarea Regulamentului serviciului interior și a ordinelor interne prin introducerea prevederilor explicite care să permită munca parțială sau alte forme de orar flexibil pentru: femeile gravide, • femeile aflate în lăuzie, militarii (bărbați și femei) cu copii ante-preșcolari, militarii care îngrijesc persoane cu dizabilități în familie. • Stabilirea unei proceduri standard prin care militarii să poată solicita, pe baza unui raport, reducerea temporară a programului de lucru (ex. 4/6 ore pe zi) sau alegerea unor intervale orare flexibile. • Identificarea funcțiilor și posturilor în care un orar parțial sau un alt tip de flexibilitate este posibil fără a afecta capacitatea operațională a unității (ex. funcții administrative, logistice, de formare). Pentru funcțiile strict operaționale, se pot adopta formule alternative (ex. ture scurte, schimburi cu alt personal). • Colectarea datelor despre numărul de militari (femei/bărbați) care solicită orar flexibil, numărul de cereri aprobate/respinse și motivarea acestor decizii. • Raportarea anuală a acestor date pentru a evalua eficiența noilor măsuri și pentru a propune îmbunătățiri. • Difuzarea în toate unitățile a noilor prevederi, astfel încât militarii să cunoască dreptul la acomodare rezonabilă și pașii de urmat pentru obținerea acestuia. • Formarea personalului (comandanților, responsabili HR) despre conceptul de “muncă flexibilă” și despre nediscriminare.
2	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Regimul de muncă pe funcții din perspectiva acomodării rezonabile pentru femeile gravide.</p> <p>Dezavantajează femeile gravide</p>
	<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Decretul Președintelui Republicii Moldova Nr. 2327 din 03.09.2009 privind aprobarea regulamentelor militare ale Forțelor Armate ale Republicii Moldova</p>
	<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Interdicția discriminării femeilor gravide este articulată de Organizația Internațională a Muncii (ILO) în Convenția pentru Protecția Maternității, 2000 (No. 183) și în Recomandarea 2000 (No. 191). Interzicerea discriminării pe criteriul maternității, inclusiv a discriminării indirecte, este articulată de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și reafirmată în rezoluțiile CS ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019 .</p>
	<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr. de angajați care au beneficiat în ultimii 2 ani</p>

<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>În prezent, Regulamentul serviciului interior al Forțelor Armate (aprobat prin Decretul nr. 2327/2009) și regulamentele subsecvente nu conțin prevederi explicite privind regimul de muncă adaptat pentru femeile însărcinate. Deși legislația națională și standardele internaționale (de ex. Convențiile ILO) subliniază necesitatea unor măsuri de protecție și acomodare rezonabilă pentru sarcină și post-sarcină, aceste principii nu se aplică integral în domeniul militar. În lipsa unor norme clare, femeile gravide sunt, de facto, integrate într-un regim de muncă general, care poate fi incompatibil cu nevoile specifice de protecție a sarcinii.</p> <p>Situația actuală:</p> <p>Femeile însărcinate pot fi expuse la tipuri de sarcini care implică efort fizic intens, riscuri operaționale sau specificul instruirii militare.</p> <p>Nu există dispoziții clare care să permită femeilor însărcinate reducerea temporară a efortului sau reorientarea pe funcții adecvate stării lor.</p> <p>Consecință:</p> <p>Femeile gravide pot fi descurajate să rămână în serviciul militar, percepend incompatibilitatea dintre sarcinile militare și protecția maternității.</p> <p>Sunt perpetuate stereotipuri conform cărora femeile gravide nu pot lucra în armată, fiind expuse fie discriminării, fie excluderii tacite.</p> <p>Concluzie</p> <p><i>Recomandarea de a stabili un regim de muncă adaptat (acomodare rezonabilă) pentru femeile însărcinate nu este implementată în actualul cadru legal și nici în regulamentele interne ale unităților militare. Fără aceste facilități, se menține un potențial ridicat de discriminare pe criteriul maternității.</i></p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Introducerea prevederilor de acomodare rezonabilă pentru femeile gravide, prin modificarea Decretului nr. 2327/2009 și a ordinelor interne care reglementează serviciul interior.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilirea obligației comandanților și a personalului medical militar de a efectua, la constatarea sarcinii, o evaluare a riscurilor (efort fizic, ore de serviciu prelungite, expunere la substanțe nocive sau situații tensionate). • Reevaluarea funcției și a atribuțiilor militarei însărcinate, în vederea adaptării temporare a misiunilor și programului. • Crearea unei proceduri oficiale prin care femeile gravide să poată fi transferate temporar în funcții mai puțin solicitante (administrative, instruire teoretică), fără a pierde din drepturile salariale sau din vechimea militară. • Clarificarea că acest transfer se face cu acordul militarului și în baza recomandărilor medicale, evitându-se discriminarea (prin excludere sau sancționare informală). • Prevederea explicită a posibilității ca femeile însărcinate să beneficieze de reducerea programului de lucru (de ex. 6 ore/zi), a pauzelor suplimentare, precum și de flexibilizarea misiunilor care presupun efort fizic. • Instruirea personalului de conducere și a ofițerilor responsabili în domeniul protecției maternității, conform standardelor internaționale (ILO, ONU). • Difuzarea unor ghiduri practice despre drepturile femeilor însărcinate în armată (inclusiv pași administrativi, recomandări medicale). • Crearea unui sistem de colectare a datelor despre numărul de femei însărcinate care au beneficiat de adaptări de program, transfer temporar sau alte forme de acomodare. • Raportarea anuală la nivel de minister/Stat Major, pentru a evalua eficiența măsurilor și a identifica eventuale obstacole.

		<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea că, pe perioada sarcinii, orice adaptare a funcției/ programului nu implică diminuarea salariului sau a altor beneficii (prime, indemnizații), pentru a evita discriminarea indirectă. • Stabilirea clară că intervalul de muncă adaptat se consideră integral pentru vechimea calendaristică în serviciul militar.
3	Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i>	Regimul de muncă pe funcții din perspectiva regimului flexibil de muncă Dezavantajează femeile și bărbații cu copii de vârstă ante-preșcolară
	Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i>	Decretul Președintelui Republicii Moldova Nr. 2327 din 03.09.2009 privind aprobarea regulamentelor militare ale Forțelor Armate ale Republicii Moldova.
	Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i>	Interdicția discriminării, inclusiv a discriminării indirecte, este articulată de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și reafirmată în rezoluțiile CS ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019.
	Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i>	Nr. de angajați care au beneficiat în ultimii 2 ani
	Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i>	
	Evaluarea nivelului de implementare	<p>În prezent, Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 2327/2009 (care aprobă regulamentele militare) și regulamentele subsecvente din cadrul Forțelor Armate nu prevăd măsuri de flexibilizare a programului de muncă pentru militarii (bărbați sau femei) cu copii de vârstă ante-preșcolară. Mai mult, Legea nr. 162/2005 exceptează militarii de la anumite prevederi din Codul Muncii privind orarul de lucru parțial, pauze suplimentare, telemunca sau alte forme de flexibilitate.</p> <p>Situația actuală:</p> <p>Militarii cu responsabilități familiale – îngrijirea copiilor mici, a rudelor bolnave etc. – nu au un temei legal explicit pentru a solicita o formă de program de lucru adaptat.</p> <p>Orarul militar, care adesea implică instruirii, misiuni sau ture prelungite, devine dificil de gestionat pentru părinții cu copii ante-preșcolari (0-3 ani).</p> <p>Consecință:</p> <p>Lipsa unor politici de muncă flexibilă (de ex. program redus, telemuncă, lucrul parțial) descurajează femeile și bărbații cu copii mici să rămână în sistem sau să intre în armată.</p> <p>Apar inechități față de militarii cu responsabilități familiale, care pot fi nevoiți să părăsească serviciul militar sau să se confrunte cu dificultăți majore în îmbinarea vieții profesionale cu cea privată.</p> <p>Efectul este mai intens resimțit de femei, care, în general, preiau o pondere mai mare din sarcinile de îngrijire a copiilor.</p>

		<p>Concluzie:</p> <p><i>Absența unor norme de muncă flexibilă pentru părinți și militarii care îngrijesc copii ante-preșcolari reprezintă o formă de discriminare indirectă, întrucât afectează disproporționat persoanele cu responsabilități familiale. Această lacună diminuează retenția și atragerea de personal tânăr și calificat în armată și contravine atât recomandărilor internaționale (Rezoluțiile CS ONU 1325, 2122, 2242 ș.a.), cât și obiectivelor de egalitate de gen.</i></p>
	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Instituirea măsurilor de muncă flexibilă în Decretul nr. 2327/2009 și regulamentele interne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificarea Decretului nr. 2327/2009 și a ordinelor interne prin introducerea unei prevederi exprese care să permită, în mod excepțional și pe durată determinată, un program de muncă flexibil sau redus (6 ore/zi) pentru militarii cu copii ante-preșcolari. • Stabilirea criteriilor clare (de ex. vârsta copilului, starea de sănătate a copilului, număr de copii) și a procedurii de aprobare la nivelul comandantului. • Acolo unde specificul funcției permite, se pot adopta forme de telemuncă (activități de planificare, studiu, cercetare, rapoarte) sau un program de lucru individualizat (începerea mai târzie a programului, recuperare a unor ore etc.). • Orice ajustare de orar (program parțial, telemuncă) să nu diminueze drepturile la indemnizație, vechime în serviciul militar și la avansare în grad. • Se va stipula clar că participarea la cursuri de perfecționare, la examenele de pregătire fizică (acolo unde este cazul) sau la exercițiile obligatorii se poate reprograma, astfel încât să nu fie încălcate drepturile la formare și promovare. • Dezvoltarea, în paralel, a unor centre de îngrijire a copiilor (creșe, mini-grădinițe) în apropierea unităților militare sau oferirea de indemnizații de creșă, în special pentru personalul care optează pentru un program flexibil. • Comandanții unităților militare să primească instruire specifică privind managementul programelor de muncă flexibilă și criteriile obiective de aprobare sau respingere a cererilor.
4	<p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p> <p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.</i>)</p> <p>Standarde internaționale? (<i>care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova</i>)</p> <p>Indicatori relevanți (<i>care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate</i>)</p>	<p>Regimul de muncă pe funcții din perspectiva pauzelor pentru alimentarea copilului</p> <p>Dezavantajează femeile în perioada lăuziei</p> <p>Decretul Președintelui Republicii Moldova Nr. 2327 din 03.09.2009 privind aprobarea regulamentelor militare ale Forțelor Armate ale Republicii Moldova</p> <p>Interdicția discriminării, inclusiv a discriminării indirecte, este articulată de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și reafirmată în rezoluțiile CS ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019.</p> <p>Nr. de femei care au beneficiat în ultimii 2 ani</p>

<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>În prezent, Decretul Președintelui nr. 2327/2009 și regulamentele militare subsecvente nu prevăd expres pauzele pentru alimentarea copilului (alăptare) pentru femeile militare, deși Codul Muncii și legislația generală le conferă acest drept mamelor care revin la serviciu după naștere. În sistemul militar, orarul și regimul de muncă rigid fac ca femeile în perioada lăuziei să se confrunte cu dificultăți în a-și exercita dreptul la pauze de alăptare. Această lacună conduce la discriminare indirectă împotriva femeilor care se întorc din concediul de maternitate și alăptează copilul.</p> <p>Consecințe:</p> <p>Femeile militare pot fi forțate să revină la program complet fără pauzele necesare pentru alăptare, generând disconfort fizic și stres.</p> <p>Orarul militar rigid nu integrează nevoile lăuziei (pauze și spații adecvate alăptării), ceea ce poate determina fie întârzierea timpurie a copilului, fie renunțarea la serviciu.</p> <p>Inexistența unor reglementări clare despre pauzele pentru alimentarea copilului face imposibilă reclamarea unui drept deja recunoscut în alte sectoare.</p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Introducerea pauzelor pentru alimentarea copilului în regulamentele militare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificarea Decretului nr. 2327/2009 și a Regulamentului serviciului interior, prin includerea unei prevederi exprese prin care femeile militare (și, în anumite cazuri, bărbații care hrănesc copilul cu formulă de lapte) să beneficieze de pauze de alăptare sau alimentare, conform standardelor legale (2 ore/zi sau fracționat) pentru o perioadă determinată de timp (de ex. până la împlinirea vârstei de 1 an a copilului). • Clarificarea procedurii de solicitare și aprobare a pauzelor, pentru a se evita abuzurile sau interpretările arbitrare. • Stabilirea obligației pentru unitățile militare de a amenaja spații corespunzătoare pentru alăptare (o încăpere curată, ventilată, cu intimitate) și pentru depozitarea laptelui matern în condiții igienice. • În sistemul de raportare intern (de ex. ofițerul de gen) să se includă un indicator privind numărul de femei care au solicitat și au beneficiat de pauze de alăptare. <p>Eventualele refuzuri să fie justificate în scris, iar militara să poată contesta decizia la eșalonul superior (juridic/resurse umane).</p>
<p>5 Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Timpul compensatoriu pentru îndeplinirea obligațiilor serviciului militar, oferit la discreția comandantului. În lipsa unor prevederi mai clare care ar lua în considerare punctul de vedere, voința, necesitățile, preferințele beneficiarului, comandantul ar putea decide arbitrar; în mod particular vor fi afectate femeile cu copii de vârstă ante-preșcolară.</p>
<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>Legea nr. 162/2005 cu privire la Statutul Militarilor</p> <p>Articolul 14. Timpul de serviciu și dreptul la odihnă</p> <p>(2) Militarilor prin contract antrenați la îndeplinirea obligațiilor serviciului militar în afara duratei săptămânale a timpului de serviciu li se acordă timp de odihnă în alte zile ale săptămânii, în modul stabilit de comandant (șef), iar în cazul imposibilității acordării timpului de odihnă, perioada îndeplinirii obligațiilor serviciului militar peste limita stabilită poate fi alăturată la concediul anual.</p>

<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Interdicția discriminării, inclusiv a discriminării indirecte, este articulată de Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și reafirmată în rezoluțiile CS ONU nr. 1325 din 2000, nr. 1889 din 2009, nr. 2122 din 2013, nr. 2242 din 2015 și nr. 2467 din 2019, precum și în Convenția europeană a drepturilor omului în Art. 14 și în protocolul adițional 12.</p>
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr. beneficiari de timp compensatoriu</p> <p>Nr. beneficiari care au relatat că timpul oferit a ținut cont de necesitățile și preferințele acestora</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Modificarea Art. 14(2) din Legea nr. 162/2005 cu privire la Statutul Militarilor pentru a contribui la asigurarea echilibrului dintre muncă și viața de familie. Timpul compensatoriu necesită a fi oferit de comun acord cu militarul prin contract, ținând cont, în măsura posibilităților, de necesitățile și preferințele acestuia.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Articolul 14 alin. (2) din Legea nr. 162/2005 privind Statutul Militarilor prevede că militarilor prin contract, antrenăți la îndeplinirea obligațiilor serviciului militar în afara duratei săptămânale a timpului de serviciu, li se acordă timp de odihnă în alte zile ale săptămânii „în modul stabilit de comandant (șef)”. Totuși, formularea vagă – „în modul stabilit de comandant” – poate conduce la decizii arbitrare, în special în cazul militarilor care au responsabilități familiale (femei cu copii mici, părinți monoparentali etc.). Acolo unde nu există criterii transparente, unele persoane pot fi dezavantajate în special femeile cu copii ante-preșcolari, care au nevoie de un anumit tipar de timp liber.</p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Clarificarea și flexibilizarea acordării timpului compensatoriu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amendarea Art. 14 (2) din Legea nr. 162/2005 prin introducerea unei formulări explicite: „Militarilor prin contract li se acordă timp compensatoriu de comun acord cu militarul, ținând cont, în măsura posibilităților, de nevoile și preferințele acestuia, în special în situațiile ce privesc îngrijirea copiilor, a membrilor de familie bolnavi sau alte responsabilități familiale.” • Prin ordin intern (de ex. la nivel de Minister al Apărării) se poate aproba un regulament de punere în aplicare a articolului 14(2). Acesta ar specifica: <ul style="list-style-type: none"> • Procedura de solicitare a timpului compensatoriu (raport scris, termen de răspuns). • Criteriile obiective de aprobare/respingere (ex: urgența misiunilor, volum minim de personal necesar). • Prioritizarea persoanelor cu responsabilități familiale, în special femeilor cu copii ante-preșcolari, părinților monoparentali sau celor care îngrijesc rude dependente. • Dacă se impune un refuz, acesta să fie documentat și să conțină motivația obiectivă (e.g., cerințe operaționale). Militarul să aibă dreptul la contestare sau să solicite reprogramarea. • La nivelul fiecărei unități militare, se pot colecta date despre: <ul style="list-style-type: none"> • Numărul militarilor care au solicitat timp compensatoriu. • Rata aprobării și motivele refuzurilor. • Defalcarea pe gen și pe situații familiale (de ex.: câți au copii ante-preșcolari). <p>Ofițerul de gen sau secția resurse umane poate realiza rapoarte trimestriale pentru a identifica eventuale discriminări indirecte (de exemplu, femeile cu copii primesc mai rar aprobarea față de bărbați singuri).</p> <p>Organizarea de cursuri de instruire pentru comandanți despre importanța echilibrului dintre viața profesională și cea personală, astfel încât să nu mai existe percepția că solicitarea unui timp compensatoriu de către femei (sau bărbați cu copii) ar fi un dezavantaj sau un abuz.</p>

Posibilitatea de a promova paternitatea

1	<p>Bariere existente (detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</p>	<p>Concediul de îngrijire a copilului nu este promovat și recomandat în rândul bărbaților.</p>
<p>Prevederea legală (prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</p>	<p>LEGE Nr. 162 din 22.07.2005 cu privire la statutul militarilor</p> <p>Articolul 14 – 1. Concedii sociale. (2) Concediul de maternitate, inclusiv pentru soția militarului prin contract aflată la întreținerea acestuia, concediul medical, concediul paternal, concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 10 ani și concediul pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani care suferă de o maladie oncologică sau cu dizabilitate pentru afecțiuni intercurente se acordă militarilor prin contract conform dispozițiilor generale.</p>	
<p>Standarde internaționale? (care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</p>	<p>Proiect Tool 76: Checklist on implementing family-friendly policies, United Nations Police Gender Toolkit.</p> <p>De exemplu în Germania concediul parental este de 156 de săptămâni și este transferabil între părinți – sursa: Raportul anual NATO pentru 2017.</p>	
<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr. de bărbați care au beneficiat de concediu paternal în ultimii 2 ani</p>	
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>Identificarea opțiunilor de remunerare suplimentară a militarilor prin contract care îndeplinesc sarcini și funcții suplimentare în locul militarului în termen care beneficiază de concediul paternal de 14 zile.</p> <p>Promovarea activă a dreptului la concediu de paternitate în cadrul sectorului apărării.</p>	
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Conform prevederilor articolului 14¹ din Legea nr. 162/2005 privind statutul militarilor, militarii prin contract beneficiază de concediu paternal de 14 zile în primele 56 de zile de la nașterea copilului. Cu toate acestea, datele și observațiile din sectorul apărării arată că acest drept nu este suficient promovat, iar numărul bărbaților care își iau efectiv concediu paternal rămâne redus. Totodată, există stereotipul conform căruia îngrijirea copiilor ar fi primordial responsabilitatea mamei, fapt ce îi descurajează pe tați să-și asume concediul paternal.</p> <p>Această situație nu numai că perpetuează inegalitățile de gen, dar și reduce calitatea vieții de familie, împiedicând tații să se implice activ în primele săptămâni de viață ale copilului.</p>	
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Promovarea activă a concediului paternal și facilități pentru tați</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerul Apărării, în colaborare cu structurile de comunicare internă, ar trebui să dezvolte campanii de informare cu privire la dreptul de a beneficia de concediu paternal, punând accent pe: (I) Beneficiile pentru copil și mamă și (II) Beneficiile pentru tată (legătura timpurie cu copilul, sprijin pentru parteneră, reducerea stresului familial). Crearea unui ghid practic (broșură sau document online) care să explice: <ul style="list-style-type: none"> Cum se solicită concediul paternal. Cui se adresează cererea. Care sunt actele necesare. Care este modalitatea de plată și impactul asupra salariului/indemnizației. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Explorarea posibilității de a oferi stimulente financiare sau facilități (ex: alocare de loc în creșă/grădiniță militară) pentru tații care aleg să beneficieze de concediu paternal. • În cazurile în care se impun sarcini suplimentare asupra altor colegi pe durata absenței tatălui, să se analizeze opțiunea de plată suplimentară ori completarea schemei de personal pe durata concediului, astfel încât să nu existe presiune colectivă împotriva acordării concediului paternal. • Organizarea unor ateliere scurte pentru comandanți și personalul responsabili de resurse umane pentru a clarifica: Importanța concediului paternal și beneficiile sale; Modalitatea de gestionare a situației când un militar solicită concediul. • Eliminarea oricărei atitudini punitive sau discriminatorii la adresa bărbaților care doresc să își ia concediu paternal. • Încurajarea liderilor militari de rang înalt (inclusiv bărbați) să vorbească public despre experiența lor privind concediul paternal sau sprijinul acordat soțiilor.
--	--

6. Posibilitatea de a spori accesul la infrastructură de igienă personală

1	<p>Bariere existente <i>(detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.)</i></p>	<p>Uniformele militare și alte dispozitive militare tip care nu țin cont de anumite particularități ale persoanei.</p> <p>Dezavantajează femeile, în particular cele gravide. Uniforma de serviciu în mod special este masculinizată.</p>
<p>Prevederea legală <i>(prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.)</i></p>	<p>Decretul nr. 580 din 06.10.2010 pentru aprobarea uniformei militare, a însemnelor distinctive și a regulilor de purtare a acestora de către militarii din cadrul Armatei Naționale și instituțiilor Ministerului Apărării</p> <p>P. 12 Uniforma de serviciu</p>	
<p>Standarde internaționale? <i>(care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova)</i></p>	<p>De exemplu guvernul canadian a stabilit în regulile de licitație ca echipamentul achiziționat trebuie să răspundă atât nevoilor bărbaților cât și nevoilor femeilor – Raportul anual NATO pentru 2017.</p> <p>A se vedea și UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peace-keeping Operations (DPKO), United Nations Police Gender Toolkit</p>	
<p>Indicatori relevanți <i>(care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</i></p>	<p>Nr. de uniforme adaptate la cerințele femeilor gravide</p>	
<p>Propuneri de modificare <i>(care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</i></p>	<p>Modificarea Anexei nr. 1 la Decretul Președintelui nr. 1287 din 29 decembrie 2023 pentru aprobarea uniformei militare, a însemnelor distinctive și a regulilor de purtare a acestora de către militarii din cadrul Armatei Naționale și instituțiilor Ministerului Apărării pentru a asigura (I) că uniformele militare vor ține cont de anumite particularități ale persoanei; (II) introducerea componentelor dezagregate pe sexe pentru uniformele studenților instituțiilor militare.</p>	
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>În prezent, uniformele militare și echipamentul standard pentru militari (inclusiv pentru studenții instituțiilor militare) nu iau în calcul în mod adecvat diferențele de conformație și particularitățile persoanelor, mai ales ale femeilor. Situația este resimțită mai ales de către femeile însărcinate sau aflate în perioada postnatală, care au nevoie de mai mult spațiu și adaptări suplimentare pentru a putea îmbrăca corespunzător uniforma de serviciu.</p> <p>În plus, lipsa unor componente dezagregate pe sexe — de la croiala hainelor, la posibilitatea ajustării în talie și la accesorii ergonomice — poate crea disconfort și poate transmite implicit mesajul că sectorul apărării este unul “exclusiv masculin”.</p>	

	<p>Recomandare nouă</p>	<p>Adaptarea uniformelor pentru a răspunde nevoilor femeilor (inclusiv celor însărcinate)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificarea Anexei nr. 1 la Decretul Președintelui nr. 1287 din 29 decembrie 2023 prin introducerea unor prevederi explicite privind obligativitatea ca toate categoriile de uniforme (ceremonie, serviciu, instrucție etc.) să aibă croieli adecvate pentru femei, ținând cont de: <ul style="list-style-type: none"> • Parametrii antropometrici diferiți. • Necesitățile femeilor însărcinate (uniforme cu panou extensibil, pantaloni cu talie reglabilă etc.). • Accesorii adaptate (ex. vestă tactică ajustabilă pentru persoanele cu bust mai mare). • În specificațiile tehnice, să se menționeze cerințe privind mărimile și formele astfel încât să fie disponibil un ansamblu variat de mărimi pentru femei, inclusiv în contextul unei sarcini. Introducerea componentelor dezagregate pe sexe. • Se recomandă revizuirea designului pentru piesele esențiale (sacou, pantaloni, cămașă, vestă) astfel încât să existe versiuni feminine și masculine distincte, adaptate conform standardelor internaționale (ex. cum au procedat forțele armate din Canada, SUA, Marea Britanie). • Pentru femeile însărcinate, se va elabora un model special cu o formă mai largă în zona taliei și cu posibilitatea de ajustare pe măsură ce sarcina avansează. • În ordinele și regulamentele Ministerului Apărării cu privire la achiziționarea uniformelor, să se introducă clauze privind testarea și validarea uniformelor pe un eșantion de personal feminin, inclusiv militar însărcinat dacă este cazul, înainte de contractarea finală: <ul style="list-style-type: none"> • Existența unui set de mărimi adaptate pentru femei. • Confortul și calitatea materialelor (ex. respirația țesăturii, rezistența etc.). • Siguranța și ergonomia (libertatea de mișcare, eventualitatea unor ajustări în zona pieptului sau abdomenului). • Pilotarea și feedback-ul utilizatoarelor • Ofițerii responsabili de inventar și distribuția uniformelor trebuie instruiți pentru a: <ul style="list-style-type: none"> • Cunoaște noile modele și mărimi disponibile. • Consilia personalul feminin asupra opțiunilor existente. • Trimite feedback și rapoarte periodice privind stocurile și solicitările de uniforme adaptate. <p>Se recomandă evaluarea anuală a modului în care uniforme adaptate răspund cerințelor personalului feminin și a femeilor însărcinate.</p>
2	<p>Bariere existente (<i>detaliat se vor indica toate cerințele ce vizează pregătirile fizice: normativele, standardele, etc.</i>)</p>	<p>Aranjamente de infrastructură rigide care nu țin cont de necesitățile specifice ale angajaților (centre de zi, mini-grădinițe, etc.). Dezavantajează părinții (preponderent femeile) cu copii de vârstă ante-preșcolară</p>
	<p>Prevederea legală (<i>prevederile legale care instituie și reglementează cerințele menționate în col.2.</i>)</p>	<p>Decretul Președintelui Republicii Moldova Nr. 2327 din 03.09.2009 privind aprobarea regulamentelor militare ale Forțelor Armate ale Republicii Moldova. Lipsesc prevederi</p>
	<p>Standarde internaționale? (<i>care sunt standardele internaționale privind cerința menționată, și care ar putea servi drept bune practici pentru Republica Moldova</i>)</p>	<p>Proiect Tool 76: Checklist on implementing family-friendly policies.</p>
	<p>Indicatori relevanți (<i>care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate</i>)</p>	<p>Nr. de angajați aflați în concediu de îngrijire a copilului</p>

<p>Indicatori relevanți (care sunt indicatorii relevanți pentru cerințele menționate)</p>	<p>Nr. de angajați aflați în concediul de îngrijire a copilului</p>
<p>Propuneri de modificare (care sunt recomandările pentru ajustarea cadrului legislativ, în vederea acomodării rezonabile)</p>	<p>În limita resurselor disponibile, identificarea măsurilor de acomodare rezonabilă a blocurilor sanitare pentru femei.</p> <p>În limita resurselor disponibile, inițierea unui proiect pilot (centru de zi sau mini-grădiniță) pe lângă o unitate militară (eventual Bălți) pentru a facilita revenirea în câmpul muncii a militarilor prin contract cu copii de vârstă ante-preșcolară.</p>
<p>Evaluarea nivelului de implementare</p>	<p>Infrastructura din majoritatea unităților militare din Republica Moldova este proiectată și administrată fără a ține cont, în mod specific, de nevoile părinților cu copii de vârstă ante-preșcolară. La moment, nu există centre de zi, mini-grădinițe sau alte tipuri de facilități de îngrijire a copiilor chiar în proximitatea unităților. Acest lucru îi afectează în special pe militarii (femei, dar și bărbați) care revin din concediul de îngrijire a copilului și nu au acces la servicii de îngrijire accesibile ori la programe de lucru mai flexibile.</p> <p>În lipsa unor ajustări infrastructurale și instituționale, părinții cu copii mici întâmpină dificultăți în reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie. Pe termen mediu și lung, aceste constrângeri pot duce la abandonul carierei militare, la stres crescut sau la o reticență sporită a femeilor de a se alătura sectorului de apărare.</p>
<p>Recomandare nouă</p>	<p>Crearea și pilotarea unui centru de zi (mini-grădiniță) într-o unitate militară</p> <p>În primă fază, Ministerul Apărării, împreună cu fiecare unitate militară, să evalueze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numărul de părinți cu copii ante-preșcolari (0-3 ani) sau preșcolari (3-6 ani). • Spațiile disponibile în interiorul sau în imediata apropiere a unităților militare, care pot fi adaptate pentru un centru de îngrijire. • Resursele financiare și umane necesare (inclusiv posibilitatea de a atrage finanțări externe sau parteneriate public-private). • Identificarea unității militare pilot (ex. zona Bălți) <p>Pe baza densității de personal și a interesului manifestat, se poate selecta o unitate militară din Bălți (sau altă regiune cu un număr semnificativ de personal părinte) pentru a lansa un proiect pilot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clădire/centrul existent să fie adaptat minim (mobiliu pentru copii, spații de joacă, grupuri sanitare corespunzătoare). • Se pot stabili parteneriate cu autoritățile locale (primărie, direcții sociale) sau chiar ONG-uri specializate în educație timpurie. • Reglementarea funcționării mini-grădiniței. <p>Va fi elaborat regulamentul de instituire și funcționare</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cine poate beneficia (prioritate pentru personalul militar în contract care are copii de 0-4 ani). • Programul de funcționare și modalitatea de înscriere. • Resursele umane necesare (educatori, personal auxiliar). • Coordinarea cu Direcția de educație locală pentru asigurarea standardelor minime. <p>După înființarea centrului de zi, Ministerul Apărării să colecteze feedback de la părinți și personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gradul de satisfacție, numărul de beneficiari efectivi, impactul asupra retenției femeilor și a părinților în unitatea militară. • Eventualele îmbunătățiri legate de program, curriculum de educație timpurie, personal suplimentar etc. • Realizarea unui raport de pilot după minimum 6-12 luni de funcționare, care să includă recomandări pentru extinderea programului și în alte unități, în limita resurselor disponibile.



Credit foto: UN Women/Anna Galatnova

Administrația Națională a Penitenciarelor

3.1. Cerințe fizice

Administrația Națională a Penitenciarelor (ANP) nu aplică cerințe fizice obligatorii pentru majoritatea personalului. În Serviciul de Asistență Psihosocială (SAP), proba fizică obligatorie la angajare și promovare există doar pentru Detașamentul cu Destinație Specială (DDS) «Pantera», aceasta fiind diferențiată pe criterii de vârstă și sex. Lipsa probelor fizice generale poate indica o abordare incluzivă și ar putea facilita accesul femeilor în ANP, totuși este important ca criteriile de recrutare să fie relevante pentru sarcinile postului și să nu discrimineze indirect. Totodată, este esențial să se asigure că personalul este pregătit fizic pentru a face față situațiilor specifice mediului penitenciar, care pot fi solicitante din punct de vedere fizic.

Deși ANP nu impune cerințe fizice care să discrimineze direct femeile, există lacune în pregătirea și evaluarea fizică a personalului, ceea ce poate afecta eficiența operațională și siguranța în penitenciare. ANP nu are probe fizice pentru angajații care lucrează în medii cu risc sporit. Totodată, instituția nu impune cerințe fizice specifice pentru funcțiile care implică interacțiuni directe cu deținuții. Această abordare poate fi problematică, având în vedere că interacțiunea directă cu deținuții poate implica situații tensionate sau violente, respectiv este esențial ca toți angajații să aibă un nivel adecvat de pregătire fizică, adaptat rolurilor lor specifice.

În penitenciarele de maximă siguranță, deși personalul poate fi expus la riscuri mai mari, nu există probe fizice sau ajustări specifice, ceea ce indică necesitatea adaptării pregătirii și evaluărilor fizice la cerințele acestor medii, pentru a asigura că personalul este pregătit corespunzător. În același timp, este esențial ca cerințele și programele de pregătire fizică să fie relevante pentru sarcinile efective ale angajaților. Pentru femei, acest lucru poate însemna adaptarea exercițiilor și tehnicilor pentru a se potrivi diferitelor roluri pe care le îndeplinesc în penitenciare. La mod general, lipsa unor cerințe sau programe de pregătire fizică adaptate poate pune în pericol siguranța angajaților și a deținuților, și poate duce la ineficiență și riscuri operaționale.

Referințe în standardele internaționale:

- **Normele ONU privind tratamentul deținuților (Regulile Mandela)** subliniază importanța personalului bine pregătit și calificat în administrarea penitenciarelor.
- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)** solicită statelor să asigure egalitatea de șanse și de tratament în domeniul muncii, inclusiv în ceea ce privește criteriile de angajare și promovare.
- **Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului** privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de muncă interzice discriminarea directă și indirectă în procedurile de recrutare.

Practici pozitive internaționale:

- **Regatul Unit:** Serviciul Penitenciar al Angliei și Țării Galilor a adaptat cerințele fizice pentru ofițerii de penitenciare, introducând standarde fizice relevante pentru sarcinile specifice, cu diferențieri bazate pe roluri și responsabilități, nu pe gen.
- **Statele Unite:** Biroul Federal al Penitenciarelor impune un test fizic standardizat pentru toți ofițerii de corecție, care este același pentru bărbați și femei, dar este conceput pentru a evalua aptitudinile relevante pentru activitatea în penitenciare.
- **Germania:** În anumite landuri, personalul care lucrează în penitenciare de maximă siguranță trece prin programe de pregătire suplimentară, inclusiv evaluări fizice adaptate riscurilor specifice.

Lacunele în pregătirea fizică a angajaților ANP sunt alimentate și de infrastructura deficitară. La moment există inițiative pozitive pentru a oferi pregătire fizică continuă angajaților, însă insuficiența infrastructurii limitează accesul uniform la aceste programe. Deși programul anual de formare profesională prevede pregătirea fizică pentru toți angajații SAP, nu toate subdiviziunile dispun de condițiile necesare desfășurării orelor de sport (săli sportive, stadion, dușuri etc.). La momentul actual, doar unele penitenciare au creat condiții, cum ar fi Penitenciarul nr. 12 Bender, unde a fost inaugurată o sală de forță pentru angajați și angajate.

Referințe în standardele internaționale:

- **Recomandările Consiliului Europei privind personalul penitenciar** subliniază necesitatea unei formări inițiale și continue adecvate, inclusiv în ceea ce privește abilitățile fizice și tehnicile de gestionare a conflictelor.

Practici pozitive internaționale:

- **Norvegia:** Serviciul Penitenciar norvegian oferă programe de pregătire fizică și tactică pentru toți angajații, cu facilități disponibile în toate unitățile, asigurând astfel pregătirea uniformă a personalului.

Se recomandă:

- **Dezvoltarea și introducerea unor cerințe fizice și programe de pregătire adaptate** rolurilor specifice din ANP, asigurând că personalul este pregătit pentru provocările mediului penitenciar. În acest scop, se recomandă realizarea unei analize a sarcinilor specifice și identificarea abilităților fizice necesare, precum și implementarea unor programe de pregătire fizică obligatorie pentru personalul operativ (inclusiv care interacționează direct cu deținuții), adaptate în funcție de rol și fără a fi discriminatorii. În procesul de elaborare și revizuire a politicilor privind cerințele fizice este imperativă implicarea activă a femeilor angajate în cadrul ANP, prin integrarea acestora în grupurile de lucru și colectarea feedback-ului din partea angajatelor.

- **Adaptarea cerințelor pentru femeile însărcinate sau în recuperare medicală postnatală**, prin oferirea de alternative sau excepții de la cerințele fizice în această perioadă. De asemenea, este necesară elaborarea unor politici clare privind adaptarea locului de muncă pentru această categorie de angajate.
- **Asigurarea cu echipamente și uniforme adaptate**, care să se potrivească nevoilor specifice ale femeilor, pentru a asigura confort și eficiență. În acest scop este necesară evaluarea necesităților și consultarea angajatelor privind dotările necesare.
- **Îmbunătățirea infrastructurii pentru pregătirea fizică a angajaților**, astfel încât toate subdiviziunile să dispună de facilități adecvate (investiții în infrastructura de sport și pregătire fizică în toate penitenciarele) și să asigure acces egal la aceste facilități pentru toți angajații.
- **Dezvoltarea unor criterii de evaluare și monitorizare a performanțelor fizice**, care să fie echitabile și relevante pentru sarcinile specifice. Evaluarea trebuie realizată conform unor standarde de performanță bazate pe competențe și nu pe gen.
- **Oferirea de oportunități de formare și dezvoltare** pentru a îmbunătăți abilitățile fizice și tactice ale angajaților, prin organizarea de instruirii și ateliere specifice și încurajarea participării angajaților la programe de dezvoltare profesională.

3.2. Recrutarea și admiterea

ANP respectă cadrul legal național în ceea ce privește recrutarea și promovarea, fără discriminare pe criterii de gen. Potrivit instituției, procesul de recrutare și promovare este deschis tuturor candidaților care îndeplinesc condițiile legale, fără discriminare pe anumite criterii. Aceasta este în concordanță cu principiile egalității de șanse și nediscriminării. Cu toate acestea, nu sunt menționate măsuri proactive sau strategii specifice pentru a promova recrutarea femeilor în funcții operative, în special în penitenciarele de maximă siguranță.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)**, art. 11, solicită statelor să ia toate măsurile adecvate pentru a elimina discriminarea împotriva femeilor în domeniul muncii și să asigure egalitatea de drept și de fapt între femei și bărbați.
- **Regulile Nelson Mandela** (Standardele minime ale ONU pentru tratamentul deținuților) încurajează diversitatea de gen în personalul penitenciar și recunoașterea contribuției femeilor în acest domeniu.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Serviciul Corecțional Canadian a implementat programe de recrutare care vizează în mod specific femeile, inclusiv campanii de informare și evenimente de recrutare dedicate, pentru a crește reprezentarea femeilor în funcții operative.
- **Norvegia:** Administrația penitenciară promovează activ recrutarea femeilor în toate rolurile, inclusiv în penitenciarele de maximă siguranță, prin politici de egalitate de gen și programe de mentorat.

La nivel instituțional nu se regăsesc politici sau măsuri pentru eliminarea discriminării de gen în procesul de recrutare. ANP descrie procedurile legale de recrutare și promovare, care sunt deschise tuturor candidaților fără discriminare. Publicarea posturilor vacante pe site-ul oficial și respectarea prevederilor legale asigură transparența procesului. Cu toate acestea, nu sunt menționate politici specifice pentru eliminarea discriminării de gen sau pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați la orice etapă a procesului de recrutare și admitere, fapt ce poate limita alinierea cu standardele internaționale. De asemenea, nu se regăsesc programe dedicate pentru recrutarea femeilor în funcții de conducere, ceea ce poate duce la subreprezentarea femeilor în poziții cheie și poate limita diversitatea în leadership.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de muncă** interzice discriminarea directă și indirectă pe criterii de gen în procesele de recrutare, promovare și condiții de muncă.
- **Convenția ILO nr. 111 privind discriminarea (în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei)** solicită statelor să promoveze egalitatea de oportunități și de tratament în ceea ce privește angajarea și ocuparea forței de muncă.

Practici pozitive internaționale:

- **Regatul Unit:** Serviciul Penitenciar a introdus politici de recrutare care includ formare pentru personalul de resurse umane în identificarea și eliminarea prejudecăților de gen, precum și procese de selecție bazate pe competențe pentru a asigura echitatea.

Se recomandă:

- **Revizuirea criteriilor și proceselor de recrutare și selecție**, pentru a asigura că acestea sunt relevante, nediscriminatorii și bazate pe competențe necesare pentru funcțiile specifice. Evaluarea criteriilor actuale va urmări identificarea potențialelor bariere pentru femei și eliminarea cerințelor neesențiale, care pot dezavantaja indirect femeile.
- **Implementarea de programe de recrutare proactive** pentru a atrage femeile către cariere în ANP, în special în funcții operative și de conducere, prin organizarea de campanii și evenimente de recrutare dedicate femeilor, stabilirea de colaborări cu instituții de învățământ și organizații care promovează egalitatea de gen, promovarea unor modele pozitive de femei care au reușit în funcții operative și de conducere.
- **Formarea personalului de resurse umane** cu privire la egalitatea de gen și procesele de recrutare incluzive și echitabile. În acest scop se recomandă organizarea de instruirii privind discriminarea de gen și biasul inconștient, implementarea de proceduri standardizate de evaluare bazate pe competențe, revizuirea materialelor de recrutare pentru a asigura un limbaj și imagini incluzive.
- **Promovarea femeilor în funcții de conducere**, prin implementarea de programe de mentorat și dezvoltare profesională, stabilirea unor obiective instituționale legate de creșterea numărului de femei în poziții de conducere.
- **Monitorizarea și evaluarea progresului**, prin colectarea și analiza datelor dezagregate pe gen privind recrutarea, promovarea și retenția, publicarea periodică a rapoartelor și ajustarea politicilor în funcție de rezultate.

3.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală

Jumătate dintre funcțiile de conducere în cadrul ANP sunt ocupate de femei, ceea ce indică faptul că instituția a reușit să promoveze femeile în poziții decizionale, însă nu sunt menționate politici specifice care au condus la acest rezultat. Totodată, instituția raportează o reprezentare egală a femeilor în comisiile de evaluare, fapt ce prezintă o practică pozitivă, contribuind la obiectivitatea și echitatea procesului de promovare. Deși ANP raportează o reprezentare egală a femeilor în funcții de conducere și asigură echilibru în comisiile de evaluare, este necesară o abordare mai proactivă și sistematică pentru a asigura alinierea cu standardele internaționale.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)**, art. 7, solicită statelor să ia toate măsurile adecvate pentru a elimina discriminarea împotriva femeilor în viața publică și politică și pentru a le asigura dreptul de a ocupa funcții publice și de a-și exercita toate funcțiile publice la toate nivelurile guvernamentale.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, obiectivul 5, țintește asigurarea participării depline și efective a femeilor și a egalității de șanse la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică.
- **Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului** privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de muncă recomandă măsuri pentru a asigura egalitatea de șanse în procesele de selecție și promovare.

Practici pozitive internaționale:

- **Norvegia:** A introdus cote de gen pentru consiliile de administrație ale companiilor și a implementat politici guvernamentale care promovează egalitatea de gen în funcțiile publice, ceea ce a condus la o creștere semnificativă a reprezentării femeilor în poziții de conducere.
- **Canada:** În serviciile federale, se încurajează diversitatea în comisiile de selecție și promovare, inclusiv reprezentarea echilibrată a genurilor, pentru a asigura procese echitabile și incluzive.

Monitorizarea progresului în sporirea numărului de femei promovate se realizează prin evidența statistică de către Direcția Resurse Umane. Colectarea de date statistice este esențială pentru monitorizarea progresului și identificarea tendințelor. Cu toate acestea, nu au fost menționate detalii privind analiza acestor date sau modul în care sunt utilizate pentru a informa politicile și practicile de promovare. De asemenea, nu sunt disponibile date cu privire la ajustarea criteriilor de promovare, gestionarea promovării femeilor în penitenciarele de maximă siguranță, feedback-ul de la personalul feminin, accesul la funcțiile de conducere în zone izolate ș.a.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 111 privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei** recomandă colectarea și analiza datelor dezagregate pe gen pentru a identifica și elimina discriminarea în muncă.

Practici pozitive internaționale:

- **Australia:** Serviciul public australian publică anual rapoarte privind diversitatea și incluziunea, care includ date despre reprezentarea femeilor în funcții de conducere și măsuri adoptate pentru îmbunătățirea situației.

Se recomandă:

- **Ajustarea criteriilor și procedurilor de promovare** pentru a identifica elementele care pot dezavantaja indirect femeile și a elimina orice potențiale bariere. Asigurarea că evaluarea performanței se bazează pe competențe și rezultate măsurabile, fără discriminare.
- **Implementarea programelor de mentorat și dezvoltare profesională** pentru femeile care aspiră la funcții de conducere. Acestea pot fi completate cu organizarea de workshop-uri și cursuri de dezvoltare a abilităților de leadership. Un exemplu în acest sens ar fi cazul Statelor Unite, unde Biroul Federal al Penitenciarelor oferă programe de dezvoltare a leadership-ului destinate angajaților, pentru a le sprijini în avansarea în carieră.

- **Asigurarea accesului la funcții de conducere în toate penitenciarele**, inclusiv cele de maximă siguranță sau în zone izolate. Acest lucru poate fi realizat prin evaluarea și adaptarea condițiilor de muncă pentru a fi atractive și accesibile pentru femei și/sau oferirea de stimulente sau suport logistic pentru angajatele din zonele izolate.
- **Formarea personalului de resurse umane și a evaluatorilor** în ceea ce privește egalitatea de gen și procesele de recrutare incluzive și echitabile, prin organizarea de instruirii privind discriminarea de gen și biasul inconștient, implementarea de proceduri standardizate de evaluare bazate pe competențe.
- **Combaterea segregării pe verticală** și promovarea mobilității profesionale, asigurând acces egal la oportunități de avansare pentru angajații din toate departamentele, indiferent de funcția ocupată. Încurajarea transferurilor și a rotației personalului pentru diversificarea experienței.
- **Colectarea și analiza feedback-ului de la angajate**, ceea ce presupune crearea unor canale eficiente pentru ca angajatele să își exprime preocupările și propunerile privind procesul de promovare (prin organizarea de sondaje și interviuri confidențiale, formarea unui comitet pentru egalitatea de gen care să analizeze feedback-ul și să propună măsuri).

3.4. Orarul de muncă

ANP a introdus măsuri de flexibilitate a programului de muncă pentru angajații cu responsabilități familiale. Aceasta este o măsură pozitivă care poate contribui la echilibrul dintre viața profesională și cea personală, în special pentru femei, care adesea au roluri semnificative în îngrijirea familiei. Potrivit datelor, în ultimii trei ani se observă o creștere a numărului de angajați care beneficiază de programe de muncă flexibilă, de la 9 angajați în 2022 la 17 angajați în 2024. Cu toate acestea, nu sunt furnizate date dezagregate pe gen, ceea ce limitează capacitatea de a analiza impactul acestor măsuri asupra femeilor și bărbaților.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2019/1158/UE privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor** promovează utilizarea programelor de muncă flexibile pentru a sprijini angajații cu responsabilități familiale.

Practici pozitive internaționale:

- **Suedia:** Are politici generoase privind programul de muncă flexibil, permițând angajaților din sectorul public să își ajusteze orele de lucru în funcție de nevoile familiale.

Adaptarea programului de muncă la nevoile individuale și specifice ale angajaților se realizează fragmentar. ANP oferă posibilitatea angajaților de a solicita un program redus de muncă, ceea ce este conform cu legislația muncii și sprijină echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Totodată, la cererea scrisă a salariatului care are copii în vârstă de până la 10 ani sau copii cu dizabilități (inclusiv aflați sub tutela sa), în conformitate cu certificatul medical, instituția stabilește ziua sau săptămâna de muncă parțială. La fel, ANP răspunde pozitiv la toate solicitările de modificare a programului pentru femeile aflate în funcții de conducere, precum și a celor care lucrează în penitenciare de maximă siguranță.

Cu toate acestea, nu se cunosc măsuri de adaptare a programului de muncă pentru femeile cu responsabilități familiale care lucrează în ture de noapte sau pentru cele care activează în zone rurale sau izolate. ANP a făcut pași importanți în introducerea măsurilor de flexibilitate a programului de muncă, sprijinind angajații cu responsabilități familiale. Cu toate acestea, există spațiu pentru îmbunătățire, în special în ceea ce privește monitorizarea impactului acestor măsuri, oferirea de instruirii pentru manageri și dezvoltarea de politici adaptate nevoilor specifice ale angajatelor.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 171** privind munca de noapte prevede măsuri speciale de protecție pentru lucrătorii de noapte, inclusiv adaptări pentru cei cu responsabilități familiale.
- **Convenția ILO nr. 183** privind protecția maternității prevede dreptul femeilor însărcinate la condiții de muncă adaptate și protecție specială.
- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale cere statelor să promoveze politici care să permită lucrătorilor să-și exercite dreptul la egalitate de șanse și de tratament.

Practici pozitive internaționale:

- **Franța:** Prevede limitări și compensații pentru munca de noapte și oferă opțiuni alternative pentru angajații cu responsabilități familiale.
- **Germania:** Oferă dreptul legal de a solicita reducerea timpului de lucru pentru angajații cu copii sub 18 ani sau membri ai familiei care necesită îngrijire.
- **Regatul Unit:** Serviciul Penitenciar oferă traininguri pentru manageri privind gestionarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală a angajaților.

Se recomandă:

- **Colectarea și analiza datelor dezagregate pe gen** și implementarea unui sistem de raportare pentru a monitoriza eficiența programelor de muncă flexibilă și a identifica disparitățile de gen.
- **Evaluarea impactului programelor de muncă flexibilă**, pentru a înțelege modul în care acestea influențează retenția, performanța și satisfacția angajaților, în special a femeilor (prin intermediul sondajelor și interviuri cu angajații).
- **Oferirea de instruire pentru manageri** în privința importanței și gestionării flexibilității programului de muncă, pentru a asigura aplicarea corectă și uniformă a politicilor. Dezvoltarea de ghiduri și materiale informative pentru manageri.
- **Dezvoltarea de politici și programe speciale pentru angajații din zone rurale sau izolate** pentru a răspunde nevoilor specifice ale acestora. Acestea ar putea include măsuri precum telemunca acolo unde este posibil sau ajustări ale programului de lucru.
- **Implementarea de politici clare care să prevină discriminarea indirectă** în acordarea de programe de muncă flexibilă și să asigure egalitatea de șanse. În acest sens, se recomandă revizuirea periodică a politicilor și practicilor pentru a identifica și corecta eventualele prejudecăți sau bariere, precum și stabilirea unui mecanism de raportare și soluționare a plângerilor legate de discriminare.
- **Promovarea activă a drepturilor și opțiunilor disponibile**, prin informarea periodică a angajaților cu privire la politicile interne și oferirea de sesiuni informative și consiliere individuală.

3.5. Responsabilități de familie

Practicile actuale ale ANP în ceea ce privește sprijinirea femeilor cu responsabilități familiale prezintă anumite aspecte pozitive. ANP implementează programe flexibile de muncă ca măsură de sprijin pentru femeile cu responsabilități familiale. De asemenea, instituția oferă acces la pauze de alăptare pentru femeile care au revenit din concediul de îngrijire. Aceasta este o practică pozitivă, permițând angajate să își adapteze programul de lucru în funcție de nevoile familiale, însă nu sunt specificate măsuri specifice pentru a asigura accesul lor la oportunități de promovare. ANP oferă concedii conform legislației, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, asigurând un tratament egal în ceea ce privește drepturile la concediu de maternitate, paternitate și de îngrijire a copilului. Adicional, femeile aflate în concediu de îngrijire nu sunt detașate, aceasta fiind o practică conformă cu standardele internaționale și legislația națională, protejând drepturile acestora.

În pofida acestor măsuri, încă există lacune semnificative în alinierea cu standardele internaționale, în special în ceea ce privește: (I) lipsa ajustărilor regulamentelor pentru a preveni dezavantajarea femeilor aflate în concediu de îngrijire în procesele de promovare, care pierd oportunități din cauza absenței temporare; (II) absența facilităților de îngrijire a copiilor la locurile de muncă; (III) lipsa sesiunilor de informare și a programelor de mentorat pentru femeile cu responsabilități familiale, ceea ce poate duce la necunoașterea drepturilor și opțiunilor disponibile pentru angajatele cu responsabilități familiale, limitând capacitatea lor de a beneficia de măsurile existente; (IV) neimplementarea politicilor anti-discriminare în legătură cu concediul parental; (V) lipsa sprijinului financiar suplimentar pentru angajatele aflate în concediu de maternitate sau parental, mai ales dacă indemnizațiile legale nu acoperă în totalitate nevoile acestora.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2019/1158/UE** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor promovează utilizarea programelor de muncă flexibile pentru a sprijini angajații cu responsabilități familiale și încurajează echilibrul între viața profesională și cea privată prin acordarea de concedii parentale pentru ambii părinți. De asemenea, încurajează statele membre să îmbunătățească accesul la servicii de îngrijire a copiilor pentru a sprijini părinții care lucrează.
- **Convenția ILO nr. 183** privind protecția maternității prevede protecția femeilor împotriva concedierii și a altor acțiuni care le-ar putea afecta negativ în perioada maternității.
- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale: Solicită statelor să promoveze politici care să permită angajaților cu responsabilități familiale să își îndeplinească atât obligațiile profesionale, cât și pe cele familiale.
- **Directiva 2006/54/CE** interzice discriminarea bazată pe sex și prevede că absențele legate de maternitate nu trebuie să afecteze drepturile la promovare.

Practici pozitive internaționale:

- **Suedia:** Oferă opțiuni extinse de muncă flexibilă și concedii parentale generoase pentru ambii părinți, permițând astfel echilibrarea responsabilităților profesionale și familiale.
- **Regatul Unit:** Prevede protecții legale pentru femeile în concediu de maternitate, asigurându-se că acestea sunt informate despre oportunitățile de promovare și pot participa la procesele de selecție.
- **Islanda:** A introdus concedii parentale egale și netransferabile pentru ambii părinți, promovând astfel implicarea tatălui în îngrijirea copilului.
- **Franța:** Multe instituții publice oferă creșe la locul de muncă sau subvenții pentru îngrijirea copiilor, facilitând astfel echilibrul între muncă și viața de familie.
- **Norvegia:** A implementat un sistem de concediu parental care include o cotă rezervată tatălui, încurajând astfel participarea ambilor părinți la îngrijirea copilului.
- **Germania:** Oferă indemnizații parentale suplimentare și posibilitatea de a lucra cu normă parțială în timpul concediului parental, cu sprijin financiar corespunzător.

Se recomandă:

- **Revizuirea regulamentelor interne pentru a asigura egalitatea în promovare.** Aceasta va urmări asigurarea că absențele legate de maternitate nu afectează negativ evaluarea performanței. Se va asigura că în politicile interne sunt prevăzute activități de informare a angajatelor în concediu de maternitate despre oportunitățile de promovare și includerea lor în procesele de selecție.

- **Crearea facilităților de îngrijire a copiilor la locul de muncă** (înființarea de creșe sau parteneriate cu centre de îngrijire a copiilor pentru a sprijini angajații cu copii mici). În acest scop se va evalua fezabilitatea financiară și logistică și se va consulta angajații pentru a determina nevoile specifice.
- **Implementarea programelor de mentorat și formare** pentru femeile cu responsabilități familiale care doresc să avanseze în carieră, prin includerea sesiunilor de formare, crearea rețelelor de sprijin între angajatele cu responsabilități familiale.
- **Elaborarea și implementarea politicilor anti-discriminare** care să prevină discriminarea femeilor care solicită concediu parental sau alte forme de sprijin legate de responsabilitățile familiale, în conformitate cu standardele internaționale. Formarea personalului managerial pentru a recunoaște și preveni discriminarea.
- **Analiza impactului responsabilităților familiale asupra retenției**, prin colectarea de date și feedback de la angajate.
- **Implementarea de programe de sprijin financiar** pentru angajatele aflate în concediu de maternitate sau parental (cum ar fi alocații sau subvenții suplimentare), în funcție de posibilitățile bugetare.

3.6. Infrastructura

ANP a implementat ajustări infrastructurale prin asigurarea de grupuri sanitare separate pentru femei și bărbați. Aceasta este o măsură de bază care răspunde nevoilor de intimitate și igienă ale angajatelor. Totodată, ANP a asigurat acces egal la facilități sanitare și de igienă pentru femei și bărbați. Aceasta este o practică pozitivă și esențială pentru promovarea egalității de gen. Cu toate acestea, nu sunt menționate alte ajustări care ar putea îmbunătăți condițiile de muncă ale femeilor, cum ar fi vestiare separate, facilități de cazare, facilități pentru femeile însărcinate sau spații pentru alăptare, dedicate pentru pauze, camere de odihnă pentru turele de noapte ș.a.

Referințe în standardele internaționale:

- **Regulile Nelson Mandela** (Standardele minime ale ONU pentru tratamentul deținuților), Regula 74(3), prevede că personalul feminin trebuie să aibă facilități adecvate care să țină cont de nevoile lor specifice.
- **Convenția ILO nr. 155 privind securitatea și sănătatea în muncă** prevede că mediul de lucru trebuie să fie sigur și sănătos pentru toți lucrătorii.

Practici pozitive internaționale:

- **Norvegia:** Penitenciarele norvegiene au implementat facilități separate și adaptate pentru personalul feminin, inclusiv vestiare, dușuri și zone de odihnă.
- **Canada:** Sistemul penitenciar canadian a implementat standarde înalte pentru facilitățile sanitare, asigurând echipamente și produse de igienă adecvate pentru personalul feminin.

Deși ANP a implementat anumite măsuri de adaptare a infrastructurii la necesitățile femeilor, practicile interne necesită a fi aliniate la standardele internaționale. În mod special, acestea se referă la: (I) accesul limitat la echipamente de protecție personală adecvate, inclusiv uniforme și echipamente tactice adaptate la anatomia femeii, fiind pusă în acest mod sub pericol siguranța acestora; (II) lipsa facilităților sportive adecvate (multe instituții nu dispun de condiții minime pentru a practica sport, cum ar fi sala sportivă, stadion, duș, echipament), fapt ce afectează negativ posibilitatea angajatelor de a-și menține condiția fizică, esențială în mediul penitenciar; (III) lipsa consultării și implicării angajatelor în procesele de modernizare a infrastructurii; neefectuarea evaluărilor sistematice pentru a identifica și remedia deficiențele care afectează femeile.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 155 privind securitatea și sănătatea în muncă** subliniază necesitatea furnizării de echipament de protecție personală adecvat tuturor lucrătorilor, adaptat nevoilor individuale.
- **Regulile Nelson Mandela**, Regula 74(1), subliniază importanța pregătirii fizice a personalului penitenciar.

Practici pozitive internaționale:

- **Regatul Unit:** Serviciul Penitenciar asigură uniforme și echipamente de protecție personală adaptate pentru femei, inclusiv veste anti-înjunghiere și încălțăminte în mărimi potrivite.
- **Germania:** Penitenciarele germane oferă facilități sportive moderne pentru personal, încurajând activitatea fizică și oferind programe de fitness adaptate.
- **Australia:** A efectuat audituri de gen în sistemul penitenciar pentru a identifica nevoile specifice ale femeilor și a implementat măsuri corespunzătoare.

Se recomandă:

- **Furnizarea de echipament de protecție personală adaptat** la anatomia și nevoile specifice ale angajatelor. Acest lucru urmează a fi realizat prin efectuarea unui inventar al echipamentelor existente și identificarea nevoilor și colaborarea cu furnizori pentru a achiziționa echipamente adaptate pentru femei.
- **Modernizarea facilităților sportive și a infrastructurii pentru pregătirea fizică**, care vor include săli de sport, vestiare și dușuri pentru a încuraja activitatea fizică a angajatelor. Este crucială asigurarea accesului egal la aceste facilități pentru toate angajatele.
- **Consultarea angajatelor în procesele de modernizare**, prin implicarea acestora în planificarea și implementarea ajustărilor infrastructurale, organizarea de întâlniri și sondaje pentru a colecta feedback și integrarea propunerilor și a nevoilor identificate în planurile de modernizare.
- **Efectuarea unui audit al infrastructurii din perspectiva de gen.** Aceasta presupune evaluarea sistematică a infrastructurii pentru a identifica deficiențele care afectează în mod specific femeile și elaborarea unui plan de acțiune bazat pe concluziile auditului.
- **Asigurarea accesului la facilități de îngrijire a copiilor**, prin crearea de creșe sau stabilirea de parteneriate cu centre de îngrijire a copiilor pentru a sprijini angajatele cu responsabilități familiale.
- **Implementarea măsurilor de siguranță suplimentare pentru femei care lucrează în medii cu risc ridicat.** În acest scop este necesară formarea angajatelor în tehnici de autoapărare și gestionare a situațiilor de risc, precum și instalarea de sisteme de alarmă și monitorizare în zonele vulnerabile.



Credit foto: UN Women/Anna Galatnova

Serviciul Protecție și Pază de Stat

4.1. Cerințe fizice

În cadrul SPPS cerințele fizice sunt adaptate pentru a ține cont de diferențele biologice dintre femei și bărbați și pentru a fi echitabile. Potrivit SPPS, angajații, indiferent de gen, trebuie să întrunească o rezistență fizică ridicată pentru a răspunde la situații de stres prelungit. Cerințele fizice sunt stabilite astfel încât să asigure capacitatea de a îndeplini sarcini specifice și roluri operaționale, care includ protecția demnitarilor și alte activități ce necesită rezistență fizică și pregătire de specialitate, cu programe de formare personalizate și adaptate. SPPS asigură ca cerințele fizice să reflecte activitățile specifice, pentru a evita discriminarea și a promova eficiența operațională. Cerințele fizice pentru femei sunt adaptate pentru a fi echitabile și fără a compromite standardele necesare pentru îndeplinirea misiunilor SPPS. De asemenea, testele de forță pot avea standarde diferite pentru femei și bărbați, fără a scădea cerințele critice necesare intervențiilor reale. Spre exemplu, sunt prevăzute norme diferite de parcurgere a distanțelor cu o greutate mai mică pentru femei. Recunoașterea diferențelor biologice este esențială pentru asigurarea egalității de șanse și evitarea discriminării indirecte.

Referințe în standardele internaționale:

- **Organizația Internațională a Muncii (ILO), prin Convenția nr. 111 privind discriminarea în ocuparea forței de muncă și exercitarea profesiei (1958)**, interzice discriminarea pe bază de sex și promovează egalitatea de șanse.
- Principiile de bază ale ONU privind utilizarea forței și a armelor de foc de către personalul de aplicare a legii subliniază necesitatea ca personalul să fie pregătit în mod corespunzător pentru a îndeplini sarcinile specifice.

Practici pozitive internaționale:

- **Regatul Unit:** Poliția britanică a implementat Teste de Fitness Legate de Muncă (Job-Related Fitness Tests), care sunt adaptate în funcție de rolurile specifice și țin cont de diferențele individuale.
- **Canada:** Jandarmeria Regală Canadiană utilizează Evaluarea Cerințelor Fizice (PARE), un test standardizat care simulează cerințele fizice ale muncii operative și este conceput pentru a fi echitabil pentru toți candidații, indiferent de gen.

Practicile actuale ale SPPS cu privire la evaluarea fizică sunt, în mare măsură, compatibile cu standardele internaționale de asigurare a egalității de șanse. Evaluarea probelor fizice (testarea abilităților de luptă sau autoapărare) pune accent pe tehnică și eficiență, ținând cont mai degrabă de dimensiunea și masa corporală, decât de forță. Testarea fizică include măsuri bazate pe greutate și înălțime, și mai puțin se axează pe standarde fixe care ar dezavantaja anumite grupuri. Evaluarea performanțelor fizice ale femeilor în comparație cu bărbații, se realizează pe baza testelor axate pe abilități funcționale, ținând cont de diferențele biologice. Totodată, femeile sunt evaluate și pe baza capacității de a lucra în echipă. Evaluarea bazată pe abilități funcționale promovează o abordare holistică și echitabilă, în concordanță cu principiul egalității de șanse. Aceasta permite femeilor să demonstreze competențe relevante pentru misiunile operative, fără a fi dezavantajate de cerințe fizice neesențiale pentru rol.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva Consiliului 76/207/CEE** privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă și la formare profesională recomandă ca cerințele de selecție să fie relevante și necesare pentru îndeplinirea sarcinilor.

Practici pozitive internaționale:

- **Australia: Poliția Federală Australiană** a revizuit cerințele fizice pentru a elimina barierele nejustificate și a introdus teste care evaluează capacitățile necesare în mod specific pentru roluri operative.

Femeile pot beneficia de pregătire fizică adaptată. Angajatele implicate în misiuni de protecție și pază beneficiază de ore de pregătire fizică zilnică, sub monitorizarea strictă a instructorilor pregătiți să ofere asistența necesară. Femeile care întâmpină dificultăți pot frecventa ora de sport realizată cu instructorul de două ori pe săptămână, cu programe de exerciții mai puțin solicitante. Angajatele SPPS care desfășoară activități fizice solicitante în misiuni cu risc ridicat beneficiază de un program ajustat care oferă flexibilitate în frecventarea antrenamentelor, recuperare și odihnă. Aceste măsuri arată angajamentul SPPS de a sprijini angajatele în atingerea standardelor necesare. Aceasta poate contribui la creșterea participării femeilor în funcții operative și la îmbunătățirea performanțelor.

Referințe în standardele internaționale:

- **Organizația Mondială a Sănătății (OMS)** recomandă adaptarea programelor de muncă pentru a preveni epuizarea și a promova bunăstarea angajaților.

Practici pozitive internaționale:

- **Statele Unite:** Multe agenții de aplicare a legii oferă programe de pregătire pre-recrutare pentru femei, pentru a le ajuta să îndeplinească cerințele fizice.
- **Australia:** Forțele de apărare australiene au implementat programe de pregătire fizică personalizate pentru femei, precum și facilități sportive modernizate pentru a încuraja participarea acestora.

Instituția oferă măsuri de sprijin pentru diferite categorii de angajate. Femeile care întâmpină dificultăți din cauza responsabilităților familiale sau medicale pot beneficia de programe de exerciții mai puțin solicitante și pot frecventa o sală de sport la alegere în afara programului de lucru. De asemenea, femeile însărcinate sunt eliberate de la pregătirea fizică specială și pot fi transferate în activități administrative fără efort fizic suplimentar. De program adaptat beneficiază și femeile aflate în funcții de conducere, cărora li se oferă posibilitatea de a frecventa orele de pregătire fizică după un program individual sau mai lejer, nefiind dezavantajate în raport cu bărbații, pentru a asigura echitate și non-discriminare. Aceste măsuri demonstrează o abordare sensibilă la nevoile individuale ale angajatelor și sunt în linie cu standardele internaționale

privind sprijinirea lucrătorilor cu responsabilități familiale și a celor cu atribuții manageriale. Analiza arată că practicile interne ale SPPS se aliniază standardelor internaționale relevante, însă există oportunități pentru formalizarea și îmbunătățirea politicilor și a proceselor. Deși la nivel instituțional, femeile sunt implicate în procesul de evaluare și ajustare a cerințelor fizice, este important ca acest proces să fie formalizat și documentat pentru a asigura transparența și monitorizarea progresului.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale (1981) încurajează adoptarea de politici care să permită lucrătorilor să își îndeplinească atât responsabilitățile profesionale, cât și pe cele familiale.
- **Convenția ILO nr. 183** privind protecția maternității (2000) prevede dreptul femeilor însărcinate la protecție specială în timpul sarcinii și după naștere.

Practici pozitive internaționale:

- **Norvegia:** Instituțiile de securitate utilizează mecanisme formale de feedback și consultare cu angajații pentru a îmbunătăți politicile și practicile organizaționale.

Se recomandă:

- **Dezvoltarea și formalizarea politicilor interne privind cerințele fizice**, prin elaborarea unor documente oficiale care să detalieze criteriile și standardele fizice aplicabile, adaptate pentru femei și bărbați, asigurând transparența și evitarea discriminării. În scopul dezvoltării politicilor interne se recomandă colaborarea cu organizații internaționale și experți în domeniu pentru a implementa cele mai bune practici și a alinia politicile SPPS la standardele internaționale. Participarea la rețele și inițiative internaționale privind egalitatea de gen în sectorul securității și apărării ar contribui la consolidarea cadrului de politici interne.
- **Dezvoltarea de programe de pregătire fizică și tactică (pre-recrutare)** pentru candidatele care doresc să se alăture SPPS, reducând barierele de intrare și promovând egalitatea de șanse. Pentru a atrage mai multe femei în funcții operative se recomandă colaborarea cu instituții educaționale și organizații de promovare a egalității de gen.
- **Îmbunătățirea infrastructurii și a echipamentelor**, prin continuarea adaptării echipamentelor și uniformelor la nevoile specifice ale femeilor, asigurând accesul egal la resurse, și modernizarea infrastructurii (vestiare, săli de antrenament) pentru a asigura confortul și siguranța tuturor angajaților.
- **Crearea unui mecanism formal de monitorizare a impactului cerințelor fizice** asupra recrutării, retenției și performanței femeilor în funcții operative și raportarea periodică a progresului.
- **Organizarea sesiunilor de formare** privind egalitatea de gen, non-discriminarea și importanța adaptării cerințelor fizice pentru a promova o cultură organizațională incluzivă.
- **Implementarea unor proceduri transparente** de evaluare a performanțelor, bazate pe criterii obiective și relevante pentru rolurile specifice. Monitorizarea proceselor de promovare pentru a asigura că femeile au aceleași oportunități ca și bărbații.

4.2. Recrutarea și admiterea

SPPS a întreprins măsuri active pentru promovarea recrutării femeilor și asigurarea egalității de șanse, concentrându-se pe schimbarea percepțiilor și promovarea modelelor feminine în roluri operative. În acest scop, instituția a organizat campanii de informare și conștientizare, zilele ușilor deschise, instruirii privind egalitatea de gen, a stabilit colaborări cu ONG-uri și a recurs la rețele sociale pentru a ajunge la un public mai larg. Un exemplu relevant în acest sens îl oferă Regatul Unit, unde Poliția Metropolitană a lansat campanii de recrutare țintite către femei și minorități, inclusiv prin social media și evenimente comunitare. Strategiile aplicate de către SPPS au urmărit încurajarea femeilor să ia în considerare o carieră în cadrul instituției.

Instituția a introdus practici incluzive în procesul de recrutare, însă sunt necesare acțiuni suplimentare. Instituția asigură transparență și echitate plasând anunțuri de recrutare incluzive. Totodată, SPPS a ajustat criteriile de recrutare și a reevaluat cerințele postului pentru a elimina potențiale obstacole discriminatorii sau bariere care ar putea împiedica accesul femeilor. În cadrul comisiilor de recrutare este asigurată o reprezentare echilibrată de gen, iar membrii acestora urmează instruirii în ceea ce privește egalitatea de gen, fapt ce poate contribui la reducerea prejudecăților în procesul de selecție. Implementarea unor criterii clare și obiective și utilizarea evaluărilor anonime sunt practici ale SPPS care pot reduce discriminarea și asigura egalitatea de șanse, însă aceste măsuri nu sunt reflectate în politici interne, ceea ce sporește riscul de a nu fi aplicate în mod consecvent. Adicional, instituția nu a realizat un audit de gen al criteriilor de evaluare sau al procedurilor de recrutare a femeilor în funcții operative din SPPS, ceea ce sporește riscul ca anumite bariere sau practici discriminatorii să rămână neidentificate și nerezolvate. SPPS nu a implementat măsuri speciale pentru recrutarea femeilor în supraveghere și securitate electronică.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**, art. 11, obligă statele să ia măsuri pentru a elimina discriminarea împotriva femeilor în muncă.
- **Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului** privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și ocupare subliniază importanța proceselor de selecție nediscriminatorii.
- **Comitetul CEDAW** recomandă adoptarea de măsuri speciale temporare, inclusiv cote, pentru a accelera egalitatea de facto între bărbați și femei (Recomandarea generală nr. 25).
- **Recomandările Consiliului Europei** încurajează instituțiile să efectueze audituri de gen pentru a identifica și elimina discriminarea structurală.

Practici pozitive internaționale:

- **Norvegia** a implementat cote de gen în consiliile de administrație ale companiilor publice și a promovat rețele de suport pentru femei în sectorul public, crescând semnificativ reprezentarea femeilor.
- **Statele Unite:** Studiile în cadrul agențiilor de aplicare a legii au arătat că echipele mixte pot avea performanțe superioare.

Se recomandă:

- **Realizarea unui audit de gen al procesului de recrutare și a criteriilor de selecție**, pentru a evalua impactul criteriilor actuale asupra diversității de gen, a identifica barierele existente care împiedică accesul femeilor în funcții operative și, în baza acestei analize, a concepe și implementa măsuri corective.
- **Implementarea cotelor de gen în recrutare și promovare**, prin stabilirea unui procent minim de femei în funcții operative și de conducere. La momentul actual, mai multe țări au implementat cota de gen în structurile de securitate și apărare, ca măsură pozitivă temporară de sporire a numărului de femei. Introducerea cotei de gen nu anulează principiul competitivității și performanței. Cota de gen este revizuită constant, în funcție de progresul realizat.
- **Revizuirea și actualizarea politicilor și practicilor interne**, pentru a asigura alinierea acestora cu standardele internaționale și legislația națională. Politicile interne trebuie să includă măsuri suplimentare și bune practici în materie de recrutare, selectare și angajare a personalului, astfel încât acestea să ofere șanse echitabile de integrare în sistem.
- **Implementarea programelor de mentorat și dezvoltare profesională la nivel instituțional.** Acestea au drept scop oferirea de sprijin pentru femeile angajate în exercitarea sarcinilor de funcție și avansarea în carieră. Un instrument adițional ar putea constitui crearea de rețele de sprijin pentru femeile

angajate în SPPS și oferirea de oportunități de formare în leadership și competențe specifice. Un exemplu în acest sens ar putea servi cazul Canadei, unde Royal Canadian Mounted Police (RCMP) are programe de mentorat pentru femei, pentru a le ajuta să avanseze în carieră.

- **Promovarea unei culturi organizaționale incluzive**, prin organizarea de sesiuni de formare privind egalitatea de gen și incluziune pentru tot personalul instituției, inclusiv pentru responsabilii de resurse umane, care sunt direct implicați în procesele de recrutare și angajare.
- **Implementarea de măsuri speciale pentru recrutarea femeilor în domenii specifice**, prin dezvoltarea de campanii țintite pentru domeniile unde femeile sunt subreprezentate, cum ar fi supravegherea și securitatea electronică și oferirea de programe de formare pentru a dezvolta competențele necesare.

4.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală

În cadrul SPPS, promovarea în funcții se realizează în baza unui sistem de evaluare meritocratic, care ia în considerare competențele, performanțele și abilitățile de leadership. Evaluarea performanțelor se realizează în baza unor criterii obiective și transparente, care includ performanțe la pregătire fizică, teoretică, trageri, limbi străine și altele. Femeile pot accede în funcții de conducere în misiuni de protecție și pază dacă întrunesc experiența și pregătirea solicitată. Experiența se formează prin delegarea în diverse misiuni cu grad divers de risc, însă nu este clar în ce măsură instituția asigură accesul egal la aceste oportunități. Potrivit SPPS, accesul femeilor la oportunitățile de promovare se realizează în funcție de necesitate și cerere, în special în funcție de genul persoanelor protejate. Această condiționalitate poate limita oportunitățile pentru femei.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU** privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW), art. 7, solicită statelor să ia măsuri pentru a asigura participarea femeilor la luarea deciziilor și la nivelurile de conducere.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, Obiectivul 5, ținta 5.5, vizează asigurarea participării depline și efective a femeilor și a egalității de șanse la niveluri de conducere.
- **Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului** privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de muncă subliniază importanța criteriilor de promovare nediscriminatorii și a evaluărilor bazate pe criterii obiective și relevante pentru postul respectiv.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Royal Canadian Mounted Police (RCMP) promovează transparența în procesul de promovare și evidențiază succesele femeilor lider în cadrul organizației.

La nivel instituțional se implementează anumite măsuri afirmative pentru promovarea femeilor, însă acestea necesită a fi dezvoltate. În cadrul SPPS au fost implementate programe de coaching și mentorat pentru a sprijini femeile în accesarea funcțiilor de conducere. Acestea au scopul de a ajuta angajatele în etapele incipiente ale carierei, dezvoltându-le abilități de leadership. De asemenea, femeile din funcții operative beneficiază de programe de dezvoltare profesională, constituite din instruirii, ateliere, cursuri orientate spre dezvoltarea abilităților de leadership. Adicional, ofițerele de protecție sunt încurajate să participe la programe de formare oferite de Institutul de Administrație Publică, unde sunt dezvoltate abilitățile de management. Totodată, angajatele au acces la proiecte sau roluri operaționale vizibile și strategice care permit demonstrarea competențelor și ulterior promovarea acestora în funcții. Deși se implementează anumite măsuri instituționale de promovare a femeilor în funcții decizionale, acestea nu sunt formalizate și nu se realizează în mod sistematic. La nivel de instituție nu există mecanisme formale de mentorat sau alte măsuri pozitive pentru a sprijini femeile în avansarea în carieră.

Referințe în standardele internaționale:

- **Comitetul CEDAW**, în Recomandarea generală nr. 25, încurajează statele să adopte măsuri speciale temporare (inclusiv acțiuni afirmative) pentru a accelera egalitatea de facto între bărbați și femei.

Practici pozitive internaționale:

- **Regatul Unit:** Poliția Metropolitană are programe de mentorat pentru femei, menite să le sprijine în avansarea în carieră.

La nivel de politici interne este necesară consolidarea proceselor și intervențiilor de asigurare a egalității de gen în structură. Instituția a revizuit criteriile de promovare pentru a elimina cerințele care ar putea favoriza nejustificat bărbații, a implementat aranjamente flexibile de muncă, a introdus procese de evaluare bazate pe competențe și performanță. Aceste măsuri sunt aliniate la recomandările internaționale pentru prevenirea discriminării indirecte și asigurarea egalității de șanse. Cu toate acestea, instituția nu realizează o monitorizare formală a impactului acestor măsuri, nu colectează date dezagregate pentru a estima discrepanțele existente, nu implementează mecanisme formale de mentorat. De asemenea, SPPS nu a realizat un audit de gen al proceselor interne, ceea ce poate însemna că anumite bariere sau practici discriminatorii rămân neidentificate. Un audit ar putea confirma echitatea sau ar putea identifica domenii de îmbunătățire.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2006/54/CE** interzice discriminarea indirectă și solicită măsuri pentru a preveni astfel de practici.
- **Consiliul European** recomandă monitorizarea și raportarea datelor dezagregate pe gen pentru a identifica eventuale inegalități.

Practici pozitive internaționale:

- **Suedia:** Instituțiile publice efectuează periodic audituri de gen pentru a identifica și elimina inegalitățile.

Se recomandă:

- **Realizarea unui audit de gen în procesul de promovare**, pentru a identifica potențialele bariere care împiedică accesul egal al femeilor la funcții de conducere. În acest proces este necesară colectarea sistematică și analiza datelor statistice privind promovarea pe criterii de gen pentru a identifica eventuale inegalități.
- **Implementarea mecanismelor formale de mentorat**, prin dezvoltarea și implementarea sistematică și consecventă a programelor de mentorat structurate pentru femeile care doresc să avanseze în carieră, acest mecanism fiind instituționalizat prin politicile interne.
- **Formarea continuă a angajaților în domeniul egalității de gen**, prin organizarea de sesiuni de instruire pentru tot personalul în ceea ce privește egalitatea de gen, drepturile omului, incluziune, prevenirea hărțuirii ș.a. Includerea acestor formări ca parte integrantă a programelor de dezvoltare profesională obligatorie.
- **Implementarea aranjamentelor flexibile de muncă**, care să permită angajaților să echilibreze responsabilitățile profesionale și familiale. Asigurarea accesului egal la aranjamente flexibile de muncă în mod egal pentru femei și bărbați.
- **Revizuirea politicilor interne** pentru a le alinia la prevederile internaționale și cele mai bune practici în domeniul egalității de gen. Implicarea angajaților în procesul de revizuire pentru a asigura relevanța și eficacitatea măsurilor.

4.4. Orarul de muncă

SPPS permite anumite ajustări ale orarului de muncă, însă există un decalaj semnificativ între practicile actuale și standardele internaționale în domeniu. Potrivit instituției, la solicitarea femeilor cu responsabilități familiale se permite modificarea orei de începere și încheiere a serviciului, însă acest lucru este posibil doar cu recuperare din contul pauzei de masă. Instituția nu oferă opțiuni de muncă parțială sau cu program redus, doar flexibilitate pe anumite ore. Programul de lucru în funcțiile operative este fix, conform planului și calendarului evenimentelor. Rigiditatea programului, lipsa opțiunilor de muncă cu timp parțial sau a altor forme de flexibilitate poate reprezenta o barieră pentru angajații cu copii mici, afectând capacitatea lor de a echilibra responsabilitățile familiale și profesionale. Totodată, limitarea ajustării programului la pauza de masă oferă o flexibilitate insuficientă, care ar putea să nu răspundă nevoilor reale ale angajaților. Acest lucru este confirmat și de datele privind utilizarea aranjamentelor flexibile.

În ultimii 3 ani doar 2 persoane din cadrul SPPS au beneficiat de grafic de muncă flexibil, fapt ce sugerează că această opțiune nu este larg promovată sau accesibilă în cadrul SPPS. Lipsa datelor dezagregate pe gen și funcție împiedică o analiză detaliată a gradului de utilizare și a impactului asupra diferitelor categorii de personal. Lipsa unor politici care să faciliteze flexibilitatea fără a dezavantaja angajatele poate duce la discriminare indirectă.

La nivel instituțional se implementează anumite măsuri de sprijin pentru femei, însă acestea necesită a fi consolidate. Femeile care lucrează în ture prelungite au pauză de 24 de ore în ziua următoare și o zi destinată dezvoltării profesionale, iar femeile din protecție sunt implicate în misiuni pe timp de zi și mai puțin în weekend sau pe timp de noapte. Asigurarea unei perioade de odihnă după ture prelungite este conformă cu standardele internaționale privind timpul de lucru. Totuși, limitarea implicării femeilor în misiuni nocturne sau de weekend poate genera anumite inechități sau discriminare indirectă dacă nu este gestionată corespunzător.

Femeile implicate în misiuni cu risc ridicat pot beneficia, la solicitare, de un program mai flexibil pentru aspecte familiale, însă toate aceste măsuri nu sunt formalizate în politicile interne ale instituției, ceea ce nu asigură aplicarea consecventă a acestora. Femeile însărcinate și cele cu copii mici beneficiază de un anumit timp flexibil pentru investigații medicale obligatorii, în timp ce femeile însărcinate nu sunt implicate în misiuni de protecție, ci în munca administrativă pentru a evita suprasolicitarea. Nu există mecanisme suplimentare pentru a răspunde nevoilor speciale ale angajatelor cu responsabilități familiale sau medicale. Opțiuni de muncă cu timp parțial sau alte forme de flexibilitate care ar putea sprijini mai bine angajatele cu responsabilități familiale nu se implementează în cadrul instituției. În scopul prevenirii discriminării indirecte a femeilor care solicită ajustări ale programului de muncă, în cadrul instituției se recurge la delegarea atribuțiilor prin rotație și implicarea tuturor, conform unui grafic stabilit și agreeat cu angajații în avans. Femeile implicate în misiuni operative sunt suplinite în perioadele solicitante pentru a beneficia de timp de odihnă.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2019/1158/UE** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor stabilește dreptul lucrătorilor de a solicita formule flexibile de muncă, cum ar fi programul flexibil, munca la distanță sau cu normă redusă.
- **Directiva 2003/88/CE** privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prevede perioade minime de repaus zilnic și săptămânal și limitează orele de lucru pentru a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor.
- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale (1981) încurajează statele membre să formuleze și să implementeze politici de muncă care să sprijine angajații cu responsabilități familiale.
- **Convenția ILO nr. 183** privind protecția maternității (2000) prevede protecție specială pentru femeile însărcinate și dreptul la concediu de maternitate plătit.

Practici pozitive internaționale:

- **Finlanda:** Legea muncii permite angajaților să își ajusteze programul de lucru pentru a-și îngriji copiii sub 10 ani, iar angajatorii sunt obligați să acorde aceste ajustări, cu excepția cazului în care există motive întemeiate pentru refuz.
- **Germania:** Legea privind timpul de lucru parțial și contractele de muncă pe perioadă determinată permite angajaților să își reducă temporar programul de lucru pentru a-și îngriji copiii sau rudele.
- **Suedia:** Părinții au dreptul legal de a reduce programul de lucru cu până la 25% până când copilul împlinește 8 ani sau termină primul an școlar.

Se recomandă:

- **Elaborarea și implementarea unei politici formale privind munca flexibilă**, care să includă opțiuni precum munca cu timp parțial, program flexibil și alte aranjamente de lucru adaptate nevoilor angajaților.
- **Formarea managerilor și a personalului de conducere** în gestionarea echitabilă a solicitărilor de muncă flexibilă și în promovarea unei culturi organizaționale incluzive.
- **Realizarea unei evaluări interne periodice** pentru a identifica nevoile angajaților și a evalua eficacitatea politicilor și practicilor existente. Alinierea la standardele internaționale și la bunele practici prin consultarea experților și a organizațiilor specializate în domeniul muncii și egalității de gen.
- **Monitorizarea și raportarea periodică** a datelor privind utilizarea muncii flexibile, impactul asupra performanței și retenției, și progresul în atingerea obiectivelor de echilibru între viața profesională și cea personală.
- **Explorarea posibilității de a oferi facilități suplimentare**, cum ar fi servicii de îngrijire a copiilor sau subvenții pentru angajații cu responsabilități familiale.
- **Revizuirea programului de lucru în funcțiile operative**, pentru a identifica modalități de a introduce flexibilitate fără a compromite eficiența operațională.

4.5. Responsabilități de familie

În cadrul SPPS reconcilierea responsabilităților familiale este sprijinită prin grafic flexibil, negocieri și posibilitatea de compensare. Orarul de muncă este ajustat la nevoile și necesitățile fiecărei femei, aplicându-se principiul de compensare. Negocierile individuale și flexibilitatea graficului sunt benefice și pot ajuta angajatele să își echilibreze responsabilitățile, dar este important să existe un cadru formal aprobat pe intern, care să asigure echitatea și transparența în aplicare. Totodată, abordarea bazată pe negocieri individuale poate duce la inegalități și inconsistențe în aplicarea politicilor, în lipsa unor reglementări interne clare.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale (1981) solicită statelor membre să formuleze și să implementeze politici care să ajute angajații cu responsabilități familiale să combine munca cu viața de familie, fără a fi discriminați.

Practici pozitive internaționale:

- **Suedia:** Angajații au dreptul legal de a-și reduce programul de lucru pentru a îngriji un copil sub 8 ani sau până la finalizarea primului an școlar. Angajatorii trebuie să acorde aceste solicitări, cu excepția cazului în care pot demonstra că ar cauza dificultăți semnificative.
- **Germania:** Legea permite angajaților cu copii sub 18 ani să solicite program de lucru flexibil sau cu normă redusă, iar angajatorii trebuie să ia în considerare aceste solicitări.

Angajații cu responsabilități de îngrijire a copiilor beneficiază de măsuri minime de suport. Instituția asigură acces egal tuturor ofițerilor la concediu de îngrijire a copiilor, ceea ce este conform standardelor internaționale și principiului egalității de gen. La solicitare, cu indicarea expresă a orarului de muncă necesar, femeile pot beneficia de concediu parental suplimentar sau de ajustare a programului de muncă, ceea ce reprezintă o măsură pozitivă benefică, însă dependența de solicitări individuale poate duce la inegalități, dacă nu există politici clare și transparente. Totodată, deși SPPS încurajează acest gen de solicitări, lipsa politicilor formalizate în acest sens face dificilă înțelegerea modului în care instituția previne discriminarea sau dezavantajarea în evaluări, promovare sau alte oportunități din cauza absenței sau a programului ajustat.

În ceea ce privește reintegrarea angajatelor care revin din concediul de maternitate sau parental, instituția asigură păstrarea funcției deținute până la ieșirea din concediu și ocuparea acesteia după revenire. De asemenea, periodic sunt organizate cursuri de instruire care permit reintegrarea facilă în activitățile obișnuite, readaptarea la cerințele postului și actualizarea competențelor. Alte măsuri suplimentare pentru a facilita tranziția sau pentru a compensa eventualele pierderi de oportunități de dezvoltare profesională în perioada absenței nu se menționează. Deși SPPS încurajează revenirea femeilor la muncă după concediul maternal/parental, infrastructura nu este tocmai adaptată la necesitățile părinților. Astfel, la nivel de instituție nu există facilități de îngrijire a copiilor la locul de muncă, ceea ce poate reprezenta o barieră pentru angajatele/ții cu copii mici. Oferirea acestor facilități ar putea îmbunătăți retenția și satisfacția angajaților.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2019/1158/UE** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor prevede dreptul individual al părinților la cel puțin patru luni de concediu parental, dintre care două luni nu sunt transferabile între părinți. De asemenea, prevede dreptul la formule flexibile de muncă pentru a sprijini angajații în echilibrarea responsabilităților.
- **Convenția ILO nr. 183** privind protecția maternității (2000) prevede protecția femeilor însărcinate și a mamelor, inclusiv concediul de maternitate și protecția împotriva discriminării.

Practici pozitive internaționale:

- **Norvegia:** Concediul parental este împărțit egal între mamă și tată, cu perioade rezervate exclusiv fiecărui părinte pentru a încuraja participarea taților.
- **Țările de Jos:** Angajatorii oferă programe de reintegrare personalizate, care pot include mentorat, coaching și formare specifică.
- **Germania:** Angajatorii sunt încurajați să ofere programe de reintegrare și actualizare a competențelor pentru angajații care revin din concediu parental.
- **Franța:** Multe instituții publice și companii oferă creșe la locul de muncă sau parteneriate cu centre de îngrijire, subvenționând costurile pentru angajați. Angajatorii pot oferi vouchere pentru îngrijirea copiilor, beneficiind de deduceri fiscale.
- **Canada:** Guvernul federal oferă sprijin pentru îngrijirea copiilor la locul de muncă în anumite departamente și agenții.

Există anumite practici pozitive în cadrul instituției care ar putea stimula retenția și performanța angajatelor, însă acestea sunt limitate. SPPS realizează evaluarea performanței angajaților pe termen lung, nu doar pe perioadele recente, pentru a preveni dezavantajarea femeilor aflate în concediu de maternitate/îngrijire în procesul de promovare și accesare a oportunităților profesionale. În cadrul instituției sunt organizate programe de mentorat pentru a sprijini femeile în gestionarea responsabilităților familiale și în avansarea în carieră, oferind îndrumare și suport. Adicional, sunt organizate sesiuni de informare a ofițerilor de protecție cu privire la drepturile lor, pentru a asigura că aceștia pot beneficia de politicile și practicile interne existente.

În ceea ce privește stimulentele financiare, acestea sunt minime și se oferă doar pentru acoperirea costurilor de chirie. Acest suport poate fi insuficient pentru a acoperi nevoile angajatorilor cu responsabilități familiale, în special în cazul misiunilor cu risc ridicat care pot implica deplasări sau absențe prelungite. În ansamblu, la nivel instituțional nu se realizează evaluarea necesităților personalului cu responsabilități familiale, ceea ce sporește riscul ca măsurile întreprinse de instituție să nu fie suficiente sau să nu răspundă deplin nevoilor lor.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2006/54/CE** a Parlamentului European și a Consiliului privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de muncă interzice discriminarea bazată pe maternitate și prevede că drepturile legate de încadrarea în muncă trebuie să fie păstrate în timpul concediului de maternitate.

Practici pozitive internaționale:

- **Regatul Unit:** Femeile aflate în concediu de maternitate au dreptul de a fi informate despre oportunitățile de promovare și formare, iar evaluările lor de performanță trebuie să țină cont de perioada de absență.
- **Statele Unite:** Multe agenții federale au programe de mentorat specifice pentru femei, inclusiv pentru cele cu responsabilități familiale, pentru a le ajuta să echilibreze cariera cu viața personală.
- **Uniunea Europeană:** Instituțiile publice organizează sesiuni de informare privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, drepturile la concediu parental și alte politici relevante.
- **Australia:** Forțele de apărare oferă sprijin financiar și logistic pentru membrii cu responsabilități familiale, inclusiv subvenții pentru îngrijirea copiilor și programe de asistență familială.
- **Finlanda:** Instituțiile publice efectuează audituri periodice privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru a îmbunătăți politicile interne.

Se recomandă:

- **Formalizarea politicilor privind responsabilitățile familiale**, care să detalieze drepturile și opțiunile disponibile pentru angajații cu responsabilități familiale, inclusiv procedurile pentru solicitarea ajustărilor de program, concedii suplimentare și alte măsuri de sprijin.
- **Oferirea de facilități pentru îngrijirea copiilor**, prin evaluarea fezabilității înființării unor centre de îngrijire a copiilor la locul de muncă sau parteneriate cu centre existente, pentru a sprijini angajații cu copii mici.
- **Crearea de programe structurate** pentru angajații care revin din concediul de maternitate sau parental, incluzând formare profesională și actualizare a competențelor.
- **Stabilirea unor criterii clare și proceduri standardizate** pentru aprobarea solicitărilor de ajustare a programului sau concedii suplimentare, asigurând echitatea și transparența.
- **Instituționalizarea practicilor de acordare a sprijinului financiar și logistic suplimentar**, care ar putea include subvenții pentru îngrijirea copiilor, costuri de transport sau alte forme de sprijin financiar pentru angajații cu responsabilități familiale.
- **Realizarea unui audit al nevoilor angajaților cu responsabilități familiale** pentru a identifica necesitățile lor specifice prin colectarea de date și feedback, pentru a dezvolta politici și măsuri adecvate.
- **Stabilirea indicatorilor cheie de performanță (KPI)** pentru a evalua impactul măsurilor asupra retenției, performanței și satisfacției angajaților.

4.6. Infrastructura

SPPS a luat măsuri pentru a crea spații separate și adecvate pentru femei. Astfel, au fost amenajate și dotate birourile și modernizată infrastructura sanitară (dușuri și vestiare separate), ceea ce denotă o preocupare pentru nevoile specifice ale angajatei, dar și alinierea la standardele internaționale de igienă. De asemenea, au fost operate ajustări în infrastructura birourilor și centrelor de comandă pentru a asigura acces egal la facilități sanitare și de igienă pentru femei și bărbați, dar și pentru a răspunde nevoilor practice ale angajatei în misiuni prelungite sau în condiții de risc. Au fost create mini-spații de vestiar, bucătării improvizate și săli de baie în birouri, reieșind din programul zilnic. Potrivit instituției, modernizările birourilor au fost concepute împreună cu femeile, ținând cont de necesitățile speciale ale acestora. Cu toate acestea, nici unul dintre birouri nu este adaptat la necesitățile femeilor cu copii mici.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW)**, Articolul 11, solicită statelor să ia toate măsurile adecvate pentru a elimina discriminarea împotriva femeilor în domeniul muncii, inclusiv prin asigurarea condițiilor de muncă echitabile și satisfăcătoare.
- **Organizația Internațională a Muncii (ILO)** recomandă în Convenția nr. 155 privind securitatea și sănătatea în muncă asigurarea condițiilor sanitare și de igienă adecvate pentru toți lucrătorii.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, Obiectivul 5, promovează participarea deplină și efectivă a femeilor în toate domeniile, inclusiv în procesele decizionale.

Practici pozitive internaționale:

- **Suedia:** Angajații Forțelor armate suedeze au implementat programe de modernizare a infrastructurii pentru a crea facilități adecvate pentru femei, inclusiv vestiare și dușuri separate, asigurând astfel un mediu de lucru incluziv.
- **Canada:** Poliția Regală Canadiană a modernizat facilitățile pentru a include vestiare și dușuri separate pentru femei, ca parte a angajamentului de a promova egalitatea de gen și de a atrage mai multe femei în forțele de ordine.
- **Regatul Unit:** Ministerul Apărării a revizuit infrastructura bazelor militare pentru a se asigura că facilitățile sunt accesibile și adecvate atât pentru bărbați, cât și pentru femei, inclusiv în zonele de operațiuni.
- **Germania:** Poliția federală a creat spații mobile și flexibile pentru angajații aflați în misiuni prelungite, incluzând facilități pentru odihnă și igienă adaptate ambelor genuri.
- **Țările de Jos:** În instituțiile publice, se practică consultarea angajaților în toate schimbările majore de infrastructură, pentru a asigura incluziunea și satisfacția personalului.

Deși au fost îmbunătățite facilitățile de igienă și cazare pentru ture de noapte sau misiuni prelungite, participarea femeilor nu este încurajată instituțional. Toate birourile de tură dispun de locuri special amenajate pentru păstrarea prânzului, săli de baie și vestiare. Cu toate acestea, femeile nu participă la misiuni operative târzii (de noapte), ci doar la misiuni de zi. Limitarea participării femeilor la misiuni de noapte poate indica o segregare pe criterii de gen și poate limita oportunitățile profesionale ale acestora. Totodată, potrivit instituției, sunt asigurate în mod echitabil măsuri de siguranță în misiunile de protecție, însă în cele mai periculoase misiuni sunt implicați doar bărbați. Excluderea femeilor din misiunile periculoase poate fi considerată discriminatorie și poate limita oportunitățile profesionale ale acestora.

Referințe în standardele internaționale:

- **Directiva 2006/54/CE** interzice discriminarea bazată pe sex în ceea ce privește condițiile de muncă, inclusiv alocarea sarcinilor și oportunitățile de formare și promovare.

Practici pozitive internaționale:

- **Spania:** Forțele de securitate asigură participarea egală a femeilor în toate tipurile de misiuni, oferind facilități adecvate pentru ture de noapte și misiuni prelungite.
- **Israel:** Forțele de apărare israeliene permit femeilor să participe în toate tipurile de misiuni, inclusiv cele cu risc ridicat, asigurând pregătirea și echipamentul necesar.

Instituția asigură acces la echipament de protecție și uniforme adaptate pentru femei. Angajatele au acces la echipament de protecție adaptat. În misiunile de protecție, femeile poartă costume clasice, adaptate parametrilor fizici individuali, iar pentru activitățile tactice, sunt prevăzute costume și echipamente care oferă practicitate și anduranță. Echipamentul de protecție personală este esențial pentru siguranța angajaților. Adaptarea echipamentelor și uniformelor la nevoile specifice ale femeilor asigură nu doar confort, dar și eficiență în îndeplinirea sarcinilor.

Referințe în standardele internaționale:

- **Organizația Internațională de Standardizare (ISO)**, în standardele privind echipamentul de protecție, recomandă ca acesta să fie adaptat la dimensiunile și formele corpului utilizatorilor, indiferent de gen.
- **United Nations Police Gender Toolkit** recomandă adaptarea uniformelor și echipamentelor la nevoile diferite ale femeilor și bărbaților.

Practici pozitive internaționale:

- **Statele Unite:** Departamentul Apărării a introdus uniforme și echipamente de protecție în diferite mărimi și croieli pentru a se potrivi mai bine femeilor din armată.
- **Croația:** Ministerul de Interne a consultat femeile ofițere în procesul de proiectare a uniformelor, asigurând astfel adaptarea acestora la particularitățile fizice.

Se recomandă:

- **Ajustarea infrastructurii pentru femeile însărcinate sau care alăptează**, pentru a oferi confort și siguranță femeilor însărcinate, inclusiv mobilier ergonomic și spații pentru odihnă.
- **Eliminarea restricțiilor** care împiedică femeile să participe la misiuni cu risc ridicat, oferind pregătirea și echipamentul necesar pentru o participare echilibrată în misiuni cu diferit grad de risc. Asigurarea, prin reglementări interne, că alocarea misiunilor se face pe baza competențelor și disponibilității, nu pe criterii de gen.
- **Amenajarea de zone speciale** pentru odihnă și recuperare, disponibile pentru toți angajații implicați în misiuni prelungite.
- **Realizarea de audituri periodice** pentru a identifica nevoile emergente și a evalua eficacitatea măsurilor implementate.



Foto credit: UN Women/Aurel Obreja

Serviciul Vamal

5.1. Cerințe fizice

Activitatea Serviciului Vamal este reglementată de Legea nr. 302/2017 cu privire la Serviciul Vamal, însă acest cadru legislativ nu prevede cerințe fizice diferențiate pe dimensiunea de gen, ceea ce sugerează că în cadrul instituției există o politică neutră din această perspectivă. Evaluarea angajaților de regulă este efectuată pe segmentul performanțelor profesionale, însă, acest fapt nu exclude necesitatea de a evalua dacă cerințele fizice care se evaluează pentru anumite posturi sunt relevante pentru exercitarea acestora. Reieșind din faptul că legislația nu prevede unele măsuri de suport pentru un sex sau altul, este important de monitorizat dacă această abordare nu generează bariere indirecte pentru femei. În același timp, este salutar faptul că pentru a promova activitatea fizică la locul de muncă și pentru a consolida echipa se organizează anual Spartachiade cu participarea tuturor angajaților și angajatelor.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 111** privind discriminarea interzice orice formă de discriminare în muncă și solicită promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- **Directiva 2006/54/CE** interzice discriminarea directă și indirectă bazată pe sex, inclusiv în ceea ce privește criteriile de selecție și promovare.

Practici pozitive internaționale:

- **Australia:** Serviciul Vamal australian a revizuit cerințele fizice pentru a le alinia cu cerințele reale ale posturilor, asigurându-se că acestea sunt relevante și nu creează bariere pentru femei.
- **Regatul Unit:** HM Revenue & Customs a revizuit cerințele fizice pentru a se asigura că acestea sunt direct legate de sarcinile specifice ale postului și nu creează bariere inutile.
- **Statele Unite:** Serviciul Vamal și Protecția Frontierei (CBP) a implementat programe de pregătire fizică care iau în considerare diferențele biologice și asigură că cerințele fizice sunt relevante și nediscriminatorii.
- **Canada:** Oferă programe de mentorat și sprijin pentru femeile din serviciul vamal, inclusiv în pregătirea pentru roluri care necesită abilități fizice specifice.

Funcționarii vamali sunt asigurați cu uniforme speciale și echipamente de control vamal pentru activitatea în posturile vamale. Asigurarea cu uniforme și echipamente speciale este indispensabilă pentru domeniul de activitate, însă nu există evidențe dacă aceste echipamente sunt adaptate nevoilor specifice ale femeilor (de exemplu: mărimi), or echipamentele adaptate pot îmbunătăți confortul și eficiența angajatelor. Pe de altă parte, funcționarilor vamali le sunt puse la dispoziție uniforme de mărimi variate, care pot fi adaptate conform parametrilor corporali.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Agenția Serviciilor Frontaliere oferă uniforme și echipamente de protecție adaptate pentru femei, asigurând confort și funcționalitate.

Se recomandă:

- **Revizuirea cerințelor fizice pentru relevanță și echitate** pentru a asigura că acestea sunt direct legate de sarcinile specifice ale posturilor și nu creează bariere nejustificate pentru femei, în special în procesul de promovare. Aceasta poate fi efectuată prin analizarea detaliată a posturilor pentru a identifica cerințele fizice reale și a elimina sau ajusta cerințele ce nu sunt esențiale.
- **Implementarea de programe de pregătire fizică adaptate** pentru angajații implicați în sarcini operative, prin dezvoltarea de programe de antrenament care să îmbunătățească abilitățile fizice necesare pentru toți, astfel asigurând accesul egal la facilități sportive și echipamente.
- **Asigurarea echipamentelor și uniformelor adaptate corpului feminin.** Acest lucru trebuie efectuat prin consultarea angajatelor pentru a identifica necesitățile specifice, asigurând că uniforme și echipamentele se procură în mărimi și parametri adecvați.
- **Adaptarea cerințelor pentru femeile însărcinate sau în recuperare medicală.** Este necesar de asigurat protecția sănătății femeilor însărcinate și a celor în recuperare medicală prin adaptarea cerințelor fizice și a sarcinilor de muncă, prin elaborarea de politici care să permită adaptarea sarcinilor sau situații de excepție temporară. Adicional, este necesar ca în astfel de situații să se ofere alternative în reorganizarea programului/condițiilor de muncă, fără a afecta cariera angajatelor.
- **Colectarea și analizarea feedback-ului de la angajate.** Pentru a promova un mediu de muncă incluziv, asigurând că ordinele interne ce vizează angajații răspund necesităților inclusiv ale angajatelor, este necesar de implicat angajații, în special angajatele, în procesul de evaluare și adaptare a cerințelor fizice și a politicilor de personal. Astfel se recomandă organizarea de sondaje și întâlniri pentru a colecta opiniile și sugestiile, iar concluziile acestui proces să fie integrat în procesul decizional.
- **Formarea și conștientizarea personalului managerial.** În cadrul instituției se recomandă ca managerii să fie capacitați și sensibilizați cu privire la importanța egalității de gen și incluziunii, prin organizarea instruirilor privind nediscriminarea și diversitatea, dar și promovarea unei culturi organizaționale incluzive.

5.2. Recrutarea și admiterea

Angajații sunt recrutați și promovați conform prevederilor cadrului juridic național în vigoare. În cadrul instituției nu există diferențe pe criterii de gen în procesul de recrutare și promovare, respectiv femeile sunt recrutate/promovate în funcție fără a li se impune careva obstacole discriminatorii în proces. Totodată, deși se menționează că nu există diferențe de gen, nu există evidențe precum că au fost efectuate ajustări specifice pentru a elimina obstacolele care pot afecta indirect femeile. Este important să se revizuiască criteriile de recrutare pentru a identifica și elimina orice potențiale bariere, cum ar fi cerințe fizice nerelevante sau program de lucru inflexibil.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 111** privind discriminarea solicită nu doar prevenirea discriminării directe, ci și promovarea egalității de șanse prin măsuri proactive.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, Obiectivul 5, încurajează abilitarea femeilor și creșterea participării lor în toate domeniile.
- **Directiva 2006/54/CE** interzice discriminarea indirectă și încurajează ajustarea criteriilor care pot dezavantaja un anumit gen.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Agenția Serviciilor Frontaliere a implementat programe de recrutare țintite pentru femei, inclusiv campanii de promovare și participare la evenimente de carieră destinate femeilor.
- **Australia:** Serviciul Vamal australian a revizuit cerințele de recrutare pentru a elimina cerințele fizice sau de experiență care nu erau esențiale pentru posturi și care puteau dezavantaja femeile.

Transparența și echitatea procesului de selecție sunt asigurate prin plasarea avizului de inițiere a concursului pe pagina web oficială a instituției. Toată informația referitoare la derularea concursului este publică. Desemnarea învingătorilor are loc în baza rezultatelor înregistrate, fără diferență de gen. Pentru promovarea femeilor în instituții, Serviciul Vamal realizează periodic reportaje de promovare a femeilor în funcții operative, care vine drept o măsură de a inspira și alte femei să urmeze o carieră în Serviciul Vamal. Pe de altă parte, nu există evidențe că în interiorul instituției sunt măsuri/prevederi specifice pentru a asigura reprezentarea echitabilă a tuturor angajaților, de ambele sexe, în comisiile de selecție și promovare.

Practici pozitive internaționale:

- **Suedia:** Asigură reprezentarea echilibrată de gen în comisiile de selecție din sectorul public, ca parte a angajamentului său față de egalitatea de gen.

În cadrul Serviciului Vamal, programele de mentorat sunt prevăzute doar pentru funcționarii publici debutanți, fapt ce exclude angajații și angajatele care doresc să avanseze în carieră sau să ocupe funcții operative și de conducere. În special, această limitare poate afecta femeile angajate, întrucât de cele mai dese ori acestea au enunțat necesitatea unui astfel de suport. Totodată, în procesul de evaluare nu au fost identificate alte măsuri specifice de suport pentru angajații și angajatele instituției care doresc să avanseze în carieră sau să accedă la o altă funcție.

Practici pozitive internaționale:

- **Statele Unite ale Americii:** Serviciul Vamal și Protecția Frontierei oferă programe de mentorat specifice pentru femei, pentru a le sprijini în dezvoltarea carierei și în asumarea rolurilor de leadership.
- **Regatul Unit:** HM Revenue & Customs promovează egalitatea de gen prin politici de recrutare transparente, programe de mentorat și sprijin pentru angajații cu responsabilități familiale, inclusiv opțiuni de muncă flexibilă.

Se recomandă:

- **Elaborarea și implementarea unei politici formale de egalitate de gen.** Se recomandă dezvoltarea unei politici oficiale care să promoveze egalitatea de gen și nediscriminarea în toate procesele de recrutare și promovare, în conformitate cu standardele internaționale, care să includă obiective clare și măsuri specifice pentru promovarea femeilor în toate funcțiile.
- **Revizuirea criteriilor și proceselor de recrutare.** Se recomandă să fie evaluate criteriile de recrutare și selecție astfel încât să fie relevante, nediscriminatorii și bazate pe competențe necesare pentru funcțiile specifice. În cazul în care există cerințe ce nu sunt esențiale pentru funcția deținută sau care pot dezavantaja indirect femeile, acestea urmează a fi eliminate.
- **Implementarea de programe de recrutare proactive.** Se recomandă dezvoltarea de campanii și programe specifice pentru a atrage femeile către cariere în Serviciul Vamal, în special în funcții operative și de conducere, prin organizarea de evenimente de recrutare dedicate femeilor, dar și colaborarea cu instituții de învățământ și organizații care promovează egalitatea de gen.
- **Formarea și conștientizarea personalului responsabil de resurse umane în egalitatea de gen.** Trebuie să fie desfășurate activități de capacitate a personalului implicat în recrutare pentru a fi conștient de importanța egalității de gen și să fie pregătit să gestioneze procesul fără prejudecăți. Se recomandă organizarea de traininguri privind discriminarea de gen și biasul inconștient, dar și implementarea de proceduri standardizate de evaluare bazate pe competențe care din start să integreze principiile de incluziune și nondiscriminare.
- **Promovarea femeilor în funcții de conducere.** Se încurajează crearea de oportunități și programe pentru a sprijini femeile în avansarea către poziții de leadership, prin implementarea de programe de mentorat și dezvoltare profesională specifice pentru femei și stabilirea de obiective specifice pentru creșterea numărului de femei în poziții de conducere.
- **Asigurarea reprezentării echilibrate de gen în comisiile de selecție,** prin implicarea activă a femeilor în comisiile de recrutare și selecție pentru a promova diversitatea și a reduce prejudecățile. Acest lucru trebuie reglementat printr-o politică care să asigure prezența femeilor în comisiile de concurs, și adițional, să includă obligațiunea de a instrui membrii comisiilor privind egalitatea de gen și nondiscriminării.
- **Sprijin pentru angajații cu responsabilități familiale,** prin dezvoltarea de politici și programe care să sprijine angajații cu responsabilități familiale, facilitând echilibrul dintre viața profesională și cea personală. Astfel, se recomandă să fie introduse opțiuni de program flexibil și telemuncă pentru muncile unde este posibil, cât și oferirea de facilități sau subvenții pentru îngrijirea copiilor.
- **Monitorizarea și evaluarea progresului de recrutare și promovare a femeilor,** pentru a evalua eficacitatea măsurilor implementate, prin colectarea și analizarea datelor dezagregate pe gen privind recrutarea, promovarea și retenția în sistem. De asemenea, se încurajează publicarea periodică a rapoartelor de monitorizare și evaluare, iar în baza concluziilor acestora urmează a fi ajustate politicile interne.

5.3. Promovarea în funcții și segregarea pe verticală

În cadrul Serviciului Vamal, promovarea în funcții se efectuează în dependență de rezultatele evaluării performanțelor profesionale. Transparența procesului de promovare este asigurată prin plasarea avizului de inițiere a concursului pe pagina web oficială a instituției, fiind o informație de ordin public. Desemnarea învingătorilor are loc în baza rezultatelor înregistrate, fără a face diferențiere pe criteriu de gen. Reprezentanții Serviciului Vamal afirmă că promovarea este bazată pe performanțe profesionale, ceea ce este conform standardelor de nediscriminare, fără ca să existe condiții sau criterii diferențiate pe criteriu de gen în procesul de promovare în funcții. Cu toate acestea, nu se menționează dacă au fost revizuite sau ajustate criteriile pentru a elimina orice bariere indirecte care ar putea afecta femeile.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 111** privind discriminarea solicită nu doar prevenirea discriminării directe, ci și promovarea egalității de șanse prin măsuri proactive.
- **Directiva 2006/54/CE** încurajează ajustarea criteriilor de promovare pentru a elimina discriminarea indirectă și pentru a asigura egalitatea de șanse.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, Obiectivul 5: Vizează realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor.

Rata de promovare a femeilor în poziții de conducere comparativ cu bărbații în cadrul Serviciului Vamal constituie 33%. O rată de promovare de 33% indică o reprezentare sub-optimală a femeilor în poziții de conducere. În cadrul instituției se organizează diverse activități de dezvoltare profesională în domeniul abilităților manageriale și de leadership de către partenerii naționali și internaționali. Deși, femeile beneficiază de aceleași oportunități de dezvoltare profesională ca și bărbații, indiferent de funcția pe care o dețin, rata scăzută de promovare a femeilor în poziții de conducere indică că este necesară o analiză detaliată pentru a identifica cauzele acestei discrepanțe și pentru a implementa măsuri corective.

Practici pozitive internaționale:

- **Australia:** Serviciul Vamal australian a stabilit obiective pentru creșterea reprezentării femeilor în roluri operative și de conducere, a revizuit procesele de recrutare pentru a elimina barierele și a oferit programe de dezvoltare profesională pentru femei.
- **Canada:** Agenția Serviciilor Frontaliere a implementat programe de mentorat și dezvoltare profesională dedicate femeilor, facilitând astfel avansarea lor în funcții de conducere.

Se recomandă:

- **Implementarea măsurilor afirmative**, cum ar fi stabilirea unor cote minime pentru reprezentarea femeilor în funcții de conducere și dezvoltarea de programe de formare specifice pentru femei.
- **Aprobarea unor măsuri specifice pentru a elimina orice potențiale bariere de promovare în funcție** pentru orice grup subreprezentat în cadrul instituției. Aceste decizii urmează a fi aprobate într-un proces consultativ cu angajații și angajatele instituției, astfel, ca fiecare să se poată expune asupra celor propuse și să își expună viziunea cu privire la situația actuală, dar și pentru ca fiecare să fie conștient/ă cu privire la necesitatea aplicării acestora.
- **Desfășurarea programelor de mentorat și dezvoltare profesională specifice pentru personalul care dorește să acceadă într-o funcție**, în special pentru a sprijini femeile în avansarea către poziții de leadership.
- **Realizarea unui audit de gen în procesul de promovare**, prin evaluarea sistematică a proceselor de promovare pentru a identifica și elimina orice forme de discriminare de gen. Această măsură poate fi efectuată prin angajarea unor experți externi pentru a efectua auditul de gen.

5.4. Orarul de muncă

Serviciul Vamal oferă sprijin semnificativ angajaților cu responsabilități familiale, inclusiv concedii paternale pentru bărbați și programe de muncă flexibilă pentru ambele genuri. La locul de muncă, angajații sunt încurajați să beneficieze de concediu paternal, care se oferă la cerere. Concediile sociale sunt, în genere, oferite în egală măsură tuturor angajaților din subdiviziunile instituției. Totuși, deși se afirmă că responsabilitățile familiale nu constituie un impediment în carieră, nu sunt detaliate măsuri specifice pentru a sprijini în mod proactiv femeile în contextul muncii flexibile.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale: Cere statelor să sprijine angajații cu responsabilități familiale prin politici adecvate, cum ar fi programele de muncă flexibilă, concedii parentale și facilități de îngrijire a copiilor.
- **Directiva 2019/1158/UE** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor: Promovează măsuri care să faciliteze participarea pe piața muncii a persoanelor cu responsabilități familiale și să asigure echilibrul între viața profesională și cea personală.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, Obiectivul 5: Vizează realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor, inclusiv prin asigurarea unui echilibru adecvat între viața profesională și cea personală.

Atât femeile, cât și bărbații din Serviciul Vamal, care au copii mici, beneficiază, la solicitare, de program flexibil de muncă, pentru a le fi asigurat echilibrul între viața profesională și cea personală. În ultimii 3 ani, 153 de angajați au beneficiat de programe de muncă flexibilă, dintre care 111 au fost femei și 42 bărbați. Numărul semnificativ mai mare de femei care au beneficiat de programe de muncă flexibilă comparativ cu bărbații indică o necesitate mai mare de sprijin pentru femei în contextul responsabilităților familiale, fapt ce încă o dată subliniază inechitatea în divizarea responsabilităților de familie.

Practici pozitive internaționale:

- **Canada:** Agenția Serviciilor Frontaliere a implementat programe de muncă flexibilă și de mentorat dedicate femeilor, facilitând astfel echilibrul dintre viața profesională și cea personală și promovând avansarea femeilor în carieră.
- **Suedia:** Are politici robuste de muncă flexibilă și concedii parentale generoase care încurajează ambii părinți să participe activ la creșterea copiilor, reducând astfel presiunile asupra angajatelor.

Se recomandă:

- **Extinderea programelor de muncă flexibilă**, prin introducerea opțiunilor de telemuncă și program flexibil permanent, nu doar pentru situații specifice. Astfel, se recomandă să fie elaborate politici clare care să stipuleze drepturile angajaților la muncă flexibilă și procedurile de solicitare acestuia, asigurând astfel accesul la programe de muncă flexibilă pentru toți angajații, cu un focus special pe nevoile femeilor cu responsabilități familiale.
- **Crearea de facilități de îngrijire a copiilor, prin oferirea de facilități de îngrijire a copiilor** în incinta Serviciului Vamal sau parteneriate cu centre de îngrijire a copiilor. Drept prima etapă este necesar să fie identificate spațiile disponibile și colaborarea cu furnizori locali de servicii de îngrijire a copiilor. De asemenea, se recomandă implementarea unor programe pilot pentru a evalua eficiența și cererea pentru astfel de facilități.
- **Stabilirea unor mecanisme transparente de monitorizare a utilizării programelor de muncă flexibilă și evaluarea impactului acestora asupra performanței și retenției angajaților**, prin colectarea și analizarea datelor dezagregate pe gen privind beneficiarii programelor de muncă flexibilă și publicarea periodică a rapoartelor de progres, dar și ajustarea politicilor în funcție de rezultatele obținute.
- **Promovarea activă a echilibrului între viața profesională și cea personală**, prin dezvoltarea de inițiative care să încurajeze angajații să utilizeze programele de muncă flexibilă și să promoveze o cultură organizațională care susține echilibrul între viața profesională și cea personală. Acest lucru poate fi realizat prin organizarea de workshop-uri și sesiuni de informare despre beneficiile muncii flexibile. De asemenea, angajații care utilizează eficient programele de muncă flexibilă pentru a promova echilibrul dintre viața personală și cea profesională, pot fi prezentați ca exemple pozitive pentru colectiv, și chiar recompensați într-o formă nemonetară.

5.5. Responsabilități de familie

Serviciul Vamal oferă măsuri de bază pentru sprijinirea femeilor cu responsabilități familiale, cum ar fi reîncadrarea în posturi și suspendarea raporturilor de serviciu în timpul concediului de maternitate sau parental. Femeile aflate în concediu de maternitate pot fi admise la muncă la prezentarea certificatului medical care atestă starea de sănătate până la 36 de săptămâni de sarcină, conform prevederilor Codului Muncii. Dacă o femeie însărcinată deține o funcție în cadrul unui post vamal de frontieră și dorește să activeze, aceasta este repartizată într-un post vamal cu activitate mai puțin intensă și mai aproape de domiciliu, astfel facilitându-i munca pentru această perioadă. La solicitare, le sunt suspendate obligatoriu raporturile de serviciu în legătură cu acordarea concediului pentru îngrijirea copilului, iar, ulterior, la cerere, acestea sunt reîncadrate în funcție fără vreun impediment și fără discriminare.

Referințe în standardele internaționale:

- **Convenția ILO nr. 156** privind lucrătorii cu responsabilități familiale: Cere statelor să sprijine angajații cu responsabilități familiale prin politici adecvate, cum ar fi programele de muncă flexibilă, concedii parentale și facilități de îngrijire a copiilor.
- **Directiva 2019/1158/UE** privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor: Promovează măsuri care să faciliteze participarea pe piața muncii a persoanelor cu responsabilități familiale și să asigure echilibrul între viața profesională și cea personală.
- **Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă**, Obiectivul 5: Vizează realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și fetelor, inclusiv prin asigurarea unui echilibru adecvat între viața profesională și cea personală.

Practici pozitive internaționale:

- **Germania:** Oferă opțiuni variate de muncă flexibilă, inclusiv telemuncă și programe de part-time, împreună cu facilități de îngrijire a copiilor în incinta instituțiilor publice, sprijinind astfel angajații cu responsabilități familiale.
- **Regatul Unit:** HM Revenue & Customs promovează egalitatea de gen prin politici de recrutare transparente, programe de mentorat și sprijin pentru angajații cu responsabilități familiale, inclusiv opțiuni de muncă flexibilă și facilități de îngrijire a copiilor.

Angajații și angajatele cu copii mici pot beneficia de program flexibil de muncă pentru a combina munca cu îndeplinirea responsabilităților familiale. Acest lucru poate fi aplicat la solicitarea angajaților și angajatelor. Totodată, nu există evidențe dacă instituția a evaluat impactul programului de muncă asupra performanțelor la locul de muncă. Mai cu seamă dacă criteriile de evaluare a performanțelor nu discriminează indirect angajații și angajatele care beneficiază de program flexibil de muncă sau de alte facilități ce țin de responsabilitățile familiale, cum ar fi concediu de maternitate, paternal, de îngrijire, etc.

În general, monitorizarea impactului măsurilor de sprijin este crucială pentru a evalua eficiența acestora și pentru a identifica eventualele îmbunătățiri necesare. Fără un sistem de monitorizare, este dificil de evaluat cât de bine răspund măsurile implementate nevoilor angajatei și de a ajusta politicile în consecință, or acest element este crucial în contextul în care se dorește ca fiecare angajat și angajată să aibă condiții de muncă decente și nivelul de satisfacție la muncă să fie ridicat.

Se recomandă:

- **Implementarea de programe de sprijin pentru angajații și angajatele care revin din concediu de maternitate și îngrijire la muncă, pentru a facilita reintegrarea lor mai rapid la locul de muncă.** Atunci când persoana lipsește o perioadă îndelungată, este mai dificil să se reintegreze la locul de muncă, și respectiv, un program de sprijin, sub formă de mentorat sau/și sesiuni de informare despre ultimele modificări legislative sau interne relevante activității instituției, ar fi binevenit.

- **Realizarea unor audituri periodice de gen** pentru a evalua politicile și măsurile implementate pentru a asigura că acestea răspund nevoilor femeilor cu responsabilități familiale și nu creează bariere de gen.
- **Dezvoltarea de programe specifice pentru femeile în funcții de conducere cu responsabilități familiale.** Se recomandă ca programele să includă sesiuni de coaching și traininguri de leadership dedicate femeilor cu responsabilități familiale. De asemenea, pot fi oferite resurse și suport logistic pentru a facilita avansarea în carieră a acestor femei.

5.6. Infrastructura

Serviciul Vamal a implementat măsuri infrastructurale de bază pentru a asigura condiții adecvate atât angajaților, cât și angajatei săi. În incinta instituțiilor, blocurile sanitare sunt separate, având semnalizare clară. Un aspect plauzibil este faptul că blocurile sanitare sunt dotate cu spații de schimb scutece, ceea ce este foarte util pentru angajații și angajatele cu copii mici. De asemenea, se asigură că au încuietore funcționale care să asigure un nivel de siguranță mai înalt. Cu regret însă, nu sunt asigurate facilități pentru creșterea și îngrijirea copiilor la locul de muncă pentru angajații și angajatele din posturile vamale, fiind invocată lipsa de surse logistice, financiare, cât și de resurse umane. Cu privire la spațiile de schimb de tură, acestea sunt dotate cu scaune confortabile și sunt asigurate condiții pentru pauze.

Infrastructura instituțiilor Serviciului Vamal are mai multe elemente ce asigură un grad de securizare pentru angajații și angajatele instituției. Pentru a asigura siguranța în turele de noapte, toate posturile vamale sunt bine iluminate. De asemenea, pentru funcționarii vamali care lucrează în turele de noapte, sunt asigurate căile de acces sigure și bine iluminate, atât pentru punctele de control, cât și pentru zonele de odihnă și parcare. Pe tot perimetrul postului sunt instalate camere de supraveghere video pentru sporirea securității și siguranței, iar locurile de parcare sunt alocate pe perimetrul postului pentru acces rapid și sigur. Aceste ajustări infrastructurale sunt conforme cu standardele internaționale privind securitatea la locul de muncă, or asigurarea accesului sigur și bine iluminat, precum și instalarea camerelor de supraveghere, sunt măsuri esențiale pentru protejarea inclusiv a femeilor care lucrează în condiții de risc sau în ture de noapte.

Practici pozitive internaționale:

- **Crearea unor spații de îngrijire a copiilor la locul de muncă.** În anumite administrații vamale sau instituții publice din statele UE ori din alte țări (ex. Canada, Australia) se oferă creșe sau spații adaptate pentru supravegherea copiilor, asigurându-se un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. Această practică reduce absentismul, crește satisfacția la locul de muncă și susține revenirea rapidă a părinților în activitate după concediul de maternitate/paternitate.
- **Standard ridicat al facilităților sanitare.** Instituții din țări nordice (ex. Norvegia, Suedia) pun accent pe accesibilitate și confort, oferind facilități sanitare care includ și dotări precum: camere de alăptare, mese de înfășat, dulapuri securizate, spații de spălat și uscat hainele. De asemenea, există proceduri clare de întreținere și igienizare, pentru un mediu de lucru sigur și sănătos.
- **Securitate sporită pentru turele de noapte.** Instalarea de sisteme complexe de iluminat și supraveghere video pe tot perimetrul, precum și asigurarea căilor de acces sigure, este o practică adoptată de majoritatea administrațiilor vamale și polițiilor de frontieră în state membre UE și în țări precum SUA sau Japonia. Angajatorii oferă, în anumite cazuri, echipament suplimentar de panică (ex. butoane de alarmă, dispozitive portabile) pentru personalul care lucrează pe timp de noapte sau în zone cu risc ridicat.
- **Instruiri periodice privind egalitatea de gen și siguranța la locul de muncă.** În Franța, Germania sau Olanda, instituțiile publice organizează sesiuni de formare pentru a preveni hărțuirea sexuală și discriminarea, dar și pentru a încuraja raportarea promptă a oricăror incidente și aplicarea rapidă a politicilor disciplinare. Se organizează inclusiv traininguri privind utilizarea sistemelor de supraveghere, reacția la situații de urgență și gestionarea conflictelor.

- **Promovarea accesului la servicii de sănătate și consiliere.** Anumite state (ex. Noua Zeelandă, Marea Britanie) asigură accesul la consilieri specializați, psihologi sau asistenți sociali chiar în cadrul instituției, pentru sprijin emoțional și profesional, mai ales în activitatea de teren sau în condiții de muncă solicitante. Se facilitează și accesul la servicii de asistență medicală, inclusiv examene medicale periodice și campanii de conștientizare asupra sănătății reproductive.

Se recomandă:

- **Crearea facilităților de îngrijire a copiilor angajaților și angajatelor instituției,** prin identificarea spațiilor disponibile în posturile vamale și colaborarea cu furnizori locali de servicii de îngrijire a copiilor, în special pentru angajații care lucrează în ture, sau angajații care sunt părinți solitari.
- **Facilități sportive și de pregătire fizică organizate pentru femeile care lucrează în punctele de trecere a frontierei,** prin crearea unor zone dedicate pentru activități sportive în incinta punctelor vamale.
- **Consultarea femeilor angajate în procesul de modernizare a infrastructurii.** Se recomandă să fie realizată o analiză a infrastructurii punctelor de trecere a frontierei pentru a identifica nevoile specifice ale femeilor angajate. De asemenea, acest proces este neapărat necesar de a fi organizat prin sesiuni de consultare și feedback cu femeile angajate pentru a identifica nevoile lor specifice.

REFERINȚE

- 1 [Rezoluția ONU nr. 1325 din 2000](#)
- 2 [Rezoluția ONU nr. 1820 din 2008](#)
- 3 [Rezoluția ONU nr. 1888 din 2009](#)
- 4 [Rezoluția ONU nr. 1889 din 2009](#)
- 5 [Rezoluția ONU nr. 1960 din 2010](#)
- 6 [Rezoluția ONU nr. 2106 din 2013](#)
- 7 [Rezoluția ONU nr. 2122 din 2013](#)
- 8 [Rezoluția ONU nr. 2242 din 2015](#)
- 9 [Rezoluția ONU nr. 2467 din 2019](#)
- 10 [Rezoluția ONU nr. 2493 din 2019](#)
- 11 [Planul de Acțiune al UE pentru Egalitatea de Gen \(GAP\) III pentru anii 2021-2025](#)
- 12 [Politica NATO privind Oportunitățile Egale și Diversitatea](#)
- 13 CJUE, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: [Industrial Tribunal, Belfast \(Northern Ireland\) - United Kingdom. C-222/84](#)
- 14 CJUE, Angela Maria Sirdar contre The Army Board et Secretary of State for Defence. Demande de décision préjudicielle: [Industrial Tribunal, Bury St Edmunds - Royaume-Uni. C-273/97](#)
- 15 CJUE, Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98
- 16 [Direciva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă \(reformă\)](#)
- 17 CJUE, Leifer and others, C-83/94
- 18 CJUE, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: [Industrial Tribunal, Belfast \(Northern Ireland\) - United Kingdom. C-222/84](#)
- 19 CJUE, Angela Maria Sirdar contre The Army Board et Secretary of State for Defence. Demande de décision préjudicielle: [Industrial Tribunal, Bury St Edmunds - Royaume-Uni. C-273/97](#)
- 20 CJUE, Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98
- 21 CJUE, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: [Industrial Tribunal, Belfast \(Northern Ireland\) - United Kingdom. Case 222/84 disponibil la](#)
- 22 CJUE, Angela Maria Sirdar contre The Army Board et Secretary of State for Defence. Demande de décision préjudicielle: [Industrial Tribunal, Bury St Edmunds - Royaume-Uni. C-273/97.](#)
- 23 CJUE, [Commission of the European Communities v French Republic, C-312/86.](#)
- 24 CJUE, Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Reference for a preliminary ruling: [Industrial Tribunal, Belfast \(Northern Ireland\) - United Kingdom. Case 222/84.](#)
- 25 CJUE, Angela Maria Sirdar contre The Army Board et Secretary of State for Defence. Demande de décision préjudicielle: [Industrial Tribunal, Bury St Edmunds - Royaume-Uni. C-273/97](#)
- 26 UN, [Global Effort brochure.](#)
- 27 Internaional Association of Chiefs of Police (IACP) has partnered with the Office of Community Oriented Policing Services (the COPS Office), [Law Enforcement Recruitment Toolkit COPS/IACP Leadership Project.](#)
- 28 Project Tool 60: [Checklist for assessing female police recruitment.](#)
- 29 [NATO, Raport anual pentru 2017.](#)
- 30 Harrington, Penny E. Naional Center for Women & Policing (NCWP). [Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement, \(2000\).](#)
- 31 ILO, [Violence and Harassment Convenion 190.](#)
- 32 NATO, [Policy on Preventing and Responding to Sexual Exploitaion and Abuse.](#)
- 33 UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), [United Nations Police Gender Toolkit.](#)

- 34 NATO Committee on Gender Perspectives, INDICATORS adapted during the Ad-Hoc Working Group meeting – Rome 30 Nov 2011 138
- 35 UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), [United Nations Police Gender Toolkit](#), pag. 119
- 36 UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), [United Nations Police Gender Toolkit](#)
- 37 [The International Association of Women Police \(IAWP\)](#)
- 38 UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), [United Nations Police Gender Toolkit](#)
- 39 CJUE, [Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98](#).
- 40 Project Tool 76: [Checklist on implementing family-friendly policies](#).
- 41 [Legea Nr. 107/2022, Publicat : 13-05-2022 în Monitorul Oficial Nr. 141-150 art. 254](#)
- 42 NATO, [Annual report 2017](#)
- 43 UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), [United Nations Police Gender Toolkit](#), Project Tool 68: [Checklist for physical tests and medical examination](#).
- 44 UN, Strategic Policy and Development Section of the Police Division, Office of Rule of Law and Security Institutions (OROLSI), Department of Peacekeeping Operations (DPKO), [United Nations Police Gender Toolkit](#), Project Tool 68: [Checklist for physical tests and medical examination](#).
- 45 Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Cauza Tanja Kreil c. Bundesrepublik Deutschland, C-285/98, para. 30, citând Johnston para.44.



UN WOMEN MOLDOVA

18, Maria Cebotari Str., 3rd Floor
Chisinau, Republic of Moldova

moldova.unwomen.org 

info.md@unwomen.org 

[@unwomenmoldova](https://twitter.com/unwomenmoldova) 

[unwomenmoldova](https://www.facebook.com/unwomenmoldova) 