



ASIGURAREA ȘANSELOR EGALE ÎN SISTEMUL MINISTERULUI AFACERILOR INTERNE ȘI ROLUL MANAGERILOR ÎN IMPLEMENTAREA POLITICILOR NEDISCRIMINATORII

Liliana CREANGĂ,
doctor în drept, conferențiar universitar

Corina SUVAC,
masterandă

THE PROVISION OF EQUAL OPPORTUNITIES IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF THE INTERNAL AFFAIRS AND THE ROLE OF MANAG- ERS IN THE IMPLEMENTATION OF NON-DISCRIMINATORY POLICIES

Liliana CREANGĂ,
PhD, associate professor

Corina SUVAC,
master's student

Rolul managerului în implementarea politicilor nediscriminatorii se identifică cu acele ale procesului managerial.

Esența procesului managerial al managerului în implementarea politicilor nediscriminatorii constă în concentrarea eforturilor pentru coordonarea muncii comune pe acest segment. Acest efort se desfășoară ținând cont de nevoile speciale ale femeilor și bărbaților din cadrul MAI. Deosebit de importante în gestionarea cazurilor de discriminare sunt strategiile și acțiunile de comunicare, pentru că acestea se adresează victimelor sau potențialelor victime ale discriminării.

Principalele funcții ale managerului în implementarea politicilor nediscriminatorii sunt: planificarea, organizarea, conducerea și controlul.

În acest sens, este crucial să ne asigurăm că angajații cunosc ce este discriminarea și care sunt mecanismele de protecție împotriva acesteia la nivel național.

Cuvinte-cheie: discriminare, egalitate de șanse, politici nediscriminatorii, manager.

The role of managers in the implementation of non-discriminatory policies comes together with that of the managerial process. The essence of the management process of a manager in the implementation of non-discriminatory policies refers to the concentration of efforts for common activity coordination in this sector. This particular effort is realized by taking into account the special needs of women and men within the Ministry of Internal Affairs. Of great importance in the management of the discrimination cases are communication strategies and actions, because they refer to victims or potential victims of discrimination.

The main responsibilities of a manager in the implementation of non-discriminatory policies are planning, organizing, leading, and control.

In this regard, it is crucial to get ensured that our employees know what discrimination means and what the protection mechanisms against discrimination on the national level are.

Keywords: discrimination, equal opportunities, nondiscriminatory policies, manager.

Introducere. Gestionarea eficientă a unei instituții necesită mult efort atât din partea conducătorilor, cât și din partea angajaților cu funcții de execuție.

Un rol important în acest proces îl are managerul care trebuie să se axeze, în primul rând, pe valorificarea potențialului intelectual și profesional al angajaților din subordine.

Ținând cont de faptul că sursa principală într-o instituție este capitalul uman, este important de menționat că orice stat trebuie să-și adapteze actele normative la rigorile și necesitățile populației indiferent de domeniu, fie în-

Introduction. The efficient management of an institution needs much effort both on behalf of managers and on behalf of employees that are engaged in the task fulfillment.

This is the manager who plays an important role in this process, who has to focus, first of all, on the valorization of the intellectual and professional potential of the employees.

Taking into account that human resources are the main source of an institution, it is important to mention that any state must adapt its regulations according to the population re-

vățământ, fie medicină, fie afaceri interne etc. Dezvoltarea și implementarea unor politici la nivel de stat care să elimine orice formă de discriminare și care să accepte calitățile personale și profesionale ale angajaților și totodată să le acorde suportul necesar în procesul de integrare în colectiv sunt indispensabile.

Studierea acestei teme cu privire la asigurarea egalității de șanse este necesară, mai ales acum când țara noastră se confruntă cu criza refugiaților din statul vecin și avem persoane care provin din diferite grupuri sociale și care necesită consiliere și ajutor.

Este evident faptul că diversitatea de gen reprezintă o provocare pentru noi toți, deoarece înțelegerea la propriu a acestui fenomen poate contribui la o prestație mai calitativă pentru societate din partea funcționarilor publici cu statut special.

Prin acceptarea diversității de gen putem asigura egalitatea de șanse în orice domeniu de activitate al statului.

Reieșind din misiunea poliției care conlucrează și cooperează cu o țară întreagă atunci când este vorba despre asigurarea și menținerea ordinii publice, descoperirea delictelor și infracțiunilor, scopul acestei lucrări constă în studierea și conștientizarea fenomenelor de discriminare în bază de gen, orientare sexuală, convingeri religioase, precum și diversitatea de gen și asigurarea egalității de șanse.

Scopul studiului constă în elucidarea aspectelor teoretice și practice, precum și a reglementărilor juridice ale egalității de șanse și depășirea discriminării de gen în sistemul MAI, precum și în comunitate.

Metode aplicate și materiale utilizate. În vederea realizării scopului și a obiectivelor trasate ne-am ghidat de un complex de metode teoretice și empirice, care au permis cercetarea problemelor de gen din diferite unghiuri de vedere: metoda sistematică, metoda comparativă, metoda istorică, metoda sociologică, metoda logică. În procesul de investigare s-a apelat la analiză și sinteză, la abstractizare și raționalizare, la inducție și deducție. Rezultatele cercetării au ca bază actele normative, inclusiv reglementările constituționale în vigoare, actele internaționale, prevederile legii cu privire la asigurarea egalității.

Rezultatele obținute și discuții.

1. Delimitări conceptuale ale terme-

quirements and needs, regardless of activity field, either education, either health or internal affairs, etc.

The development and implementation of such policies at the state level which can eliminate any kind of discrimination form, which can accept employees' personal and professional qualities, and at the same time provide necessary support in the team integration process are indispensable.

It is necessary to study this topic regarding the provision of equal opportunities, especially now, when our country is facing the crisis of refugees from the neighboring country, and people who come from different social groups that need help and counseling.

Gender diversity represents a challenge for us because a proper understanding of this phenomenon can contribute to better performance for society on the law enforcement agents' behalf.

By accepting gender diversity, we can provide equal opportunities in any other activity field in the country.

Taking into account the police mission that works for and cooperates with the entire country when we speak about assurance and maintenance of public order, misdemeanors' and infractions' discovering, the aim of this work is the awareness of discrimination phenomena due to gender, sexual orientation, religion as well as gender diversity and provision of equal opportunities.

The scope of the study is the elucidation of theoretical and practical aspects, juridical regulations of the opportunity equality and overcoming gender discrimination within the system of MIA and in the community as well.

Applied methods and materials used. For the realization of the scope and established objectives, we have guided ourselves by a complex of theoretical and empirical methods which allowed us to investigate gender problems in a multi-aspectual way, and namely: systematic method, comparative method, historical method, sociological and logical methods.

In the investigation process, there have been used analyses, synthesis, abstraction, rationalization, induction, and deduction. The investigation results are based on legal regulations, inclusively constitutional regulations in



nilor sex (biologic) vs. gen/gender (social), egalitate de gen și egalitate de șanse.

Conform dicționarului explicativ al limbii române moderne, cuvântul „egalitate” înseamnă faptul de a fi egal, principiu potrivit căruia tuturor oamenilor și tuturor statelor sau națiunilor li se recunosc aceleași drepturi și li se impun aceleași îndatoriri prevăzute de legislația în vigoare [1].

Acest principiu se regăsește și în noțiunea de egalitate de gen și de șanse care presupune tratamentul egal al femeilor și bărbaților în ceea ce privește angajarea în câmpul muncii, remunerare egală, posibilități de creștere profesională și creare a condițiilor de muncă egale indiferent de statutul profesional, social și matrimonial al acestora [2].

Totuși, un moment important care cere o mai bună claritate se referă la necesitatea înțelegerii noțiunilor de „gen” și „sex”, deoarece cauzele fundamentale ale inegalităților în dezvoltarea socială variază atât geografic (de la o regiune/țară/local/instituție la alta), cât și temporal, respectiv, odată cu dezvoltarea societății, deseori acestea sunt confundate [3].

În contextul dat, aspectele specifice ale acestor noțiuni se referă la: înțelegerea diferențelor dintre gen și sex; recunoașterea sau identificarea existenței fenomenului de stereotipizare în societate; necesitatea clarificării rolurilor de gen care se atribuie femeilor și bărbaților.

Dacă e să ne referim la termenul de „gen”, acesta presupune un ansamblu de caracteristici, comportamente, calități sau convingeri care este atribuit femeilor și bărbaților de către societățile din care aceștia fac parte.

Termenul de „sex”, însă, se referă la particularitățile anatomice ale organismului uman care fac deosebire între femei și bărbați [4].

Adesea, societatea admite și inegalități sau tratamente discriminatorii în bază de gen, atunci când persoanele de sex feminin sau masculin sunt de alta rasă, apartenență etnică, naționalitate, orientare sexuală, condiție fizică etc.

În cadrul celei de-a treia Conferințe Mondiale privind Condiția Femeilor (Nairobi 1985), guvernele participante și-au propus elaborarea unor strategii care să promoveze femeile. Aici pentru prima dată s-a utilizat termenul de „abordare integratoare” sau „gender mainstreaming”.

Acest concept a fost adoptat și dezvoltat la a patra Conferință Mondială privind Statutul

force, international regulations, and legal provisions regarding equal opportunities.

The obtained results and discussions.

1. Conceptual delimitations of the terms sex (biological), gender (social), gender equality, and equal opportunities.

According to the explanatory dictionary of the Romanian language, the word „equality”, means the fact of being equal, a principle that all people, states, and nations have the same rights and the same obligations provided by the regulations in force [1].

This principle finds itself in the notion of gender equality and equal opportunities as well, which suggests equal treatment of both men and women regarding job engagement, equal remuneration, equal possibilities in the professional raise, and creation of equal work conditions, regardless the professional, social and marital status [2].

Though an important moment that needs better clarification, refers to the necessity of understanding of the notions *gender* and *sex*, because the fundamental causes of inequalities in social development vary both geographically (from one region/country/ organization/institution to another) and temporally, so, with the social development, they are frequently misunderstood [3].

In this context, the specific aspects of these notions refer to an understanding of the differences between *gender* and *sex*; recognizing or identification of the stereotype phenomenon in the society; and necessity of the gender role clarification that refers to women and men.

If we speak about the term *gender*, it implies a set of characteristics, behaviors, qualities, and convictions about women and men assigned to them by the societies to which they belong.

However, the term *sex* refers to the anatomical peculiarities of the human body that makes the difference between women and men.

Often, society admits inequalities and discriminatory treatments due to gender, when females or males are of a different race, ethnicity, nationality, sexual orientation, or physical condition.

During the 3rd World’s Conference regarding Women’s Condition (Nairobi 1985), the participant governments proposed elabo-

Femeii (Beijing, 1995), care a solicitat promovarea politicilor de integrare a perspectivei de gen la nivel internațional. Acest lucru trebuie realizat prin încadrarea unei perspective de gen în toate politicile și programele, astfel încât înainte de luarea deciziilor și după implementarea acestora, impactul lor asupra femeilor și bărbaților să poată fi analizat.

Egalitatea de gen nu presupune doar un instrument de lucru necesar, ci o strategie, implementarea căreia în toate politicile dezvoltă noi oportunități sociale bazate pe egalitate, le integrează în procesul de dezvoltare și asigură un statut egal femeilor ca agenți ai schimbării sociale.

Egalitatea de gen presupune o strategie care trebuie implementată la nivelul politicilor publice în vederea dezvoltării unei societăți bazate pe egalitate de șanse.

Această strategie, fiind acceptată la nivel mondial, reprezintă o modalitate de promovare a egalității de gen din perspectiva includerii ei în activitățile ce țin de dezvoltarea politicilor, legislație, cercetare, planificare și alocare a resurselor, precum și monitorizare a programelor și proiectelor. Integrarea femeilor în viața politică și socială creează noi oportunități și posibilități pentru femei de a participa la luarea deciziilor, asigurându-le acces egal la educație și la sistemul de sănătate. Astfel, femeile își dezvoltă abilitățile de autoapreciere, de a lua anumite decizii, ceea ce le va permite să se manifeste ca personalitate și în spațiul public.

Prin egalitate de șanse se înțelege că toate persoanele sunt libere în dezvoltarea anumitor abilități fără a fi restricționate de roluri rigide. Fiecare individ are dreptul deplin la alegeri personale, participând într-un mod egal în viața socială și economică, fără a lua în considerare vârsta, religia, rasa, sexul, dizabilitatea etc.

Pentru o societate bine dezvoltată statul trebuie să se axeze nemijlocit pe acest concept de „egalitate”, care are o semnificație mult mai intensă, care înseamnă cu adevărat șanse egale pentru progresul social individual, educația fiind pilonul de bază în dezvoltare. De fapt, egalitatea de șanse se referă la opțiuni multiple pentru persoanele de sexe diferite și grupuri sociale (gen).

De aceea, participarea în mod egal la viața socială este susținută de politicile de șanse egale care se axează pe combaterea excluziunii, precum și pe construirea competențelor și dezvoltarea abilităților pentru toți [5].

ration of some strategies that would promote women. Here it has been used for the 1st time the term *integrated approach* or *gender mainstreaming*.

This concept has been adopted and developed at the 4th World's Conference regarding Women's Status (Beijing, 1995) where it was asked for gender integration policies' promotion at the international level. This thing must be realized through a gender perspective involvement in all policies and programs, so as before taking any decision and after its implementation, the impact of the policies on women and men should be possible to be analyzed.

Gender equality doesn't mean only a necessary working tool, but it is also a strategy and its implementation in all policies, develops new social opportunities that are based on equality, it integrates them into the development process and provides women equal status as agents of the social change.

Gender equality represents a strategy that must be implemented at the public policy level for the development of a society based on equal opportunities.

Being accepted at the world's level, this strategy represents a way of gender equality promotion from the perspective of its involvement in the activities related to policies' development, legislation, research, planning, and resource allocation, as well as program and project monitoring. The participation of women in political and social life creates new opportunities and possibilities for women to get involved in decision-making and equal access to education and the health system. Thus, women can develop their self-esteem, making decisions that will allow manifesting themselves as personalities in public spaces as well.

Equal opportunities mean that all people are free to develop certain skills without being restricted by rigid roles. Every individual has the full right to personal choices, participating in an equal way in social and economic life, regardless of age, religion, race, sex, disability, etc.

For a well-developed society, the state must focus on this concept of „equality”, which has a much deeper significance that truly means equal opportunities for individual social progress, and education represents the essential pillar in the development of the society.



2. Fenomenul egalității de șanse, egalității de gen și nediscriminarea în raport cu activitatea funcționarilor publici (inclusiv cu statut special) din Republica Moldova și Uniunea Europeană.

Pornind de la ideea că Uniunea Europeană are drept scop asigurarea egalității între femei și bărbați, aceasta constituie un drept fundamental și o condiție necesară pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare [6]. Prin prisma ocupării forței de muncă și coeziunii sociale pe teritoriul Uniunii Europene, s-a reușit ca atât femeile cât și bărbații să beneficieze de șanse egale în toate domeniile de activitate. În ultimii ani, grație îmbunătățirii cadrului legislativ, precum și prin integrarea principiului egalității de șanse în toate politicile de comunitate, precum și datorită măsurilor specifice privind valorificarea potențialului profesional al femeilor, bărbații și femeile se bucură de un tratament egal.

Totodată menționăm că agenția Uniunii Europene, Institutul European pentru Egalitate de Gen (European Institute for Gender Equality (EIGE)) [7], este organizația care are drept obiectiv monitorizarea procesului de integrare prin prisma acordării egalității de șanse atât femeilor, cât și bărbaților la nivelul Uniunii Europene. Conform datelor statistice prezentate de Institutul European pentru Egalitate de Gen se observă o ușoară creștere a implementării egalității de șanse, procesul fiind unul destul de anevoios.

Ca indicatori de bază pentru efectuarea studiului, Institutul European pentru Egalitate de Gen (European Institute for Gender Equality (EIGE)) s-a axat pe domeniile principale cum ar fi sănătatea, educația, timpul liber și accesarea la funcții de conducere, salarizarea, munca.

Acest studiu a fost realizat în 28 de țări ale UE în anul 2019, unde fiecărui indicator menționat supra i s-a acordat punctaj de la 1 la 100, punctajul final constituind media aritmetică a punctelor acumulate la fiecare indicator pe țară. Rezultatele acestui studiu sunt reprezentate în diagrama de mai jos.

Din cele 28 de țări participante, vedem că Suedia, Belgia și Finlanda înregistrează cel mai sporit procentaj la capitolul numărului de femei în Parlament:

Suedia – 44% dintre cei 349 de membri ai Parlamentului unicameral suedez sunt femei;

Belgia – 62 dintre cei 150 de deputați (Parlament unicameral) sunt femei;

Equal opportunities refer to multiple options for persons of different sex and social groups.

That is why participating in an equal way in social life is supported by the equal opportunities policies which focus on fighting against exclusion, as well as, on forming competencies and developing skills for all people [5].

2. The phenomenon of equal opportunity, gender equality, and non-discrimination concerning civil servants/ law enforcement agents of the Republic of Moldova and the European Union.

The European Union aims to provide equality between women and men and starting from this idea, it constitutes a fundamental right and a necessary condition to attain the objectives of development [6]. By the lens of the employment and social cohesion on its territory, the European Union has managed to offer equal opportunities in all activity fields. In the last years, due to a better legal framework, as well as through the integration of the principles of equality and opportunities in all community policies and special actions related to the professional ability improvement of women, men and women are equally treated.

At the same time, we mention that the Agency of the European Union, the European Institute for Gender Equality (EIGE), is the organization that aims to monitor the integration process by providing equal opportunities to both women and men at the European Union level. According to the statistics that have been presented by the European Institute for Gender Equality (EIGE), it is observed a slight increase in the implementation of equal opportunity, nevertheless, the process is rather difficult.

As basic indicators for the accomplishment of the study, the European Institute for Gender Equality (EIGE) has focused on the main activity fields as health, education, leisure and access to management positions, remuneration, and work.

This study has been conducted in 28 countries of the European Union in 2019 where every mentioned-above indicator has got a score between 1 to 100 points. The final score constituted the arithmetic mean of the accumulated points to each country indicator. The results of this study are represented in the

Finlanda – 42,5% dintre cei 200 de parlamentari finlandezi sunt femei.

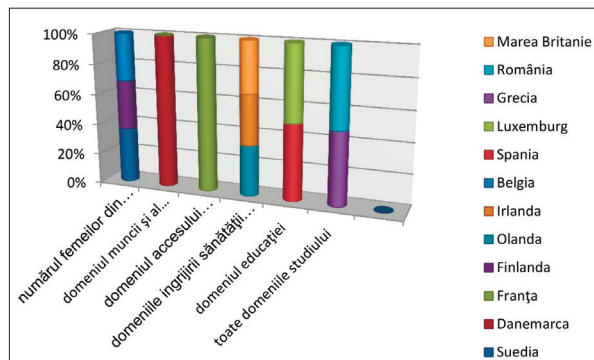
Ce ține de domeniul accesului femeilor în politică se vede clar că doar Franța a înregistrat cel mai mare progres, cu 74,6 puncte din 100.

Finlanda a înregistrat 73,4 puncte din 100 la capitolul egalității salariilor (pentru munci echivalente).

În domeniul sănătății și cel al muncii (inclusiv al serviciilor stomatologice) au înregistrat cele mai bune rezultate Irlanda, Olanda și Marea Britanie (studiu efectuat până la Brexit).

În Spania și Luxemburg au fost înregistrate cele mai bune rezultate la capitolul educației.

Din această diagramă se vede, însă, că mai este mult de lucru la capitolul integrarea egalității de gen în toate sferele vieții.



Rata de participare a femeilor în diferite domenii de activitate conform datelor prezentate de European Institute for Gender Equality (EIGE) 2019

Revenind la UE în ansamblu, cea mai recentă ediție a indicelui egalității de gen a constatat că egalitatea de gen a obținut 88,1 puncte la sănătate (media UE) și 80,4 la salariu. De asemenea, în medie, femeile au avut cel mai mic scor (51,9) pentru accesarea lor la poziții de putere/conducere.

Egalitatea de gen și nediscriminarea stau la baza unui stat de drept, deoarece mai ales în structurile de securitate trebuie atrași cei mai competenți candidați, indiferent de sex, gen/grup social.

Egalitatea de gen și nediscriminarea constituie unul dintre factorii importanți în dezvoltarea unui stat, permițând organelor de securitate și ordine publică mai ușor să identifice și să satisfacă nevoile populației. Odată ce toți cetățenii, indiferent de sex, vârstă, gen, religie, clasă socială, apelează la serviciile poliției, este incontestabil faptul că, printr-un tratament echitabil, oamenii se simt mai în siguranță, mai

diagram below.

Out of 28 participant countries, we see that Sweden, Belgium, and Finland have got the major percentage relating to the number of women in the parliament.

Sweden – 44 % are women out of 349 members of the Swedish unicameral parliament;

Belgium – 62 are women out of 150 members of the Belgian unicameral parliament;

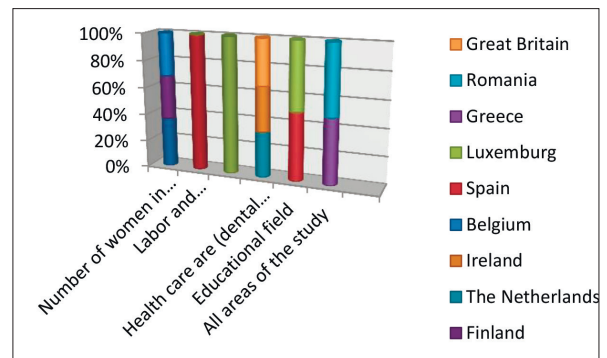
Finland – 42, 5% are women out of 200 members of the Finn parliament.

When concerning the access of women to politics, we see that France has succeeded the most in this area with 74, 6 out of 100 points.

Finland has got 73, 4 points out of 100 concerning equal remuneration (equal job activities)

In the fields of health and labor (including dental services) the best results were recorded by Ireland, the Netherlands, and Great Britain (the study was carried out before Brexit, that's why it was included in the study). The best results were recorded by Spain and Luxembourg in the education field.

However, this diagram shows that there is much work to do in the integration of gender equality in all life areas.



The participation rate of women in different fields of activity according to the data presented by the European Institute for Gender Equality (EIGE) 2019

Coming back to the European Union as a whole, the latest edition of the gender index, has found that gender equality has obtained 88.1 points in the health area (EU mean) and 80.4 in the remuneration area. Also, on average, women got the lowest score (51.9) for access to leadership positions.

Gender equality and nondiscrimination are the basis for a state of law, because, espe-



protejați, astfel consolidând încrederea publicului în angajații acestor structuri.

Potrivit notei de activitate a MAI pentru anul 2021, preluarea bunelor practici internaționale în domeniile sporirii atractivității serviciului și facilitării condițiilor de angajare și muncă au permis extinderea cotei femeilor care activează în cadrul MAI până la 23,5%, față de 16% cu 5 ani în urmă, precum și în funcții de conducere până la 15%. Calculul indexului acestor 15% funcții de conducere a femeilor se egalează cu 60-65 de unități. Astfel, din cele 4013 femei care activează în sistemul MAI doar 60-65 ocupă funcții de conducere.

Totodată instituția dezvoltă un sistem inclusiv de gender, ceea ce a permis stabilirea unei tendințe echitabile de acordare a concediilor de îngrijire a copilului între femei (907 cazuri) și bărbați (740 de cazuri).

Aici apare întrebarea: Sunt oare egalitatea de gen și egalitatea de șanse relevante activității pe care o desfășoară polițiștii?

Considerăm că da, deoarece poliția este organul statului care trebuie să ia în considerare cerințele de securitate ale întregii societăți, indiferent de gen și sex, apartenență etnică etc.

Dacă am fi să analizăm esența egalității de gen și de șanse în poliție, observăm că femeile și bărbații au aproximativ aceleași caracteristici, aptitudini, calificări pentru a deveni un bun polițist.

Spre exemplu: dacă am fi puși în situația să scriem pe foaie cele mai importante calități pentru un polițist bun, majoritatea vor zice că pentru această activitate specifică este nevoie de: inteligență, educație, încredere, dedicație corectitudine, respect, aptitudini bune de comunicare, mânuirea armei de foc, agilitate, abilități de rezolvare a problemelor, profesionalism și prestață. Mai puțini o să se refere, însă, la forța fizică pentru îndeplinirea cu succes a obligațiilor polițienești.

O altă situație care ne-ar pune să ne gândim referitor la egalitatea de gen și de șanse ar fi:

- Există bărbați care sunt sprinteni și agili?
- Există femei care sunt sprintene și agile?
- Există bărbați care sunt foarte buni în comunicare?
- Există femei care sunt foarte bune în comunicare?

DA

cially in security organizations there should be employed the most competent people, with no regard to sex or social group.

According to the activity note of the MIA for the year 2021, the adoption of the international practices in the enhancement of the attractiveness of the police service and facilitation of the employment conditions have allowed extending the number of women who work at the MIA up till 23.5% comparing to 16% that was 5 years ago and leadership positions have increased to 15%.

The index calculation of this 15% of leadership positions for women is equal to 60-65 units. So as, out of 4013 women who work in the MIA system, only 60-65 persons occupy leadership positions.

At the same time, the institution develops an inclusive gender system, which made the establishment of an equitable tendency possible to provide child care leave between women (907 cases) and men (740 cases).

Here the question appears: The gender equality and opportunity equality are they relevant to police activity? We consider that the answer is YES, because, the police are the state's organ that must take into account the security requirements of the entire country, regardless of gender, sex, ethnicity, etc.

If we are to analyze the essence of gender equality and opportunity equality in the police, we can see that both women and men have the same characteristics, abilities, and qualifications to become a good police worker.

For example: if we are to write down the most important qualities of a good police worker, the majority will say that for this specific activity it is needed to have: intelligence, education, confidence, dedication, correctness, respect, good communication skills, firearm handling, agility, problem solvation abilities, professional and presentable.

Another situation that can make us think about gender equality, as well as opportunity equality, is:

- Are there men that are agile and quick?
- Are there women that are agile and quick?
- Are there men who have very good communication skills?
- Are there women who have very good communication skills?

YES

Așadar, putem concluziona că atât bărbații cât și femeile sunt buni în mod egal la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Noi dorim ca în poliție să avem în calitate de colegi doar pe cei mai competenți candidați care au aceste abilitați, indiferent de sex.

3. Egalitatea de gen în sistemul MAI prin prisma cadrului legal adoptat.

Primul document cadru internațional care scoate în evidență influența conflictelor asupra femeilor, reieșind din rolul foarte important al femeilor în instaurarea păcii și asigurării securității, este Rezoluția 1325 cu privire la „Femeile, Pacea și Securitatea”, adoptată de către Organizația Națiunilor Unite (ONU) în mod unanim.

Acest document internațional are un caracter obligatoriu pentru toate țările membre ale ONU, fără a fi necesară ratificarea suplimentară.

Ținând cont de faptul că Republica Moldova este țară membră a ONU, este evident că angajamentele asumate față de această organizație trebuie respectate. Astfel, la data de 28.03.2018, a fost aprobat Programul Național de Implementare a Rezoluției 1325 privind „Femeile, Pacea și Securitatea” pentru anii 2018-2021, precum și planul de acțiuni privind aplicarea acestuia [8].

Printre obiectivele propuse în această rezoluție se regăsesc obiectivele nr. 5 și nr. 8, care revin spre realizare Ministerului Afacerilor Interne.

Aceste obiective se axează pe:

- Aplicarea unor acțiuni concrete în reprezentarea mai largă a femeilor în sector, prin revizuirea anumitor cerințe de recrutare, ajustarea nevoilor din cadrul infrastructurii sistemului, precum și inițierea unor programe interne de mentorat dedicate femeilor din sistem [9].

- Asigurarea sporirii participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii, răspunzând nevoii evidente de încurajare, prin diferite mecanisme, cu privire la participarea femeilor în procesele de pace și securitate la nivel regional și internațional. Prin intermediul programului dat se urmărește și stabilirea unui program de reintegrare și reabilitare a militarilor (bărbați și femei), care au participat la misiunile de menținere a păcii [10].

Thus, we can conclude that both men and women are good and can accomplish their job activities in an equal way.

3. Gender equality in the system of MIA, through the lens of the adopted legal framework

Taking into account the important role of women in the peace establishment and security provision, the first international framework document that lays stress on the influence of conflicts on women, is the Landmark Resolution 1325 on Women, Peace, and Security, which has been adopted unanimously by the United Nations Organization (UNO).

This international document is obligatory for all UNO member states and does not need any additional ratification.

Objectives nr 5 and nr 8 are among the objectives proposed by this resolution, which should be accomplished by the Ministry of Internal Affairs.

These objectives focus on:

- To implement concrete actions for a wider representation of women in this sector by revising the recruitment requirements, adjusting the needs within the infrastructure system, and the initiation of internal mentoring programs which are designated for women from the system. [9].

- To provide the enhancement of women's participation in the peace consolidation process within peace maintaining missions and through various mechanisms that relate to women's participation in the peace and security processes at the regional and international levels which respond to encouragement need. This program aims to establish a reintegration and rehabilitation process for the military people (men and women) who participated in the peace maintaining missions [10].

To establish clear objectives that can contribute to the discovery, examination, and prevention of discrimination cases due to sex, verbal, and/or sexual harassment, the Ministry of Internal Affairs has issued Order no. 392 as of September 4th, 2020. By this order, it was adopted the Regulation of the ways of prevention, examination, and reporting discrimination cases due to sex, harassment, and sexual harassment [11].



În scopul stabilirii unor obiective clare care să contribuie la depistarea, examinarea și prevenirea cazurilor de discriminare în bază de sex, hărțuire verbală și/sau sexuală, Ministerul Afacerilor Interne a emis ordinul nr. 392 din 04.09.2020, prin care a fost aprobat Regulamentul cu privire la modul de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de discriminare după criteriile de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul MAI [11].

Mai mult decât atât, la nivelul aparatului central al MAI, în conformitate cu Legea nr. 5 din 09.02.2006, a fost constituit grupul coordonator în domeniul gender [12], acestuia fiindu-i atribuite anumite sarcini. Astfel, prin ordinul MAI nr. 460 din 01.11.2021 [13], a fost instituit Grupul coordonator în domeniul gender din cadrul MAI, respectiv fiecare subdiviziune a Ministerului are o unitate gender constituită din 2-3 persoane. La rândul lor, aceste persoane au anumite atribuții cum ar fi: studierea și identificarea eventualelor cauze de discriminare în unitatea pe care o reprezintă; colaborarea cu psihologii din unitate în scopul identificării cauzelor de hărțuire verbală, fizică sau sexuală la locul de muncă; oferirea serviciilor de consiliere persoanelor care au fost victime ale discriminării și/sau hărțuirii de orice tip; organizarea diferitelor activități teoretico-practice prin intermediul cărora se realizează diseminarea informației relevante subiectelor de egalitate de șanse, egalitate de gen, prevenire și combatere a fenomenului de discriminare după criteriile de vârstă, sex, etnie, apartenență religioasă etc.

E de menționat faptul că unitatea gender trebuie să posede informații actualizate pe acest subiect, de aceea persoanele care fac parte din această unitate participă la diferite instruirii, ateliere, ceea ce contribuie la o mai bună asimilare și conștientizare de către angajații instituției a importanței asigurării egalității de șanse între femei și bărbați, egalității de gen, nediscriminării pe diferite criterii etc.

Dacă e să ne referim la Academia „Ștefan cel Mare” a MAI, pe parcursul anilor 2021-2022 reprezentantele unității gender din cadrul instituției împreună cu alți colegi din subdiviziunile MAI, în contextul Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind „Femeile, Pacea și Securitatea”, au participat la diverse activități.

Chiar dacă în ultimii ani se promovează

Moreover, according to law no. 5 as of February 9th, 2006, at the level of the central apparatus of the MIA, it was constituted the gender coordination group [12], which got some responsibilities. So the Ministry of Internal Affairs has issued order no. 460 as of November 1st, 2021 [13], and within every institution that is subordinated to MIA there is a Gender group unity which is constituted of 2-3 persons. In their turn, these persons have some responsibilities so as studying and identification of discrimination cases within their institution, collaboration with psychologists from the institution for the identification of the causes of verbal, physical and sexual harassment at the job, and victim counseling that were affected by discrimination and/ or any other type of harassment. The Gender group should also organize various theoretical and practical activities for the dissemination of the information related to the subjects of equal opportunity, gender equality, and prevention and combating of the discrimination phenomenon due to sex, ethnicity, religion, etc.

It is worth mentioning that the Gender unity must have the information updated on this subject, that is why, the persons who are part of this unity, participate in various workshops, courses which contribute to a better assimilation and awareness of the employees concerning the importance of the provision of equal opportunities between women and men, gender equality, and non-discrimination, etc.

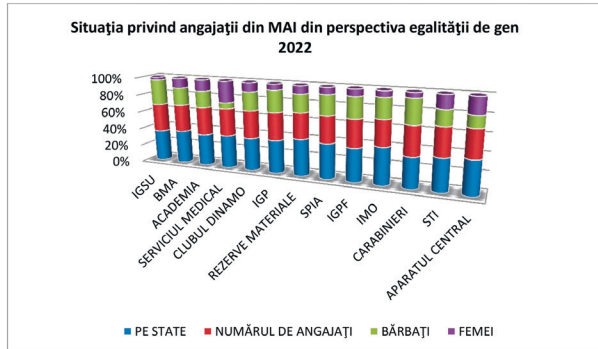
If we refer to the Academy „Ștefan cel Mare” of the MIA, during the years 2021-2022, the representatives of the Gender unit of our institution, together with other colleagues from the institutions which are subordinated to MIA, have participated in various activities in the context of the Landmark Resolution 1325 on Women, Peace and Security of the Security Council of the United Nations Organization.

Although in the last years the principle of provision of gender equality is actively promoted, still there are some areas in the system of the MIA that should be improved.

The situation concerning women's implication and participation in diverse structures of the MIA is represented below.

foarte activ principiul asigurării egalității de gen, totuși în sistemul MAI sunt unele sfere care trebuie îmbunătățite.

Mai jos este prezentată situația la zi cu privire la implicarea și participarea femeilor în diferite structuri ale MAI.



Analizând situația din acest tabel, reieșind din numărul de angajați și respectarea unei proporționalități între femei și bărbați, putem observa că în serviciul medical și aparatul central sunt angajate preponderent femei. Apare întrebarea de ce?

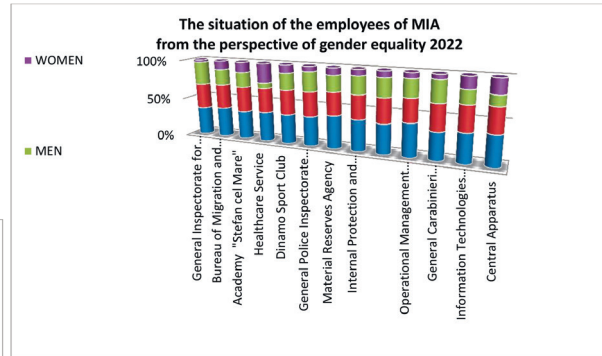
Acest lucru se întâmplă din cauza unor stereotipuri precum că femeile sau bărbații sunt mai buni într-un domeniu anumit, de exemplu lucru de birou sau îngrijirea pacienților.

Cu toate acestea, trebuie să ne debarșăm de aceste stereotipuri pentru a putea oferi servicii de calitate fără a face referință la gen.

De aceea, participarea reprezentanților unității gender din cadrul Academiei, precum și din alte unități structurale ale MAI la evenimente teoretico-practice este foarte importantă. Acest fapt denotă că aceste unități sunt deschise spre asimilarea noilor cunoștințe pe aceste subiecte, totodată oferindu-li-se posibilitatea de a-și consolida și a-și aprofunda cunoștințele, de a-și dezvolta abilități practice, de a-și forma competențe și aptitudini profesionale în domeniul egalității de gen, în scopul asigurării și implementării principiului egalității între femei și bărbați în politică, programe, acte normative și creării unei administrații publice performante, precum și promovării egalității de gen în societate.

4. Diversitatea de gen – modalitate de susținere și promovare a egalității de șanse în cadrul sistemului afacerilor interne.

Pentru organizațiile moderne care desfășoară activități în domeniul aplicării legii, pen-



Analyzing the situation from this chart, resulting from the number of employees and respecting the proportionality between women and men, we can observe that there are more women than men in the healthcare service and the central apparatus. Here a question appears: why is it so?

It happens because of the stereotypes that women or men are better in a specific activity area, for example, office work or nursing.

However, we should get rid of these stereotypes to provide quality services without referring to gender.

That is why the participation in theoretical and practical activities of the Gender unity representatives of the Academy „Stefan cel Mare” and other institutions subordinated to the Ministry of the Internal Affairs of the Republic of Moldova is very significant. This fact denotes that these unities are open to learning new information on these subjects. At the same time, it offers them a possibility to consolidate and deepen their knowledge and practical skills, to form their professional competencies in the field of gender equality to provide and implement the equality principle between women and men in politics, programs, regulations, and creating a performing public administration and promote gender equality in the society.

4. Gender diversity – a way of supporting and promoting opportunity equality within the system of internal affairs.

For the modern organizations that work in the law enforcement area, for those who ensure public order and security, it is welcome and opportune to focus on getting the best practices concerning social diversity.

It is worth mentioning that social diversi-



tru cei ce asigură ordinea și securitatea publică este binevenit și oportun de a se concentra pe preluarea bunelor practici în ceea ce privește diversitatea socială.

E de menționat că diversitatea socială se referă la diferențe între persoane care aparțin diferitelor grupuri sociale, dar acest lucru nu constituie un impediment în ceea ce privește asigurarea acestor persoane cu un loc de muncă. Mai mult decât atât, societățile europene, precum și cele naționale au scos în evidență acest subiect, deoarece el este foarte actual, deși controversat. Până la urmă, ceea ce contează este potențialul și randamentul intelectual și profesional al persoanei.

Diversitatea în structurile de ordine și securitate publică sau cele de aplicare a legii ar însemna mai multe șanse la o viață calitativă într-un stat de drept din perspectivă socială, financiară și profesională. Aceasta ar oferi menținerea unei balanțe între realizarea obiectivelor principale pe segmentul asigurării ordinii și securității publice, precum și respectarea drepturilor omului.

În acest context, neadmiterea oricărei forme de discriminare (rasă, gen, apartenență etnică, condiție fizică) sunt teme care necesită o analiză mai complexă din punctul de vedere al calității prestațiilor și imaginii în societate a funcționarilor publici cu statut special.

De exemplu: *Ce se întâmplă cu un funcționar public cu statut special care are o activitate impecabilă, dar care în urma unui accident a rămas în scaunul cu rotile. Sistemul MAI încetează raportul de muncă cu acest funcționar fără prea multe asigurări din partea statului [14]. Acest funcționar, pe lângă faptul că a rămas mutilat, fie când era în misiune de serviciu, fie în afara orelor de muncă, rămâne cu o pensie mizeră, cu multe probleme (credite, loc de trai, ipotecă, chirie...). Sistemul nu-i acordă o altă șansă de a-și continua activitatea cu menținerea gradului special și o eventuală evoluție în carieră, deoarece el nu mai este bun de a ieși la intervențiile profesionale conform statutului.*

În astfel de cazuri, ar trebui să se vină cu anumite modalități de susținere și valorificare a capacităților acestor funcționari, care să le permită continuarea activității în sistem în alte domenii ce nu necesită neapărat deplasarea fizică la fața locului. De asemenea, referindu-ne la

ty refers to differences between people who belong to various social groups, but this fact does not impede providing these people with a job.

Moreover, the European, as well the national societies have laid stress on this subject because it is a very up-to-date one. Although the opinions are divided, in the end, these are the potential, intellect and professional performances of an individual that matter.

The diversity in the system of public order and security or law enforcement means more chances for a better life in a state of law from the social, financial and professional perspectives. It can maintain a balance between the main objectives' accomplishment in the field of public order and security and respect for human rights.

In this context, the inadmissibility of any kinds of discrimination (race, gender, ethnicity, physical condition) are subjects that need a more complex analysis from the point of view of the quality of the provided services and the image in the society of the civil servants/law enforcement agents.

For example: *what happens to a civil servant/ law enforcement agent whose activity is impeccable, but due to an accident, this employee cannot walk and must use a wheelchair? In this case, the system of the MIA ceases the work agreement with this person. Besides, he does not get too many assurances on behalf of the state [14]. No matter where it had happened: either during working hours or outside, in addition to the fact that this person is in a wheelchair, the only thing he receives from the state is a miserable pension and many other problems such as loans, a place to live, mortgage, rent, et cetera. The system does not offer him another chance to continue his activity with the maintenance of the police rank and a possibility to go further in his career because he is no longer fit to go out for professional interventions according to the statute.*

In such cases, there should find some ways to support and valorize the capacities of these officials which would allow them to continue their activity in the system in other activity areas that do not necessarily require their physical presence in the intervention place. Also, if we refer to the above-mentioned example, the employers can create reasonable adaptation conditions for the employees' specific

exemplul de mai sus, angajatorii pot crea măsuri de adaptare rezonabilă specifice necesităților angajaților. Ținând cont de fluctuația de cadre în sistemul MAI din ultimii ani, ar fi oportună revizuirea unor condiții de încadrare în sistem pentru funcționarii publici cu statut special.

Din păcate, chiar dacă este o temă foarte actuală, dar încă neînțeleasă până la capăt, noțiunea de egalitate de șanse nu se referă doar la implicarea femeilor în toate domeniile statului. Egalitatea de șanse poate fi asociată cu acceptarea diversității în gestionarea unui sistem instituțional, cum ar fi domeniul afacerilor interne al statului, deoarece diversitatea poate contribui la atragerea forței de muncă profesioniște, indiferent de convingerile religioase, etnie, rasă sau condiția fizică a persoanei.

Este adevărat că condițiile de încadrare în sistemul MAI sunt destul de rigide, însă prin acceptarea diversității s-ar putea schimba atitudinea societății civile față de poliție, sporind încrederea și imaginea pozitivă a poliției și devenind garanția prestațiilor calitative ale funcționarilor publici cu statut special în raport cu societatea civilă.

5. Rolul managerilor în implementarea politicilor nediscriminatorii.

Pornind de la definiția managerului, acesta este persoana care asigură gestionarea unui anumit sector al unei entități publice sau private, îndeplinind funcții manageriale și de execuție. Este foarte important să înțelegem că prin atitudinea sa, managerul poate influența pozitiv sau negativ domeniul în care activează, reieșind din profilul și specificul instituției.

De-a lungul timpurilor, diferiți psihologi ca K. Lewin și colaboratorii săi, R. Lippit și R. K. White, Rensis Likert și alții au încercat să identifice modalitățile de conducere ale managerilor, atribuindu-le anumite stiluri de activitate. Menționăm că în literatura de specialitate întâlnim numeroase clasificări ale stilurilor de conducere, în funcție de anumite criterii și de relația manager-subordonat.

De exemplu, psihologul american Rensis Likert a oferit o clasificare a stilurilor de conducere prin prisma comunicării, care sunt aplicate de către manageri, și anume: autoritar-opresiv, democrat-consultativ, democrat-participativ, permisiv (*laissez-faire*). Denumirile

needs. Considering the staff fluctuation in the system of the MIA in the last years, it would be opportune to revise the engagement conditions for the civil servants/law enforcement agents.

Unfortunately, though it is a very up-to-date subject, it is not understood till the end. The term equal opportunity does not refer only to women's engagement in all activity areas of a state. Equal opportunity can be associated with the acceptance of diversity in managing an institutional system as internal affairs because it can contribute to the attractiveness of professional working power regardless of religion, ethnicity, race or physical condition of a person.

Indeed, the engagement conditions in the system of internal affairs are rigid. The admission of diversity can change the attitude of the civil society towards the police, enhancing, in this way the positive image of the police and creating a trustworthy system which can become the guarantee of quality services of the civil servants/law enforcement agents concerning civil society.

5. The role of the managers in the implementation of the non discriminatory policies.

Starting with the definition of the term manager, it is the person who ensures the management of a particular area of a public or private entity and accomplishes both managerial and other job tasks. We need to understand that, emerging from the institution's specific activity through their attitude, the managers can influence the activity area they deal with both positively and negatively.

Throughout time, various psychologists such as K.Lewin and his colleagues, R.Lippit și R.K.White, Rensis Likert and other specialists have tried to identify the leading ways of managers, assigning them different styles. We can mention that in the literature of specialty, depending on criteria and relationship manager-subordinate, we can find numerous classifications of the leadership styles.

For example, the American psychologist Rensis Likert offered a leadership style classification used by managers from the communicative perspective. These are oppressive-authoritarian, consultative-democrat, democrat-participative and permissive (*laissez-faire*).



date de acest psiholog ne fac să realizăm că, în funcție de stilul de conducere abordat de către manager, productivitatea organizației fie progresa, fie regresează.

În urma analizei stilurilor de conducere, stilul democrat-autoritar este binevenit în sistemul MAI, deoarece pe de o parte stilul democratic implică competență profesională, comportament civilizată, hărnicie, bună-credință la nivelul întregii echipe, colectivității, iar pe de altă parte, când se cere o intervenție urgentă, se poate recurge la stilul autoritar pentru a evita apariția dezordinii la realizarea sarcinii.

În mod deosebit este important să conștientizăm că managerul are rolul prioritar de a asigura un climat favorabil în colectivul pe care îl conduce, dacă dorim calitate și productivitate.

Prin climat desemnăm ambianța intelectuală și morală care domnește într-un grup, ansamblul percepțiilor colective și al stărilor emoționale existente în cadrul organizației [15]. „Personalitatea” unică a unei organizații influențează semnificativ comportamentul colectiv al membrilor echipei. Climatul organizațional influențează indubitabil starea de satisfacție a angajaților, gestionarea stărilor de stres, calitatea prestațiilor, precum și rezultatele obținute. Putem spune că calitatea climatului este direct asociată cu existența comunicării, managementului participativ, precum și cu soluționarea conflictelor, sprijinul și controlul din partea managerului.

Constatăm din cele relatate anterior că managerul trebuie să se axeze pe atragerea specialiștilor profesioniști, respectând totodată politicile publice care abordează diferite probleme și implică mai multe instituții.

Statul vine cu diverse politici publice, cu ajutorul cărora are loc implementarea mecanismelor în scopul optimizării și eficientizării activității în anumite domenii de activitate.

Domeniul sistemului din care facem parte noi, funcționarii publici cu statut special, este cel al securității și asigurării ordinii publice. Chiar dacă aparent sistemul funcționează bine, totuși în urma unor evaluări s-au constatat niște carențe semnificative cum ar fi: mai puține femei angajate în acest sector și incluziune insuficientă.

În perioada anilor 2015-2016, UN Women în Moldova împreună cu OSCE și Institutul pentru Securitate Incluzivă (ISI), Washington

Following the analysis of leadership styles, the democratic-authoritarian style is welcome in the system of the MIA because: on the one hand, the democratic style implies professional competence, civilized behavior, diligence, and good faith at the level of the entire team, on the other hand, when an urgent intervention is required, one can resort to the authoritarian style to avoid the appearance of disorder in the task accomplishment.

In particular, it is significant to be aware of the fact that, if we wish for quality and productivity, the manager's priority role is to ensure a favourable climate in his team.

By climate, we mean the intellectual and moral ambience reigning in a group, the collective perceptions of the emotional states that exist within an organization [15]. The "personality" unique of an organization influences the collective behaviour of the team members. The organizational climate undoubtedly affects the employees' satisfaction, stress management, the quality of services and obtained results. We can say that climate quality is directly associated with the existence of communication, participative management, conflict management, support and control on behalf of the manager.

From the earlier reported facts, we find that the manager should focus on attracting professional specialists while respecting the public policies that address various problems and imply more institutions.

The state comes with various public policies which facilitate the implementation of the mechanisms for the activity optimization and efficiency in certain areas.

We, law enforcement agents, are a part of the system's domain that provides public order and security. Even if seemingly, the system works, some significant deficiencies were found as a result of some assessments, such as fewer women engaged in this field and insufficient inclusion.

During the years 2015-2016, UN Women Moldova, together with OSCE and the Institute for Inclusive Security (IIS) Washington DC, USA, realized an inter-institutional evaluation which had as a priority objective identification of the existence of the problems in the gender dimension and on public order and security and national defence.

DC, SUA au desfășurat o evaluare interinstituțională care avea ca obiectiv primordial identificarea existenței problemelor pe dimensiunea de gen și pe segmentele securității, ordinii publice și apărării naționale.

În rezultatul evaluării, au fost identificate dificultățile cu care se ciocnesc femeile, atunci când ne referim la implicarea lor în structurile de securitate și apărare. De aceea, s-a mers pe ideea elaborării unui Program Național de Implementare a Rezoluției 1325 privind „Femeile, Pacea și Securitatea” și a unui plan de acțiuni cu privire la implementarea acestuia la noi în țară.

Recomandările cheie ale acestei rezoluții se referă la: prevenirea violenței în conflicte, negocierile de pace, protecția femeilor și fetelor refugiate, participarea politică a femeilor. Implementarea Rezoluției 1325 privind „Femeile, Pacea și Securitatea” se bazează pe prevenire, protecție, participare și reabilitare.

În acest context, atât femeile, cât și bărbații care activează în cadrul MAI și care participă la restabilirea și menținerea ordinii publice la noi în țară trebuie să conștientizeze că femeile și bărbații sunt afectați de violență și discriminare de orice tip într-un mod diferit, iar pentru cazuri de intervenție promptă este necesară instruirea corespunzătoare.

Concluzii. O problemă majoră la momentul actual este fluctuația cadrelor, fenomen care se atestă în toate sectoarele de activitate ale statului, inclusiv în sistemul MAI. Menținerea funcționarilor publici cu statut special cu experiență joacă un rol foarte important în prestația profesională. Rolul managerului constă în motivarea acestor angajați de a rămâne în sistem prin asigurarea unui salariu decent, prin crearea condițiilor bune de lucru, prin promovarea acestora în carieră și prin dezvoltarea lor profesională.

Considerăm că în această situație ar fi oportună revizuirea unor condiții de încadrare în sistem pentru funcționarii publici cu statut special.

Prin aplicarea politicilor nediscriminatorii în unitatea sau subdiviziunea pe care o conduce, managerul are posibilitatea să identifice eventuale probleme pe dimensiunea de gen sau incluziunea în colectiv în procesul de recrutare, din sursa internă sau externă, totodată contribuind la prevenirea sau eliminarea acestor elemente și acordând șanse egale tuturor candidaților sau angajaților.

Prin urmare, scopul politicilor nediscrimi-

As a result of this evaluation, there were identified the difficulties that are faced by the women when we refer to their implication in the security and defence structures. That is why it was adopted the idea of elaboration of a National Program of the Implementation of the Landmark Resolution 1325 on “Women, Peace and Security”.

The key recommendations of this resolution refer to violence prevention in conflicts, peace negotiations, protection of women and girls refugees and women’s participation in politics. The implementation of the Landmark Resolution 1325 on “Women, Peace and Security” is based on prevention, protection, participation and rehabilitation.

In this context, both women and men who work within the MIA, who participate in restoring and maintaining public order in our country, must be aware that women and men are affected by violence and by any other types of discrimination differently, and that is why it is necessary an appropriate training for the cases of prompt intervention.

Conclusions. At the moment, a significant problem is the human resources fluctuation, a phenomenon attested in all activity fields of the country, including the system of the MIA. The preservation of experienced law enforcement agents plays an important role in professional performance. The manager’s role is to motivate these employees to stay in the system by providing them with a decent salary, creating good working conditions and promoting them in their career and professional development.

We consider that in this situation it would be opportune to review the engagement conditions for the law enforcement agents in the system.

By applying the non-discriminatory policies in the units or structural units, the manager can identify eventual problems in the gender dimension of inclusion in the team in the recruiting process, either from the internal source or from the external source, contributing at the same time to the prevention or elimination of these elements and providing equal opportunities to all candidates or employees.

Therefore, the non-discriminatory policies aim to enhance the quality of the activity and im-



minorarii este de a spori calitatea activității și imaginea poliției în societate, prin schimbul de bune practici la nivel național și internațional, prin promovarea egalității și, nu în ultimul rând, prin atragerea unui personal dedicat și calificat.

age of the police in society, through good practices exchange at the national and international levels, by promoting equality and not least, by attracting a dedicated and qualified staff.

Referințe bibliografice

Bibliographical references

1. Coteanu Ion, Mareș Lucreția, Dicționarul explicativ al limbii române, ediția a II-a, Academia Română, Institutul de Lingvistică, 1998.
2. <https://www.ip.gov.sk/egalitatea-de-tratament-intre-barbati-si-femei-si-interzicerea-discriminarii>.
3. Baurciulu Anjela, dr. în științe economice, consultantă națională, Curs pentru funcționarii publici Egalitatea de gen.
4. Bodrug-Lungu V, Drăgulean A, Țarălungă E, Valorificarea dimensiunii de gen în domeniul apărării naționale. Ghid pentru formatori și formatoare, Chișinău 2021.
5. <https://chisinauedu.md>.
6. Consiliul Europei, 2000 „Mecanismele naționale, planurile de acțiune și abordarea integrată a egalității între sexe în statele membre ale Consiliului Europei” de la a 4-a Conferință Mondială a Femeilor (Beijing 1995).
7. <https://www.manager.ro/articole/soci-al-59/egalitatea-de-sanse-intre-femei-si-barbati-la-nivelul-uniunii-europene-avanseaza-cu-viteza-melcului-101117.html>.
8. HG nr. 259 din 28.03.2018 cu privire la aprobarea Programului național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia.
9. https://www.gov.md/sites/default/files/un_women_1325raport.pdf, p.5.
10. DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), „Guvernanța sectorului de securitate, reforma sectorului de securitate și genul”, în Setul de instrumente privind aspectele de gen și securitatea. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.
11. Ordinul MAI nr. 392 din 04.09.2020 prin care a fost aprobat Regulamentul cu privire la modul de prevenire, examinare și raportare a cazurilor de discriminare după criteriile de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul MAI.
12. Legea nr. 5 din 09-02-2006 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.
13. Ordinul MAI nr. 460 din 01.11.2021.
14. Legea Nr. 288 din 16-12-2016 privind funcționarul public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, art.38, alin (1) lit.e), art.46, alin. (8).
15. Emil Păun, Școala – abordare sociopedagogică, Polirom, Iași, 1999, p.121.

Despre autori:

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
Catedra „Drept public, securitate
a frontierei, migrație și azil”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI
e-mail: creanga_liliana@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-7118-9715*

Corina SUVAC,

*masterandă,
ofițer principal, Secția relații externe,
Direcția cooperare internațională,
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI,
e-mail: corinasuvac@gmail.com*

About authors:

Liliana CREANGĂ,

*PhD, associate professor,
Chair of “Public law, border security,
migration and asylum”
of the Academy “Ștefan cel Mare” of the MIA,
e-mail: creanga_liliana@mail.ru
ORCID ID: 0000-0002-7118-9715*

Corina SUVAC,

*MA,
main officer, External relations section,
Academy “Ștefan cel Mare” of the MIA,
e-mail: corinasuvac@gmail.com*