

Ghidul Facilitatorului

Suport de Curs Pentru Poliția Sensibilă la Dimensiunea de Gen

GAIC - Gender Associations International Consulting GmbH (Ro: Asociații Internaționale de Consultanță privind Egalitatea de gen GmbH sau Asociații de promovare a egalității de gen) este o companie cu sediul la Berlin, cu o rețea globală, care sprijină instituțiile și persoanele să își dezvolte capacitățile și competențele pentru a promova și a asigura egalitatea de gen, precum și drepturile omului ale diverselor categorii de persoane vulnerabile aflate în situații fragile, de criză, de conflict și post-conflict. Prin intermediul unei rețele internaționale și regionale de experți în domenii specifice, oferim cercetare, orientată spre practică, analiză a politicilor, consolidare a capacităților, formare și asistență tehnică, inclusiv monitorizare și evaluare a politicilor și programelor. Unul dintre principalele noastre domenii de activitate este cel al femeilor, păcii și securității (WPS), inclusiv evaluarea impactului și eficacității programelor WPS și punerea în aplicare a politicilor în acest domeniu.

GS-Foundation (Ro: Fundația CS) este o organizație germană non-profit dedicată creării unor infrastructuri eficiente de securitate, responsabile și democratice în țările afectate de conflicte. Cu accent pe securitatea și reziliența umană, Fundația oferă consultanță în materie de politici, formare și încurajează dialogul între agențiile de securitate și societatea civilă, pentru a promova pacea și securitatea durabile. Fundația GS dispune de o echipă de experți de talie globală, dintre care mulți sunt foști înalți funcționari în domeniul securității.

Acest raport este elaborat de Asociații de promovare a egalității de gen (Asociații de Gender) și comandat de Fundația GS, finanțată de Ministerul Federal al Afacerilor Externe din Germania (Auswärtiges Amt).



Auswärtiges Amt

Autorul principal: Susanna Naltakyan
Autori colaboratori și recenzenți: Daniel de Torres, Nicola Popovic, Lorraine Serrano
Corector: Leigh Tomppert
Design și tehnoredactare: Fabian Sixtus Körner
Traducere din engleză: Doina Dumbrăveanu-Munteanu

GAIC Gender Associations International Consulting GmbH
www.genderassociations.com
c/o AMAPOLA Friedrichshain
Kochhannstraße 6
10249 Berlin
Tel: +49 (0) 157 355 27434 (Germania)
contact@genderassociations.com

Prefață

Acest ghid al facilitatorului constituie unul dintre rezultatele proiectului EQUALFORCE, gestionat de Fundația GS și Asociații de promovare a egalității de gen (Asociații de Gender), cu sprijinul Ministerului Federal de Externe al Germaniei. Scopul proiectului este de a promova egalitatea de gen în cadrul și prin intermediul agențiilor de securitate din Ucraina, Moldova și Georgia, cu accent pe ministerele de interne și autoritățile polițienești. Printr-o combinație de formare, asistență tehnică și schimb de bune practici, proiectul urmărește să îmbunătățească capacitatea entităților vizate de a aborda violența sexuală și de gen, de a integra mai bine femeile în funcții de conducere, de a se angaja într-o cooperare pozitivă între cele trei țări și de a cultiva o cultură organizațională favorabilă egalității de gen și incluziunii.

Acest proiect se bazează pe activitățile anterioare implementate în Republica Moldova, gestionate de Fundația GS și Asociațiile de promovare a egalității de gen, inclusiv de formare a formatorilor privind poliția sensibilă la dimensiunea de gen, pe care se bazează acest ghid al facilitatorilor.

Activitatea polițienească eficientă necesită o înțelegere cuprinzătoare a diverselor nevoi și experiențe ale tuturor membrilor comunității noastre. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen este o componentă esențială în atingerea acestui obiectiv și reflectă diferitele moduri în care criminalitatea și problemele de securitate afectează oamenii în funcție de sexul lor. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen nu se referă doar la securitatea externă; aceasta promovează egalitatea de gen și nediscriminarea în cadrul sistemului polițienesc propriu-zis. Departamentele de poliție incluzive și echitabile beneficiază în mai multe moduri: eficacitate sporită datorită diverselor perspective; încredere sporită din partea publicului, ca urmare a angajamentului față de corectitudine; un răspuns mai bun la violența în bază de (GBV), prin formare specializată; oportunități de avansare în carieră pentru femei, consolidarea leadership-ului; și, în cele din urmă, conformitatea juridică și etică cu standardele naționale și internaționale.

Ghidul pregătește formatorii care urmează să faciliteze formarea în ceea ce privește poliția sensibilă la dimensiunea de gen - transmitând în mod eficient învățarea în cascadă și abilitându-și colegii. Ghidul utilizează o abordare centrată pe adulți, încurajează participarea activă și gândirea critică în rândul participanților.

Conceput ca o resursă modulară, ghidul facilitatorului oferă flexibilitate în prestarea serviciilor de formare. Fiecare modul se concentrează pe un aspect specific al poliției sensibile la dimensiunea de gen, permițând formatorilor să selecteze modulele care răspund cel mai bine nevoilor audienței lor și timpului disponibil. Formatorii pot alege să pună în aplicare întregul program pentru o înțelegere cuprinzătoare sau să selecteze module specifice pentru sesiuni specifice de formare. În plus, aceste module pot servi drept bază ca formatorii să le îmbogățească cu propriile experiențe și expertiză, creând programe personalizate de formare, precum și specifice contextului.

Perspectiva sensibilă la dimensiunea de gen, care stă la baza acestui ghid al facilitatorului, sprijină formatorii în provocarea participanților nu doar de a înțelege conceptele de gen, ci și de a acționa în vederea eliminării inegalităților sistemice și a creării unui sector de securitate mai echitabil și mai incluziv.

Lista de abrevieri

24/7	24 de ore pe zi, 7 zile pe săptămână (în permanență)
4Ps	cei patru piloni
ANPCV	Agenția Națională pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și Violenței în Familie
bi	bisexual
cis	Persoană cisgender (sau gen cis)
CEDAW	Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor
CRSV	violența sexuală în situații de conflict
CSW	Comisia pentru Statutul Femeilor
DAIP	Programe de intervenție în cazuri de violență în familie
DCAF	Centrul de la Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate
DV	Violența domestică
ECOSOC	Consiliul Economic și Social al Organizației Națiunilor Unite
EIGE	Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați
EU	Uniunea Europeană
EVAWI	Eliminarea violenței împotriva femeilor la nivel internațional
FBA	Academia Folke Bernadotte
FGM	mutilarea genitală a femeilor
GBV	violența în bază de gen
IACP	Asociația Internațională a Șefilor de Poliție
IAWP	Asociația Internațională a Femeilor Polițiste
OIM	Organizația Internațională a Muncii
IPV	violența partenerului intim
LGBTIQ+	lesbiene, gay, bisexuali, transgenderi, intersexuali, queer și alte orientări sexuale și diverse identități de gen
Lt Gen	General-locotenent
ONG	organizație neguvernamentală
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
OSCE	Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa
PTSD	tulburare de stres posttraumatic
SA	Australia de Sud
ODD	Obiectiv de Dezvoltare Durabilă
SOGIESC	orientare sexuală, identitate/exprimare de gen și caracteristici sexuale
Marea Britanie	Regatul Unit
UN	Organizația Națiunilor Unite
UNSCR	Rezoluția Consiliului de Securitate al Organizației Națiunilor Unite
URL	localizator uniform de resurse (cunoscut și cu denumirea de „adresă web”)
SUA	Statele Unite ale Americii
VAW	violența împotriva femeilor
VAWG	violența împotriva femeilor și fetelor
WPS	Femei, Pace și Securitate
UNODC	Biroul ONU pentru Droguri și Criminalitate

Cuprins

Prefață	2
Lista de abrevieri.....	5
Cuprins	6
 INSTRUIRE ÎN DOMENIUL GENDER.....	 8
Instruire privind schimbarea abordărilor de gen	8
Un mediu eficient de învățare.....	10
Facilitare reușită.....	12
 INSTRUIREA POLIȚIEI ÎN VEDEREA SENSIBILIZĂRII LA	
DIMENSIUNEA DE GEN.....	14
Modulul 1: Introducere.....	15
Modulul 2: Gen, sex și stereotipuri de gen.....	19
Sesiunea 2.1 Gender vs. sex.....	19
Sesiunea 2.2. Stereotipuri de gen	22
Fișa de instruire: Gen sau sex?.....	23
Fișă de instruire: Stereotipuri de gen.....	25
Modulul 3: Egalitatea de gen	28
Sesiunea 3.1. Egalitatea de gen și alte definiții.....	28
Sesiunea 3.2. Cadrul normativ internațional și regional privind egalitatea de gen și securitatea (35 de minute).....	31
Fișa de instruire: Cadrul normativ	32
Modulul 4: Poliția sensibilă la dimensiunea de gen.....	38
Sesiunea 4.1. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen	38
Sesiunea 4.2. Integrarea dimensiunii de gen	43
Fișa de instruire: Integrarea dimensiunii de gen.....	46
Modulul 5: Violența în bază de gen	49
Sesiunea 5.1. Exercițiul mersului rapid Power Walk.....	50
Sesiunea 5.2. Ce este violența în bază de gen?	54
Cartonașe de identificare: mersul rapid Power Walk.....	65
Fișa de instruire: Forme ale violenței în bază de gen (GBV).....	67
Modulul 6: Violența domestică.....	69
Sesiunea 6.1. Violența domestică	70
Sesiunea 6.2. Abordare centrată pe victimă.....	82

Sesiunea 6.3. Interviu bazat pe traumă.....	84
Fișa de instruire: Roata sau diagrama de putere și control.....	89
Fișă de instruire: Istoria Emmei și a lui David.....	90
Fișa informativă: Convenția de la Istanbul - 4P	92
Fișa de instruire: Principiile unei abordări centrate pe victimă.....	94
Fișa de instruire: Istoria lui Taguhi	96
Fișa de instruire: Întrebări pentru interviu.....	97
Modulul 7: Hărțuirea sexuală la locul de muncă	100
Sesiunea 7.1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă.....	101
Sesiunea 7.2. Mecanisme de reclamație.....	104
Fișa de instruire: Hărțuirea sexuală la locul de muncă.....	107
Fișa de instruire: Istoria polițistei Lisa Anderson.....	109
Modulul 8: Leadership (conducere) sensibil la dimensiunea de gen	110
Sesiunea 8.1. Leadership sensibil la dimensiunea de gen.....	110
Fișa de instruire: Scenarii de leadership sensibil la gen	115
Modulul 9: Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen	116
Sesiunea 9.1. Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen	116
Fișă de instruire: Comunicare sensibilă la gen	119
Fișa de instruire: Michland	121
Modulul 10: Concluzii	122
INSTRUIRE ȘI EVALUARE.....	126
ANEXĂ	128
Chestionar de evaluare.....	129
Glosar.....	132

INSTRUIRE ÎN DOMENIUL GENDER

Instruire privind schimbarea abordărilor de gen

Instruirea în domeniul egalității de gen este un catalizator puternic pentru contestarea și demontarea convingerilor și practicilor discriminatorii înrădăcinate în cadrul sectorului de securitate, favorizând progresul susținut către o mai amplă egalitate de gen. Modulele din cadrul acestui ghid al facilitatorului utilizează o **perspectivă privind schimbarea abordărilor în materie de gen**, care are drept scop să nu se limiteze la simpla creștere a participării femeilor în sectorul securității. Acesta urmărește să pună bazele pentru abordarea și **eliminarea cauzelor profunde ale inegalității de gen**, cum ar fi normele sociale adânc înrădăcinate, stereotipurile și dezechilibrele de putere, prin expunerea modului în care instituțiile de securitate pot crea un mediu mai echitabil și mai incluziv pentru personalul lor și pentru cetățenii pe care îi servesc.

În esență, o perspectivă privind schimbarea abordărilor de gen este concepută pentru a stimula o gândire critică în rândul participanților cu privire la modul în care genul afectează experiențele, comportamentele și oportunitățile individuale. Mai degrabă decât simpla transmitere de cunoștințe, această abordare încurajează participanții să pună în discuție și să conteste în mod activ ipotezele legate de gen din cadrul instituțiilor lor. Prin remodelarea modului în care participanții înțeleg rolurile prin prisma dimensiunii de gen, normele și dinamica exercitării puterii, instruirea urmărește să schimbe cultura organizațională în direcția unei **mai mari incluziuni și egalități**.

Această abordare este ancorată în **principiile educației adulte**, recunoscând faptul că persoanele adulte care învață dispun de o bogată experiență personală și profesională. Abordarea pune accentul pe învățarea participativă și pe cea bazată pe experiență, prin care participanții sunt încurajați să reflecteze asupra propriilor experiențe și să se implice activ în ceea ce privește conținutul. Instruirea le permite participanților să exploreze **beneficiile practice** ale abordărilor sensibile la gen, asigurându-se că aceștia rămân motivați și implicați.

Metodologiile-cheie utilizate în cadrul instruirii includ:

- **Discuții interactive de grup:** Participanții sunt încurajați să se implice în discuții deschise, în special pe teme legate de gen, putere și privilegii. Aceste discuții stimulează gândirea critică și învățarea colectivă.
- **Studii de caz, scenarii și jocuri de rol:** Sunt prezentate scenarii realiste, în special din țările vizate, pentru a ajuta participanții să aplice cunoștințele teoretice în situații practice. Exercițiile de joc de rol le permit participanților să experimenteze și să reflecteze asupra propriilor comportamente și ipoteze în contexte reale.
- **Lucrul în grupuri mici și colaborarea:** Activitățile bazate pe grupuri mici încurajează participanții să învețe din experiențele și perspectivele diverse ale celorlalți. Acest mediu de colaborare contribuie la promovarea unui sentiment de implicare și responsabilitate în ceea ce privește procesul de învățare și rezultatele acestuia.

Gestionarea rezistenței și a perturbărilor

Înțelegând că **schimbarea abordărilor de gen** este un proces complex și gradual, există **sfaturi practice** pentru formatori cu privire la modul de gestionare a rezistenței și a întreruperilor care pot apărea în timpul sesiunilor. Rezistența poate lua diverse forme, inclusiv negarea, defensivă sau dezangajarea pasivă.

Pentru a depăși această situație, formatorii sunt încurajați să:

- **Recunoască îngrijorările** și să accepte dificultatea de a se confrunta cu convingeri profund înrădăcinate.
- **Canalizeze discuția concentrându-se pe beneficiile instituționale**, punând accent pe îmbunătățirea eficacității, consolidarea încrederii comunității și respectarea legislației, pentru a ajuta participanții să vadă valoarea practică a egalității de gen.
- **Utilizeze tehnici interactive** pentru a menține grupul implicat, cum ar fi sesiunile de brainstorming sau povestirea experiențelor altor participanți (sau propriile dvs. experiențe), pentru a încuraja dialogul deschis și împărtășirea diferitelor perspective.
- **Încurajeze autoreflexia**, solicitând participanților să se gândească la modul în care genul le afectează viața și munca, precum și la modul în care abordările mai incluzive le pot aduce beneficii, atât lor, cât și colegilor lor.

Transformarea strategică și sustenabilă a abordării dimensiunii de gen

Transformarea abordării dimensiunii de gen în cadrul instituțiilor de securitate necesită o abordare strategică, pe termen lung. Acesta nu este un proces care poate fi finalizat într-o singură sesiune de formare, ci unul care implică învățare continuă, reflecție și **angajament instituțional**. Formarea din acest ghid al facilitatorului subliniază și pune bazele importanței eforturilor constante de a schimba nu numai atitudinile individuale, ci și **sistemele, structurile și procesele** din cadrul instituțiilor de securitate.

Modulele de instruire încurajează reflecția asupra acțiunilor imediate care pot fi întreprinse, cum ar fi îmbunătățirea **procedurilor polițienești** pentru a fi sensibile la dimensiunea de gen, precum și asupra strategiilor pe termen lung, inclusiv promovarea unui **leadership sensibil la dimensiunea de gen** și stabilirea **unor mecanisme de responsabilizare**. Instruirea subliniază necesitatea **integrării dimensiunii de gen**, o abordare multidimensională care integrează egalitatea de gen în toate aspectele activității polițienești - de la operațiunile zilnice la elaborarea de politici.

Un mediu eficient de învățare

Pregătirea minuțioasă este esențială pentru succesul oricărei instruiți. Înainte de începerea formării, facilitatorii trebuie să planifice cu atenție fiecare aspect al evenimentului, pentru a se asigura că mediul de învățare este propice participării active și implicării semnificative.

Utilizați această listă de verificare pentru a vă ghida pașii necesari pentru o experiență de formare eficientă și de impact:



Audiența-țintă: Identificați participanții la formare și, dacă este posibil, evaluați, înainte de formare, cunoștințele și experiența acestora din punct de vedere al gradului de sensibilitate al reprezentanților poliției la dimensiunea de gen. Acest lucru vă va ajuta să adaptați conținutul și activitățile de formare pentru a răspunde nevoilor specifice de învățare.



Vorbitorii invitați și persoanele resursă: Stabiliți dacă există vorbitori invitați sau persoane resursă care ar putea contribui la formare. În caz afirmativ, identificați-i și contactați-i cu suficient timp înainte, pentru a le confirma disponibilitatea și pentru a stabili rolul lor în cadrul programului.



Autorizații și invitații: Pregătiți și solicitați toate autorizațiile necesare de la instituții pentru a permite participanților vizați să participe la formare. Trimiteți

invitații cu informații clare despre formare, precum și toate instrucțiunile administrative (conform cerințelor și standardelor instituției), pentru a vă asigura că participanții sunt siguri de participarea lor. Aceste detalii pot include locația specifică (numărul clădirii și al sălii), parcare, ținuta vestimentară, detalii privind serviciile de catering, pauzele și agenda). Oferiți instrucțiuni clare pentru ca participantul să își confirme participarea, precum și o opțiune care să le permită participanților să vă informeze cu privire la orice nevoi specifice (de exemplu, nevoi dietetice, culturale, religioase sau de sănătate).



Cerințe privind locul de desfășurare:

Locul de desfășurare selectat ar trebui să satisfacă o varietate de stiluri și activități de învățare. Cerințe-cheie care urmează a fi luate în considerare:

Spațiu suficient pentru ca facilitatorii și participanții să se deplaseze între mese. Spațiu pentru discuții de grup, prezentări și jocuri de rol.

Săli de întâlnire apropiate de sala de ședințe plenare și ușor de găsit, în mod ideal cu semne tipărite care să indice locația (dacă este necesar).

Iluminat și ventilație suficiente pentru a menține concentrarea și confortul.

Accesibilitate pentru participanții cu dizabilități, inclusiv caracteristici precum rampe, lifturi și toalete accesibile.

Securitate pentru depozitarea materialelor de formare și a obiectelor personale în timpul pauzelor și al prânzurilor. Sală de mese pentru prânzuri și spațiu pentru servicii de catering în timpul pauzelor.



Aspecte logistice: Alcătuiți o listă cu toate detaliile logistice pe care trebuie să le confirmați, să le rezervați, să solicitați autorizație și/sau să efectuați plata etc., pentru a vă asigura că toate serviciile și alte cerințe pe care le aveți pentru formare sunt confirmate în avans. Acestea ar trebui confirmate înainte de a trimite instrucțiuni administrative participanților, pentru a evita confuziile.



Materiale: Pregătiți toate materialele necesare pentru o formare eficientă. Acestea includ: Computer/laptop, proiector și ecran pentru prezentări și videoclipuri.

Flipchart-uri, markere și foițe autocolante pentru activități interactive.

Fișe de instruire/documente tipărite cu conținutul formării, exerciții și studii de caz. Conexiune fiabilă la internet (pentru accesarea videoclipurilor pentru proiect).



Evaluarea: Elaborați un formular de evaluare pentru a colecta feedback de la participanți cu privire la eficiența formării. Acest lucru permite îmbunătățirea continuă a instruirilor ulterioare. În mod ideal, ar trebui să oferiți participanților

un chestionar pentru a evalua cunoștințele acestora înainte și după atelier. Utilizarea aceluiași chestionar înainte și după formare vă va permite să evaluați în ce măsură ați atins obiectivele de învățare. Chestionarul ulterior ar putea include, de asemenea, întrebări privind orice alte aspecte, cum ar fi locul, metodologia, durata etc.

Facilitare reușită

Programul de formare din acest ghid adoptă o abordare **de învățare pentru adulți**, acordând prioritate participării active comparativ cu ascultarea pasivă. Pot fi utilizate o varietate de metode pedagogice pentru a crea o experiență de învățare stimulativă și captivantă pentru participanți. Prin urmare, este important să țineți cont de următoarele:

- **Echilibrați activitățile și sesiunile** pentru a gestiona eficient timpul pentru fiecare sesiune și zi. Prezentările lungi și discuțiile necontrolate pot deveni repetitive și consumatoare de timp. Prioritizați un program bine ritmat care să echilibreze diferite abordări, pentru a maximiza învățarea.
- **Relaționați activ cu grupurile mici** pentru a vă asigura că toți participanții sunt implicați și înțeleg instrucțiunile, deplasându-vă între grupuri. Acest lucru le permite participanților să solicite cu ușurință clarificări și să abordeze orice întrebări care pot apărea, favorizând un mediu de învățare dinamic.
- **Permiteți participarea tuturor** celor care doresc să participe la formare. Este ușor să permiteți anumitor participanți să domine discuțiile, dar este foarte important să oferiți spațiu pentru o participare mai largă.
- **Facilitați sesiunile de brainstorming** pentru a vă asigura că nimeni nu se abate de la subiect și că toată lumea (care dorește) are șansa de a participa.
- **Învățarea colectivă** are loc atunci când participanții își oferă reciproc informații sau reflecții. Nu vă fie teamă să le permiteți participanților să intervină în timpul sesiunilor. Aceste aspecte pot fi eficiente pentru învățarea întregului grup.
- **Utilizați diapozitive PowerPoint** care se concentrează pe imagini, pentru a completa conținutul. Limitați textul pe fiecare diapozitiv și utilizați verbe de acțiune clare și sugestive.

- **Urmăriți participanții după prezentarea videoclipurilor** pentru a asigura înțelegerea și pentru a le permite acestora să își împărtășească reflecțiile cu privire la modul în care videoclipul se referă la modul.
- **Creați un mediu favorabil pentru jocurile de rol**, în care participanții să se simtă confortabil să își asume riscuri și să facă greșeli. După jocul de rol, organizați o sesiune de recapitulare și concluzii (debriefing), în cadrul căreia participanții să își poată împărtăși experiențele, să analizeze ceea ce a funcționat bine și să identifice aspectele care necesită îmbunătățiri.
- **Fiți atenți la concentrarea participanților** prin recunoașterea semnelor de oboseală, în special după prânz sau după-amiază. Încorporați activități energizante („energizers”) sau solicitați pauze rapide de cinci minute pentru a menține un mediu de învățare pozitiv și productiv.
- **Programați în mod strategic în agendă activități energizante** pentru a menține participanții implicați, pentru a le stimula energia și pentru a reorienta atenția.
- **Fiți flexibili cu agenda dvs.** pentru a vă asigura că nu sunteți luați prin surprindere, dacă apar urgențe. Chiar și o planificare minuțioasă poate fi perturbată de factori externi care vă pot afecta agenda. În astfel de situații, acordați prioritate celor mai importante module și sesiuni, ținând participanții la curent cu modificările pe măsură ce acestea apar. În aceeași ordine de idei, dacă o sesiune necesită mai mult timp decât s-a planificat (în scopul învățării), nu vă fie teamă să reorganizați sau să modificați agenda. Asigurarea înțelegerii și învățării participanților este mai importantă decât respectarea timpului.
- **Organizați dezbateri la sfârșitul zilei**, în cazul în care lucrați cu o echipă de facilitare. Acest lucru vă permite să aflați reflecțiile celorlalți facilitatori asupra zilei, să identificați provocările și să introduceți ajustări pentru zilele următoare.

INSTRUIREA POLIȚIEI ÎN VEDEREA SENSIBILIZĂRII LA DIMENSIUNEA DE GEN

Modulul 1: Introducere

Obiective

- Faceți astfel încât participanții să se simtă bineveniți și creați un mediu de învățare pozitiv.
- Stabiliți o tonalitate de colaborare și respect între participanți.
- Încercați să înțelegeți așteptările participanților și să abordați orice preocupări.

Timp alocat

60 de minute

Structura sesiunii

1.1. Cuvânt de bun venit și prezentări	15 minute
1.2. Prezentare generală și programul de instruire	10 minute
1.3. Reguli de bază	15 minute
1.4. Așteptări și îngrijorări	15 minute
1.5. Concluzii și pașii următori	5 minute

Materiale

- Tablă albă, tablă cu cretă sau suport pentru flipchart
- Foite adezive (mai multe pentru fiecare participant)
- Hârtie pentru flipchart
- Markere



1.1. Cuvânt de bun venit și prezentări (15 minute)

- Urați-le bun venit participanților la formare și exprimați-vă aprecierea pentru participarea lor.
- Desfășurați o **activitate de spargere a gheții** (pregătită în prealabil) care să încurajeze participanții să își împărtășească numele, experiența și motivațiile pentru participarea la formare. Aceasta ar putea fi o introducere rapidă în stilul „două adevăruri și o minciună” sau o activitate bazată pe întrebări legate de activitatea poliției sensibilă la dimensiunea de gen.

Exemplu: Spargerea gheții

- Rugați participanții să se asocieze în perechi cu persoana care stă lângă ei.
- Oferiți-le participanților **5 minute** pentru a-și adresa reciproc următoarele întrebări:

- Numele și prenumele dumneavoastră?
 - Ocupația dumneavoastră?
 - Hobby-ul dvs. preferat?
 - Citatul dvs. preferat?
 - Pe cine admirați cel mai mult?
- Informați participanții că vor trebui să-și prezinte partenerul întregului grup.
 - Înainte ca participanții să discute în perechi, oferiți-le **un exemplu** despre modul în care ar trebui să arate prezentarea partenerului lor, prezentând un alt facilitator (sau prezentându-vă dumneavoastră).
 - Oferiți fiecărui participant **1 minut** pentru a prezenta grupului partenerul.
 - Asigurați-vă că ajustați programul zilei pentru a alocă suficient timp activității de spargere a gheții.

1.2. Prezentare generală și programul de instruire (10 minute)

- Prezentați-vă pe scurt și spuneți ce aduceți la această formare din experiența dumneavoastră anterioară în rolul dumneavoastră de facilitator. Dacă mai sunt și alți facilitatori, rugați-i pe fiecare dintre ei să se prezinte și să împărtășească și ei ceea ce aduc la această formare.
- Faceți o scurtă prezentare generală a programului de formare, subliniind temele-cheie, subiectele și obiectivele generale de învățare.
- Prezentați pe scurt programul fiecărei zile și tipurile de activități de învățare care vor fi utilizate, inclusiv diferitele materiale de formare (de exemplu, fișe de instruire etc.) pe care le veți folosi.
- Abordați detaliile administrative și logistice, cum ar fi pauzele, orele de masă și accesul la sediu.

1.3. Reguli de bază (15 minute)

- Subliniați importanța stabilirii unor reguli de bază pentru un mediu de învățare eficient.
- Rugați participanții să scrie pe foițe adezive regulile de bază pe care le consideră esențiale pentru un mediu de învățare respectuos și productiv (câte o regulă pe o foiță adezivă).
- Cereți participanților să folosească câte foițe adezive doresc și să le lipească pe flipchart-ul deja afișat pe un perete sau pe o tablă, astfel încât toată lumea să le poată vedea. (Folosirea hârtiei de flipchart facilitează transferul foițelor adezive într-o altă zonă a sălii, după încheierea activității).
- Pe măsură ce participanții își postează foițele adezive, grupați regulile similare pentru a ilustra grupului regulile care sunt preferate de mai multe persoane.
- Citiți și discutați fiecare regulă pentru a asigura un consens între participanți. Dacă nu există consens, discutați în grup care reguli urmează să fie eliminate.

- Explicați-le participanților că regulile de bază convenite vor rămâne afișate în sală pe toată durata instruirii.
- **Observație:** O regulă comună de bază este “ **Regula Chatham House**,” conform căreia toți participanții la instruire sunt liberi să folosească informațiile preluate din discuții, dar nu au voie să atribuie nicio informație unei anumite persoane. Acest lucru permite o mai mare deschidere în discuții.

1.4. Așteptări și îngrijorări (15 minute)

- Explicați-le participanților că doriți să știți și să înțelegeți orice așteptări și/sau preocupări legate de instruire.
- Solicitați participanților să folosească foițe adezive pentru a scrie răspunsurile lor la următoarele întrebări: (Solicitați-le să folosească câte o foiță adezivă pentru fiecare răspuns).
 - Care sunt **așteptările** dumneavoastră de la această instruire? (Ce sperați să învățați? Ce sperați să realizați?)
 - Care sunt **îngrijorările** dumneavoastră, dacă există, legate de instruire? (Îngrijorări legate de conținut, metoda de predare etc.)
- Pe măsură ce participanții își afișează foițele adezive, grupați așteptările separat de îngrijorări, rearanjând foițele adezive împreună.
- Explicați-le participanților că nu sunt obligați să-și scrie numele pe foița adezivă și să o lipească pe flipchart-ul deja afișat pe o tablă sau pe perete.
- În cadrul fiecărui grup de așteptări și preocupări, grupați răspunsurile similare pentru a ilustra vizual participanților răspunsurile identificate de mai multe persoane.
- Citiți și discutați fiecare așteptare și îngrijorare exprimată de grup.
- Asigurați-vă că recunoașteți și abordați fiecare preocupare în mod individual. Dacă există o preocupare care nu poate fi abordată imediat, explicați măsurile pe care le veți întreprinde pentru a vă asigura că aceasta este abordată.
- Explicați-le că grupul va reveni asupra așteptărilor identificate la sfârșitul formării, pentru a evalua în ce măsură instruirea a îndeplinit acele așteptări.



Notă pentru facilitator

Asigurați-vă că recunoașteți că această formare conține subiecte care pot fi sensibile pentru unii participanți, cum ar fi violența în bază de gen, violența domestică, hărțuirea sexuală etc. Încurajați participanții să ia o pauză de la orice sesiune, în orice moment, dacă nu se simt confortabil.

1.5. Concluzii și pașii următori (5 minute)

- Oferiți o scurtă reflecție asupra punctelor-cheie abordate în sesiunea introductivă.
- Răspundeți la orice întrebări finale din partea participanților.



Notă pentru facilitator

Această sesiune stabilește tonul pentru întreaga instruire. Fii entuziast, implicat și încurajează întrebările pe parcursul sesiunii. Informațiile colectate în rezultatul activității de identificare a așteptărilor pot fi folosite pentru a adapta conținutul instruirii și pentru a vă asigura că acesta răspunde nevoilor specifice ale participanților.

Modulul 2: Gen, sex și stereotipuri de gen

Obiectivele învățării

- Înțelegerea genului ca un concept gender, precum și familiarizarea și înțelegerea altor termeni legați de gen, cum ar fi identitatea de gen și interacțiunea între diferitele identități sociale.
- Înțelegerea stereotipurilor de gen și impactul lor asupra indivizilor și societății.

Timp alocat

1 oră 35 de minute

Structura modulului

Sesiunea 2.1. Gen vs. sex	55 de minute
• 2.1.1. Sesiunea de brainstorming	5 minute
• 2.1.2. Recapitulare. Concluzii	15 minute
• 2.1.3. Exercițiu	20 de minute
• 2.1.4. Recapitulare. Concluzii	15 minute
Sesiunea 2.2. Stereotipuri de gen	40 de minute
• 2.2.1. Stereotipuri de gen	5 minute
• 2.2.2. Exercițiu	30 de minute
• 2.2.3. Recapitulare. Concluzii	5 minute

Materiale

- Copii ale **glosarului** (a se vedea anexa) și fișe de instruire pentru fiecare participant
- Prezentare PowerPoint (pregătită în prealabil)
- Tablă albă, tablă cu cretă sau suport pentru flipchart
- Hârtie de flipchart
- Foite adezive



Sesiunea 2.1 Gender vs. sex

(55 de minute)

2.1.1. Sesiune de brainstorming (5 minute)

- Începeți prin a scrie cuvintele SEX și GEN pe tablă sau pe flipchart.
- Puneți grupului următoarele întrebări:
 - Ce este sexul? La ce se referă sexul?
 - Ce este genul? La ce se referă genul?

- Încurajați participanții să își împărtășească liber gândurile și ideile.
- Scrieți toate răspunsurile pe tablă sau pe flipchart.

2.1.2. Definiții (15 minute)

- (Opțional) Pentru această sesiune, ar fi bine să pregătiți diapozitive PowerPoint (în prealabil) pentru a afișa diferite reprezentări ale genului și/sau ale rolurilor de gen de-a lungul istoriei.
- Distribuiți participanților **glosarul** (a se vedea anexa), menționând că pe parcursul formării veți face referire la acest glosar.
- Împreună cu participanții, citiți definițiile pentru „sex” și „gen”.
- Atrageți atenția participanților privind asemănările generale și ușoarele variații dintre definițiile elaborate de UN Women, Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) și ONU Free & Equal. (ONU Free & Equal este o campanie globală de sensibilizare și promovare a egalității de drepturi și a tratamentului echitabil al persoanelor LGBTIQ+).
- Răspundeți la orice întrebări pe care participanții le au cu privire la aceste definiții.
- Referindu-vă din nou la **glosar**, citiți împreună cu participanții definițiile pentru următorii termeni:
 - Roluri de gen
 - Norme de gen
 - Identitate de gen
 - Orientare sexuală
 - Intersecționalitate (interconectarea identităților)
- Asigurați-vă că răspundeți la orice întrebări ale participanților legate de termeni.
- Atrageți atenția participanților asupra următoarelor aspecte:
 - Deși societatea recunoaște de cele mai multe ori doar două sexe (masculin și feminin) și două genuri (bărbat și femeie), există și alte identități de gen dincolo de acest concept binar.
 - În mod similar, societatea recunoaște adeseori doar o singură orientare sexuală (heterosexualitatea), însă există și alte orientări sexuale.
 - ONU, Consiliul Europei și alte instituții internaționale se referă la **orientarea sexuală, identitatea și expresia de gen (Gender), precum și la caracteristicile sexuale (SOGIESC)**, care cuprind aceste deosebiri. (Puteți face trimitere la definiția SOGIESC din **glosar**).



Notă pentru facilitator

Pentru participanții care află pentru prima dată despre SOGIESC, această formare nu va fi suficientă pentru a răspunde tuturor întrebărilor lor despre persoanele de diverse tipuri SOGIESC. Cu toate acestea, încurajați participanții să continue să se informeze pe cont propriu. Este posibil ca unii participanți să fie refractari la discutarea diverselor aspecte SOGIESC. Este important să le subliniați participanților că, indiferent de nivelul lor de cunoaștere a SOGIESC sau chiar de opinia lor personală despre SOGIESC, în calitate de reprezentanți ai poliției, este responsabilitatea lor, în conformitate cu standardele naționale și internaționale privind drepturile omului, să servească și să protejeze toate persoanele, inclusiv persoanele de diverse tipuri SOGIESC.

2.1.3. Exercițiu (20 de minute)

- Distribuiți participanților fișa de instruire “**Gen sau sex**” (Documentul se află la sfârșitul acestui modul).
- Rugați participanții să lucreze individual (sau în perechi). Sugerați-le să revizuiască fiecare afirmație din document și să indice în căsuța din dreptul acesteia dacă se referă la sex sau la gen. Participanții pot folosi și **glosarul**, dacă doresc.
- Atunci când participanții sunt pregătiți, analizați împreună răspunsurile și discutați orice afirmație care a fost omisă de participanți. Vedeți răspunsurile de mai jos:

1. Gen	6. Sex	11. Gen	16. Gen
2. Sex	7. Gen	12. Sex	17. Gen
3. Sex	8. Gen	13. Gen	18. Sex
4. Gen	9. Gen	14. Gen	19. Gen
5. Sex și Gen	10. Gen	15. Sex	

2.1.4. Recapitulare. Concluzii (15 minute)

- Explicați de ce înțelegerea distincției dintre sex și gen este esențială pentru activitatea polițienească:
 - Aceasta permite o înțelegere mai nuanțată a experiențelor oamenilor.
 - Aceasta ajută la evitarea presupunerilor și stereotipurilor bazate exclusiv pe percepția sexului sau identității de gen a unei persoane.
- Reiterați faptul că **poliția sensibilă la dimensiunea de gen** înseamnă să vă faceți timp și să doriți să aveți o înțelegere nuanțată a experiențelor oamenilor, deoarece acest lucru le va permite reprezentanților poliției mai bine să servească și să protejeze oamenii.
- Inițiați sesiunea de întrebări și clarificări suplimentare.

Sesiunea 2.2. Stereotipuri de gen

(40 de minute)

2.2.1. Stereotipuri de gen (5 minute)

- Faceți referire la **glosar**, în special la definiția **stereotipului de gen** și citiți împreună definiția.
- Întrebați participanții dacă au neclarități sau alte întrebări.

2.2.2. Exercițiu (30 de minute)

- Împărțiți participanții în trei grupuri și distribuiți-le fișa de instruire “**Stereotipuri de gen**”.
- Repartizați fiecărui grup câte patru categorii de stereotipuri de gen și rugați-i să identifice cât mai multe exemple specifice de stereotipuri de gen atribuite bărbaților, femeilor sau persoanelor de gen diferit.
- Dacă un grup a completat categoriile atribuite, încurajați-l să completeze întregul document.
- În plus, rugați fiecare grup să răspundă la **întrebările pentru discuții** enumerate în partea de jos a documentului.
- Rugați fiecare grup să desemneze un raportor care va prezenta exemplele de stereotipuri pentru categoriile care le-au fost atribuite, precum și punctele-cheie din întrebările de discuție ale grupului.
- Acordați grupurilor 15 minute pentru a analiza documentul distribuit.
- Invitați participanții înapoi la sesiunea plenară și rugați fiecare raportor să facă o prezentare în fața grupului.
- După fiecare prezentare, inițiați sesiunea pentru întrebări și clarificări.
- Facilitați o discuție în grup, dacă este necesar.

2.2.3. Recapitulare. Concluzii (5 minute)

- Puneți participanților întrebarea: Care este impactul stereotipurilor de gen în activitatea polițienească?
- Încurajați participanții să își împărtășească propriile experiențe.
- Atrageți atenția participanților că **poliția sensibilă la dimensiunea de gen** înseamnă a nu permite stereotipurilor de gen să influențeze acțiunile și luarea deciziilor în cadrul procesului decizional.
- **Notă:** Luați în considerare pregătirea unor materiale vizuale înainte de această sesiune, cum ar fi fotografii sau imagini PowerPoint, care să reprezinte simboluri ale masculinității și feminității.

Fișa de instruire: Gen sau sex?

Indicați dacă afirmațiile de mai jos se referă la gen sau la sex:

1. În societate, există așteptarea ca bărbații să fie stoici din punct de vedere emoțional și să evite exprimarea vulnerabilității.	
2. Mă identific ca un bărbat cisgender, ceea ce înseamnă că identitatea mea de gen se aliniază cu sexul care mi-a fost atribuit la naștere.	
3. Femeile au, în general, capacitatea de a naște și de a alăpta urmașii.	
4. În mod stereotipic, băieții sunt încurajați să se joace cu camioane, iar fetelor li se sugerează să se joace cu păpuși.	
5. Sexul meu atribuit la naștere a fost masculin, dar mă identific și trăiesc ca o femeie transgender.	
6. Bărbații au de obicei niveluri mai ridicate de testosteron, care contribuie la dezvoltarea părului facial și a unei voci mai groase.	
7. În multe culturi, femeile sunt responsabile de administrarea treburilor casnice și de îngrijirea copiilor.	
8. Identitatea de gen este un sentiment profund personal de a fi bărbat, femeie, o combinație a ambelor sau niciuna.	
9. În unele culturi indigene, există identități recunoscute, cum ar fi „Two-Spirit” (Două spirite).	
10. Mă identific ca femeie.	

11. În multe societăți, se consideră că bărbații sunt principalii întreținători ai familiei.	
12. Femeile au de obicei doi cromozomi X.	
13. Prefer să folosesc pronumele ei/lor.	
14. Femeile sunt adesea încurajate să își asume rolul de îngrijitoare.	
15. Bărbații au de obicei păr facial datorită nivelului mai ridicat de testosteron.	
16. Mă simt confortabil să exprim atât trăsături masculine, cât și feminine.	
17. În mod tradițional, bărbații au fost asociați cu forța fizică și munca.	
18. Femeile au de regulă organe de reproducere, cum ar fi ovarele și uterul.	
19. Identitatea mea de gen se potrivește cu sexul care mi-a fost atribuit la naștere.	

Fișă de instruire: Stereotipuri de gen

Pentru fiecare categorie de stereotip de gen, enumerați exemple specifice de stereotipuri pentru bărbați, femei și persoane cu identități de gen diferit.

1. Roluri tradiționale de gen	
2. Stereotipuri profesionale	
3. Aspectul fizic	
4. Expresia emoțională	

5. Stiluri de comunicare	
6. Leadership și ambiție	
7. Parenting (activitatea de creștere a copiilor în calitate de părinte) și îngrijire	
8. Sexualitate și relații	
9. Agresivitate și violență	

10. Capacități intelectuale	
11. Treburi casnice și gătit	
12. Modă și îmbrăcăminte	

Întrebări pentru sesiunea de discuții în grup/grupuri

1. Cum afectează stereotipurile de gen oamenii în viața reală?
2. Care sunt consecințele perpetuării stereotipurilor de gen?
3. Cum ne putem provoca pe noi înșine pentru a elimina stereotipurile de gen din viețile noastre și în comunitățile noastre?

Modulul 3: Egalitatea de gen

Obiectiv de învățare

- Înțelegerea definițiilor privind discriminarea de gen, egalitatea de gen și echitatea de gen.
- Înțelegerea cadrului normativ internațional și regional pentru egalitatea de gen și explorarea modului în care acesta influențează legislația națională.

Timp alocat

1 oră și 25 de minute

Structura modulului

Sesiunea 3.1. Egalitatea de gen și alte definiții	50 de minute
• 3.1.1. Definiții	40 de minute
• 3.1.2. Recapitulare. Concluzii	10 minute
Sesiunea 3.2. Cadrul normativ internațional și regional pentru egalitate de gen și securitate	35 de minute
• 3.2.1. Cadrul normativ internațional și regional	30 de minute
• 3.2.2. Recapitulare. Concluzii	5 minute

Materiale

- Copii ale fișei de instruire “**Cadrul internațional și regional privind egalitatea de gen**” pentru fiecare participant
- Laptop și proiector (cu acces la Internet)
- Linkuri către videoclipuri



Sesiunea 3.1. Egalitatea de gen și alte definiții

(50 de minute)

3.1.1. Definiții (40 de minute)

- Explicați-le participanților că această sesiune va fi concentrată pe definiții, dar este important să vă asigurați că grupul are o înțelegere comună a acestor termeni înainte de a aplica aceste concepte în activitatea polițienească. Anunțați participanții că aceștia sunt termeni care sunt folosiți frecvent, dar uneori în context

greșit, motiv pentru care doriți să alocați timp și spațiu pentru a clarifica orice confuzie sau neînțelegere.

- Faceți trimitere la **glosar** pentru a consulta definiția **discriminării de gen**.
- Citiți împreună definiția și asigurați-vă că răspundeți la orice întrebare formulată de participanți.
- Întrebați-i pe participanți:
 - Cum poate avea discriminarea de gen un impact negativ asupra persoanelor? Puteți da un exemplu?
 - Cum poate avea discriminarea de gen un impact negativ asupra societății? Puteți da un exemplu?
- Încurajați participanții să își prezinte punctele de vedere și facilitați o discuție de grup, astfel încât ceilalți să poată completa sau să ofere puncte de vedere diferite.
- Promovați discuția întrebând participanții:
 - Vă puteți aminti un exemplu de discriminare de gen care a avut loc în cadrul unei agenții de aplicare a legii? (Poate fi un exemplu pe care l-ați experimentat personal, la care ați fost martor sau despre care doar ați auzit). Ce s-a întâmplat?
 - Ce pot face agențiile de aplicare a legii pentru a aborda și preveni discriminarea de gen în cadrul instituțiilor lor?
 - Încurajați participanții să își împărtășească experiențele și opiniile.
- Următorul pas, redirecționați participanții către definiția **egalității de gen** din **glosar** și citiți-o împreună.
- Întrebați participanții dacă au întrebări sau neclarități.
- Reiterați-le participanților că egalitatea de gen nu înseamnă ca bărbații și femeile să fie „la fel”. Este vorba despre **drepturi egale și acces** la oportunități și resurse.
- Întrebați participanții:
 - Care sunt beneficiile asigurării egalității de gen pentru fiecare persoană? Pentru comunități? Pentru societate în ansamblu?
- Reiterați-le participanților faptul că egalitatea de gen **este benefică atât pentru femei, cât și pentru bărbați** (precum și pentru persoanele de gen diferit).
- Apoi, faceți referire la definiția **inegalității de gen** din **glosar** și citiți-o împreună.
- Întrebați participanții dacă au întrebări sau neclarități.
- Apoi, întrebați participanții, fără ca aceștia să se uite peste text, care este diferența dintre **egalitatea de gen** și **paritatea de gen**?
- Încurajați participanții să își împărtășească opiniile.

- Faceți referire apoi la **glosar** și citiți împreună definiția **parității de gen**.
- Asigurați-vă că participanții înțeleg această diferență și răspundeți la orice întrebări pe care le au. (Dacă au întrebări cu privire la **integrarea dimensiunii de gen**, rugați-i să țină minte întrebarea respectivă, deoarece o veți aborda mai târziu).
- Apoi, întrebați participanții dacă vreunul dintre ei știe, fără să consulte **glosarul**, care este diferența dintre **egalitatea de gen** și **echitatea de gen**?
- Încurajați participanții să își comunice reciproc răspunsurile.
- Apoi, faceți din nou referire la **glosar** și citiți împreună definiția **echității de gen**.
- Întrebați participanții dacă au întrebări sau neclarități cu privire la această diferență.
- (Opțional) Dacă preferați, prezentați următorul videoclip care explică diferența dintre **egalitate** și **echitate**, în general. Apoi discutați videoclipul, prezentându-l prin prisma dimensiunii de gen:
<https://www.youtube.com/watch?v=VUJdUYfjT6A>.
- E ceva obișnuit ca participanții să fie confuzi în legătură cu această diferențiere. O altă modalitate de a explica acest lucru este să le spuneți că **echitatea de gen este un mijloc de a atinge egalitatea de gen. Echitatea de gen este procesul de asigurare a corectitudinii**, prin satisfacerea nevoilor diferite ale diverselor grupuri.
- Întrebați participanții:
 - Cum pot agențiile de aplicare a legii să promoveze egalitatea de gen sau să pună în aplicare măsuri privind egalitatea de gen în activitatea poliției, dar și în cadrul poliției?

Exemplu: poliția armeană

- Afișați prezentarea PowerPoint despre poliția din Armenia (pregătită în prealabil).
- În cadrul concursului de admitere din 2023 pentru posturile din serviciul de patrulare al poliției:
 - **81.25 %** (din 368 de locuri) au fost alocate femeilor candidate;
 - **18.75 %** au fost rezervate candidaților bărbați.
- Aceste măsuri au fost necesare pentru a restabili echilibrul de gen în poliția armeană, care a fost subminat timp de mulți ani de vechea ordine sovietică în vigoare, cu **o cotă de cinci procente pentru admiterea femeilor** la Academia de Poliție.
- **3.1.2. Recapitulare. Concluzii** (10 minute)
 - Permiteți participanților să adreseze întrebări de clarificare.

- Încheiați sesiunea cu un scurt video de la UN Women despre modul în care tinerii din Moldova doresc să promoveze egalitatea de gen:
- <https://moldova.unwomen.org/en/digital-library/videos/89155>

Sesiunea 3.2. Cadrul normativ internațional și regional privind egalitatea de gen și securitatea (35 de minute)

3.2.1. Cadrul normativ internațional și regional (30 de minute)

- Întrebați participanții:
 - Ce convenții internaționale sau regionale cunosc care se concentrează pe egalitatea de gen și securitate?
 - Cunoașteți numele unor organisme internaționale sau regionale care se concentrează pe egalitatea de gen și securitate?
- Încurajați participanții să împărtășească ceea ce știu deja, pentru a avea o idee despre cât de detaliat va trebui să le explicați diferitele contexte de mai jos.
- Distribuți-le participanților fișa de instruire “**Cadrul normativ**” (Materialul se află la sfârșitul acestui modul).
- Citiți materialul împreună cu participanții și explicați-le că aceasta nu este o listă exhaustivă.
- Asigurați-vă că vă opriți pentru a răspunde la întrebările participanților, dacă apar.
- Încurajați participanții să folosească referințele din material pentru lecturi suplimentare.
- Întrebați participanții:
 - Ce exemple cunoașteți care demonstrează modul în care aceste instrumente și politici internaționale și regionale sunt ratificate, adoptate și incluse în legile și politicile din țara dumneavoastră?
 - Care sunt exemplele de inițiative lansate de aceste organisme internaționale și regionale în țara dumneavoastră?
 - Dacă nu cunoașteți niciun exemplu, care sunt câteva exemple care credeți că ar putea fi implementate în țara dumneavoastră?
- Încurajați participanții să își împărtășească propriile opinii și facilitați o discuție de grup.

3.2.2. Recapitulare. Concluzii (5 minute)

- Atrageți atenția participanților că politicile și acțiunile de promovare a egalității de gen în cadrul agențiilor de aplicare a legii se bazează pe legislația națională, care are la bază cadrele internaționale și regionale privind egalitatea de gen.

- Explicați-le participanților că reglementările internaționale și regionale privind egalitatea de gen sunt, de asemenea, instrumente importante pentru a justifica conducerea agențiilor de aplicare a legii de ce instituțiile ar trebui să aibă politici sensibile la dimensiunea de gen.
- Inițiați sesiunea de întrebări sau comentarii.

Fișa de instruire: Cadrul normativ

Principalele organe și instrumente internaționale referitoare la egalitatea de gen și securitate

Comisia pentru Statutul Femeilor (CSW) (1946)	Înființată de Consiliul Economic și Social al ONU (ECOSOC), CSW este principalul organism interguvernamental global dedicat exclusiv promovării egalității de gen, drepturilor și emancipării femeilor. ¹
Declarația Universală a Drepturilor Omului (1948)	Declarația prin care egalitatea de gen a devenit parte a legislației internaționale privind drepturile omului, adoptată de Adunarea Generală a ONU. ²
Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) (1979)	Deseori descrisă ca Declarația internațională a drepturilor femeii, această Convenție definește în mod explicit discriminarea împotriva femeilor și stabilește o agendă de acțiune națională pentru a pune capăt acestei discriminări. Convenția vizează cultura și tradiția ca forțe influente care modelează rolurile de gen și relațiile familiale și este primul tratat privind drepturile omului care reafirmă drepturile reproductive ale femeilor. ³
Declarația privind eliminarea violenței împotriva femeilor (1993)	Adoptată de Adunarea Generală a ONU, această declarație a reprezentat un angajament al statelor în ceea ce privește responsabilitățile lor și un angajament al comunității internaționale în general pentru eliminarea violenței împotriva femeilor în toate formele sale. ⁴

Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune (1995)	O agendă vizionară pentru emanciparea femeilor, care rămâne și astăzi cel mai cuprinzător cadru politic global și plan de acțiune. Este o sursă actuală de orientare și inspirație pentru realizarea egalității de gen și a drepturilor omului ale femeilor și fetelor de pretutindeni. Cea de-a patra Conferință mondială privind femeile de la Beijing a reunit reprezentanți ai 189 de guverne și peste 30.000 de reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale (ONG-uri).⁵
Rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU privind Femeile, Pacea și Securitatea (WPS) UNSCR 1325 (2000) UNSCR 1820 (2008) UNSCR 1888 (2009) UNSCR 1960 (2010) UNSCR 2106 (2013) UNSCR 2122 (2013) UNSCR 2242 (2015) UNSCR 2467 (2019) UNSCR 2493 (2019)	Rezoluția 1325 (2000) a Consiliului de Securitate al ONU a fost prima rezoluție care a integrat femeile în agenda de pace și securitate și a recunoscut că conflictele armate afectează femeile și fetele în mod diferit față de bărbați și băieți. Rezoluția a subliniat, de asemenea, necesitatea participării active și eficiente a femeilor la instaurarea păcii, inclusiv la procesele de pace și la consolidarea păcii. Primul grup de rezoluții promovează participarea activă și efectivă a femeilor la realizarea și la consolidarea păcii: 1325 (2000), 1889 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), precum și 2493 (2019). Al doilea grup de rezoluții vizează prevenirea și abordarea violenței sexuale în situații de conflict (CRSV): 1820 (2008), 1888 (2009), 1960 (2010), 2016 (2013), precum și 2467 (2019). UNSCR 1820 (2008) recunoaște că violența sexuală, atunci când este folosită ca tactică de război, poate constitui o amenințare la adresa păcii și securității internaționale.⁶
UN Women (2010)	În 2010, patru părți distincte ale ONU, care s-au concentrat pe egalitatea de gen, au fuzionat pentru a forma Entitatea ONU privind egalitatea de gen și emanciparea femeilor (UN Women). UN Women se concentrează pe patru domenii principale: promovarea leadership-ului și a participării politice a femeilor, emanciparea economică a femeilor,

	eliminarea violenței împotriva femeilor și sprijinirea participării depline și egale a femeilor la procesele de pace și la eforturile de securitate.⁷
Agenda ONU 2030 pentru Dezvoltare Durabilă (2015) Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale ONU (ODD)	Această agendă, alcătuită din 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD), a fost adoptată de liderii mondiali pentru a garanta drepturile și bunăstarea tuturor pe o planetă sănătoasă și prosperă. ODD-urile reflectă înțelegerea faptului că dezvoltarea durabilă de pretutindeni trebuie să integreze creșterea economică, bunăstarea socială și protecția mediului.⁸ ODD 5: Asigurarea egalității de gen și emanciparea tuturor femeilor și fetelor Egalitatea de gen nu este doar un drept fundamental al omului, ci și o bază necesară pentru o lume pașnică, prosperă și durabilă.⁹
Principiile Yogyakarta (2007) Principiile Yogyakarta Plus 10 (2017)	Se referă la drepturile persoanelor cu diverse orientări sexuale și identități, precum și expresii de gen. Principiile Yogyakarta Plus 10 consolidează recunoașterea intersecționalității (interconexiunii factorilor sociali) și integrează mai bine nevoile persoanelor intersexuale și ale celor cu expresii de gen și caracteristici sexuale diverse. Deși Principiile Yogyakarta nu constituie o lege obligatorie, ele sunt extrase din textul și interpretarea juridică a mai multor tratate internaționale privind drepturile omului, care sunt obligatorii pentru statele părți.¹⁰

Principalele organisme, instrumente și politici regionale referitoare la egalitatea de gen și securitate

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)	OCDE își propune să elaboreze politici care să promoveze prosperitatea și oportunitățile, susținute de egalitate și bunăstare.¹¹ Activitatea OCDE privind egalitatea de gen și dezvoltare contribuie la elaborarea politicilor în țări din întreaga lume și la acțiunile partenerilor de dezvoltare din cadrul OCDE, măsoară progresele înregistrate în direcția egalității și militează pentru un impact mai mare.¹²
Comisia Europeană	Acesta este organul executiv al Uniunii Europene, printre rolurile sale numărându-se propunerea de noi legi și politici, monitorizarea punerii lor în aplicare și gestionarea bugetului UE. ¹³
Strategia Uniunii Europene privind egalitatea de gen 2020-2025	Strategia prezintă obiective de politici și acțiuni pentru a realiza progrese semnificative până în 2025 către o Europă a egalității de gen. Obiectivul este o Uniune în care femeile și bărbații, fetele și băieții, în toată diversitatea lor, sunt liberi să își urmeze calea aleasă în viață, au șanse egale de a prospera și pot participa în mod egal la societatea noastră europeană și să o conducă. ¹⁴
Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)	Realizează cercetări independente și împărtășește cele mai bune practici pentru a promova egalitatea de gen și a elimina discriminarea bazată pe gen. În calitate de agenție a UE pentru egalitatea de gen, aceasta susține persoanele în realizarea egalității de șanse, astfel încât fiecare să poată prospera, indiferent de sex și de mediul sau originea sa. ¹⁵
Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (OSCE)	OSCE are o abordare globală a securității, care cuprinde aspecte politico-militare, economice și de mediu, precum și umane. Toate cele 57 de state participante se bucură de statut egal, iar deciziile sunt luate prin consens la nivel politic, dar nu sunt obligatorii din punct de vedere juridic. ¹⁶

	Următoarele sunt angajamentele OSCE privind egalitatea de gen:¹⁷ ▪ Planul de Acțiuni al OSCE privind Promovarea Egalității de Gen (Decizia Consiliului de Miniștri nr. 14/04)(2004) ▪ Prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor (Decizia nr. 4) (2018)
Consiliul Europei	Este format din 46 de state membre, cuprinzând 700 de milioane de cetățeni, a căror misiune este de a promova democrația, drepturile omului și statul de drept în Europa și în afara acesteia.¹⁸ Republica Moldova a aderat la Consiliu în 1995.¹⁹
Convenția de la Istanbul (2014)	Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice este cunoscută și sub denumirea de „Convenția de la Istanbul”. De la intrarea sa în vigoare, 38 de țări au devenit părți la Convenție. În 2023, Convenția a intrat în vigoare în ceea ce privește Uniunea Europeană, aceasta devenind, de asemenea, parte la Convenție.²⁰ Republica Moldova a semnat Convenția în 2017. Cu unele rezerve și note privind aplicarea teritorială, aceasta a fost ratificată și a intrat în vigoare în 2022.²¹

-
- ¹ UN Women (2024), "Commission on the Status of Women". <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/commission-on-the-status-of-women>
- ² United Nations (2024), "Gender Equality". <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.
- ³ *Ibid.*
- ⁴ *Ibid.*
- ⁵ UN Women (1995), "Beijing Declaration and Platform for Action – Beijing+5 Political Declaration and Outcome", United Nations, p. 3-4. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA E Final WEB.pdf>
- ⁶ United Nations (2024). "Peacemaker – Security Council Resolutions". <https://peacemaker.un.org/thematic-areas/women-peace-security/normative-frameworks/security-council-resolutions>.
- ⁷ United Nations (2024), "Gender Equality". <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.
- ⁸ UN Sustainable Development Goals (2024). "The Sustainable Development Agenda". <https://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>.
- ⁹ UN Sustainable Development Goals (2024). "Goal 5: Achieve gender equality and power all women and girls". <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>.
- ¹⁰ DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), "Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender", Tool 1 in *Gender and Security Toolkit*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, p. 18. <https://www.dcaf.ch/tool-1-security-sector-governance-security-sector-reform-and-gender>
- ¹¹ OECD (2024), "Who we are". <https://www.oecd.org/en/about.html>.
- ¹² OECD (2024), "Gender and Development". <https://www.oecd.org/en/topics/sub-issues/gender-and-development.html>.
- ¹³ European Commission (2024), "About the European Commission". https://commission.europa.eu/about-european-commission_en.
- ¹⁴ European Commission (2024), "Gender equality strategy". https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.
- ¹⁵ EIGE (2024), "Our work". <https://eige.europa.eu/about/our-work>.
- ¹⁶ OSCE (2024), "Who we are". <https://www.osce.org/whatistheosce>.
- ¹⁷ OSCE (2024), "OSCE commitments related to gender equality". <https://www.osce.org/ministerial-councils/268646>.
- ¹⁸ Consiliul European (2024), "The Council of Europe at a glance". <https://www.coe.int/en/web/portal/the-council-of-europe-at-a-glance>.
- ¹⁹ Council of Europe, "Republic of Moldova". <https://www.coe.int/en/web/portal/republic-of-moldova>.
- ²⁰ Council of Europe – Action against violence against women and domestic violence – Istanbul Convention (2024), "10th anniversary of the entry into force of the Istanbul Convention". <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/10th-anniversary-of-the-entry-into-force>.
- ²¹ Council of Europe – Treaty Office (2024), "Chart of signatures and ratifications of Treaty 210". <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyenum=210>.

Modulul 4: Poliția sensibilă la dimensiunea de gen

Obiectiv de învățare

- Înțelegerea conceptului de poliție sensibilă la dimensiunea de gen și relația sa cu egalitatea de gen
- Înțelegerea integrării dimensiunii de gen ca instrument de realizare a unei poliții sensibile la dimensiunea de gen

Timp alocat

2 ore

Structura modului

Sesiunea 4.1. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen	45 de minute
• 4.1.1. Sesiune de brainstorming	15 minute
• 4.1.2. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen	30 de minute
Sesiunea 4.2. Integrarea dimensiunii de gen	1 oră și 15 minute
• 4.2.1. Integrarea dimensiunii de gen	15 minute
• 4.2.2. Exercițiu	50 de minute
• 4.2.3. Recapitulare. Concluzii	10 minute

Materiale

- Tablă albă sau flipchart
- Diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil)
- Laptop (cu acces la internet) și proiector pentru a reda videoclipuri.



Sesiunea 4.1. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen

(45 de minute)

4.1.1 Sesiune de brainstorming (15 minute)

- Explicați-le participanților că, până în acest moment, au explorat genul ca și concept, precum și altă terminologie privind egalitatea de gen. De asemenea, au explorat

cadrul normativ internațional și regional pentru egalitatea de gen. Acest modul va analiza mai îndeaproape modul în care acesta se aplică în activitățile poliției.

- Întrebați participanții:
 - Cum diferă riscurile de securitate pentru bărbați și femei?
 - Există vreo diferență?
 - Care sunt exemple de riscuri de securitate (sau nevoi de securitate) ale femeilor și ale bărbaților?
- Folosiți tabla sau flipchart-ul pentru a crea două coloane, una pentru bărbați și cealaltă pentru femei (ca în tabelul de mai jos).
- Încurajați participanții să își scrie răspunsurile, indicând fiecare exemplu în coloana corespunzătoare.
- Facilitați o discuție de grup dacă unii dintre participanți nu sunt de acord cu anumite răspunsuri.
- Dacă participanții întâmpină dificultăți, puteți utiliza răspunsurile din tabelul de mai jos pentru a-i ajuta:

Femei	Bărbați
• Mai multe femei mor în situații post-conflict. • Mai vulnerabile la cauzele indirecte ale conflictelor. • Majoritatea femeilor se tem foarte mult să fie agresate sexual. • Femeile consideră că perspectiva unei intruziuni fizice este mai alarmantă decât tâlhăria. • Mai expuse la violența domestică. • Nevoile de securitate pot fi mai puțin vizibile/publice din cauza lipsei de participare în procesul decizional.	• Mor mai mult în timpul conflictului. • Mai vulnerabili la cauzele directe ale conflictului. • Doar un sfert dintre bărbați se tem să nu fie agresati sexual. • Se tem foarte mult să nu le fie jefuită locuința. • Mai expuși la violența publică. • Membri ai organizațiilor de securitate la toate nivelurile. • Implicare activă în dialogul public privind securitatea.

- Explicați-le participanților că acesta a fost un exercițiu rapid privind riscurile de securitate - în general - între unele femei și unii bărbați. Acest exercițiu nu ia în considerare alți factori sociali care pot avea un impact asupra nevoilor lor de

securitate, cum ar fi clasa socio-economică, vârsta, religia, profesia, orientarea sexuală, afilierea politică etc.

- Reamintiți-le participanților despre conceptul de **intersecționalitate (interacțiune a diferitelor identități)** (sau faptul că femeile și bărbații nu sunt grupuri omogene).

4.1.2. Poliția sensibilă la dimensiunea de gen (30 de minute)

- Întrebați participanții:
 - În opinia dumneavoastră, ce înseamnă “**poliția sensibilă la dimensiunea de gen**”?
- Încurajați participanții să vă ofere răspunsurile lor și să își scrie ideile pe tablă sau pe flipchart.
- Utilizați slide-uri PowerPoint (pregătite în prealabil) pentru a prezenta următoarele:

Poliția sensibilă la dimensiunea de gen este o abordare a activității polițienești care se angajează să respecte egalitatea de gen și nediscriminarea. Prin aplicarea unei perspective de gen (sau prin integrarea dimensiunii de gen), poliția poate ține mai bine cont de diferențele din viața bărbaților, a femeilor și a persoanelor care aparțin diversității de gen, precum și de modul în care poliția le poate influența în mod diferit.¹

Caracteristicile poliției sensibile la dimensiunea de gen:²

- Activitățile polițienești sunt orientate către servicii și se concentrează pe prevenirea infracțiunilor în parteneriat cu comunitățile.
- Infracțiunile împotriva tuturor persoanelor sunt tratate cu seriozitate, în coordonare cu alte servicii de suport.
- Agențiile de aplicare a legii sunt diverse - personalul lor reflectă populația pe care o deservesc.
- Cultura organizațională din cadrul agențiilor de aplicare a legii este una care valorifică diversitatea, egalitatea și incluziunea, indiferent de lanțul ierarhic.
- Supravegherea internă în agențiile de aplicare a legii este eficientă în asigurarea responsabilității personalului.

¹ Adaptat după UN Women, UNODC, IAWP and Australian Aid (2021), “The Handbook on Gender-Responsive Police Services for Women and Girls Subject to Violence”, p. 253. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/handbook-gender-responsive-police-services>.

² Adaptat după DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), “Policing and Gender”, in *Gender and Security Toolkit*. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, p. 17-19. <https://www.dcaf.ch/node/13591>.

- Agențiile de aplicare a legii salută supravegherea independentă a activității lor pentru a asigura transparența.
- Conducerea agențiilor de aplicare a legii reprezintă modele pentru caracteristicile menționate mai sus.

Caracteristici suplimentare ale poliției sensibile la dimensiunea de gen atunci când reacționează la violența împotriva femeilor și fetelor (VAWG):³

- Investigațiile utilizează o abordare centrată pe victimă.
- Strategiile polițienești sunt bazate pe experiențe traumatizante.
- Agențiile de aplicare a legii utilizează o abordare multisectorială (colaborare cu justiția, sănătatea, serviciile sociale și sectoarele non-profit) pentru a crea un răspuns holistic și coordonat în situații de VAWG.

Poliția sensibilă la dimensiunea de gen sporește eficiența operațională.

- Câteva aspecte care trebuie abordate în timpul prezentării informațiilor de mai sus:⁴
- Poliția ar trebui să fie percepută ca fiind **pentru** comunitate, nu ca o poliție **a** comunității.
- Cazurile de violență domestică și alte infracțiuni comise în spații private de către partenerul de cuplu sau membri ai familiei sunt considerate activități de bază ale poliției (și nu sunt considerate drept „probleme de familie”).
- Rapoartele privind toate formele de infracțiuni de natură sexuală sunt luate în serios.
- Femeile și alte minorități sunt reprezentate la toate nivelurile și gradele, precum și în toate funcțiile poliției, inclusiv în cele operaționale.
- Poliția respectă în continuare lanțul ierarhic, în timp ce promovează incluziunea.
- Canalizați atenția participanților înapoi spre slide-ul care stabilește că „Poliția sensibilă la gen sporește eficiența operațională.” Întrebați-i dacă sunt de acord cu această afirmație și de ce.
- Încurajați participanții să își împărtășească opiniile și facilitați o discuție de grup dacă sunt dornici să discute în detaliu.

³ Adaptat după “The Handbook on Gender-Responsive Police Services for Women and Girls Subject to Violence”.
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/handbook-gender-responsive-police-services>.

⁴ Adaptat după DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019), “Policing and Gender”

- Dacă nu a fost deja menționat de către participanți, explicați-le că serviciile de poliție sensibile la dimensiunea de gen îmbunătățesc relația lor cu comunitățile, ceea ce în general le va face mai eficiente.
- Clarificați participanților că diferiți actori la nivel internațional - alte agenții de aplicare a legii și alți actori de securitate - pot folosi termeni diferiți pentru **poliția sensibilă la dimensiunea de gen**. În loc de termenul „sensibil la dimensiunea de gen”, ei pot folosi:
 - Perspectiva de gen
 - Integrarea (sau promovarea) egalității de gen
 - Integrarea dimensiunii de gen
 - Obiectiv de gen
 - Dimensiunea de gen
 - Poliție sensibilă la dimensiunea de gen
 - Poliție care schimbă abordarea în materie de gen.
- Subliniați că, deși pot exista diverse modalități de a se face referire la **serviciile de poliție sensibile la gen**, nu eticheta utilizată determină dacă serviciile de poliție sunt sensibile la gen sau nu, ci **modul** în care agențiile de aplicare a legii - și personalul de poliție în mod individual - desfășoară activitatea de poliție, acestea fiind cele care vor determina dacă poliția este sau nu sensibilă la gen.
- Oferiți cuvântul participanților pentru întrebări sau subiecte de discuție.
- Facilitați o discuție de grup dacă observați semne că unii participanți sunt refractari la conceptul de poliție sensibilă la dimensiunea de gen.
- Prezentați următoarele videoclipuri privind **poliția sensibilă la dimensiunea de gen**:
 - DCAF (2020), “Policing and Armed Forces - Why Gender Matters” (Ro: Poliția și forțele armate - de ce contează dimensiunea de gen). <https://www.youtube.com/watch?v=2zjoIn14TIM>.
 - UN Women Europa și Asia Centrală (2021), “What happens when you report violence?” (Ro: „Ce se întâmplă când raportezi violența?”). <https://www.youtube.com/watch?v=Plz6aCxluOo>.
- Oferiți spațiu pentru întrebări sau comentarii.

Sesiunea 4.2. Integrarea dimensiunii de gen

(1 oră 15 minute)

4.2.1 Integrarea dimensiunii de gen (15 minute)

- Explicați-le participanților că un instrument utilizat pentru a se asigura că activitatea poliției este sensibilă la dimensiunea de gen este **integrarea dimensiunii de gen**.
- Prezentați-le participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) cu următoarea definiție:

Integrarea dimensiunii de gen

Integrarea dimensiunii de gen înseamnă integrarea unei perspective de egalitate de gen la toate etapele și la toate nivelurile politicilor, programelor și proiectelor. Femeile și bărbații au nevoi, condiții de viață și circumstanțe diferite, inclusiv acces inegal la putere și control asupra puterii, resurselor, drepturilor omului și instituțiilor, inclusiv sistemul de justiție. Situațiile femeilor și bărbaților diferă, de asemenea, în funcție de țară, regiune, vârstă, origine etnică sau socială, sau de alți factori. Scopul integrării perspectivei de gen este de a lua în considerare aceste diferențe la elaborarea, punerea în aplicare și evaluarea politicilor, programelor și proiectelor, astfel încât acestea să fie în beneficiul atât al femeilor, cât și al bărbaților și să nu sporească inegalitatea, ci să consolideze egalitatea de gen. Integrarea perspectivei de gen urmărește să rezolve inegalitățile - uneori ascunse - de gen. Prin urmare, acesta este un instrument pentru asigurarea egalității de gen.

(Consiliul Europei)

- Citiți definiția împreună cu grupul, concentrându-vă asupra secțiunilor sau repetându-le, dacă este necesar, pentru înțelegerea participanților.
- Atrageți atenția participanților asupra următoarelor:
 - La nivel individual, **integrați dimensiunea de gen** în fiecare acțiune sau activitate pe care o întreprindeți și în fiecare decizie pe care o luați.
 - Acest lucru se aplică tuturor aspectelor muncii de poliție - în operațiuni și în implicarea în comunitate etc. - dar se aplică și aspectelor interne ale agențiilor de aplicare a legii, cum ar fi formarea, recrutarea, codurile de conduită etc.

- Întrucât **integrarea egalității de gen** este un instrument de asigurare a egalității de gen, aceasta este, de asemenea, un instrument de asigurare a faptului că activitatea poliției nu creează sau nu perpetuează **discriminarea** sau **inegalitatea de gen**.
- Eforturile individuale sau de grup de a integra dimensiunea de gen în activitatea lor sunt importante. Cu toate acestea, la nivel instituțional, cel mai bun mod prin care agențiile de aplicare a legii se pot asigura că activitatea lor este sensibilă la dimensiunea de gen este ca toate nivelurile organizației să integreze dimensiunea de gen - de la conducerea de vârf până la conducerea intermediară - și ca acest lucru să fie utilizat de întregul personal în sarcinile lor zilnice.
- Permiteți participanților să adreseze întrebări și facilitați o discuție de grup, dacă este necesar.

4.2.2. Exercițiu (50 de minute)

- Împărțiți participanții în trei grupuri și distribuiți fișa de instruire **Integrarea dimensiunii de gen**.
- Repartizați două tabele din fișa de instruire pentru fiecare dintre cele trei grupuri. (de exemplu, Grupul 1 ia fișele #1 și #2, Grupul 2 ia fișele #3 și #4, iar Grupul 3 ia fișele #5 și #6).
- Explicați-le participanților că în partea de sus a fiecărei fișe se află o afirmație. În baza acelei declarații/situații, ei discută și scriu constatări sau reflecții (fie ele nevoi, impact, așteptări etc.) alături de fiecare tip de persoană (bărbat, femeie, fată sau băiat).
- De exemplu, Tabelul 1 este „Intervievarea unei victime a violului”. Ce aspecte trebuie avute în vedere pentru o victimă care este femeie? Sau bărbat? Băiat? Sau fată?
- Rugați grupurile să lucreze mai întâi pe tabelele care le-au fost atribuite, deoarece își vor prezenta răspunsurile în fața întregului grup.
- Dacă au terminat tabelele care le-au fost atribuite, pot trece la celelalte tabele.
- În sesiune plenară, solicitați fiecărui grup să prezinte răspunsurile pentru tabelele care i-au fost atribuite.
- La sfârșitul fiecărui tabel:
 - Întrebați celelalte grupuri dacă au de adăugat alte comentarii. Dacă este necesar, facilitați o discuție în grup pentru a clarifica orice diferențe în răspunsuri sau întrebări.
 - Întrebați întregul grup: în baza acestor constatări, dacă ați fi comandantul unității sau departamentului respectiv, ce măsuri ați lua pentru a vă asigura că aceste sugestii sunt luate în considerare?

- Invitați participanții să își împărtășească răspunsurile și opiniile. Facilitați o discuție în grup, dacă este necesar.

3.2.3. Recapitulare. Concluzii (10 minute)

- Prezentați-le participanților următorul videoclip:
 - South Australia (SA) Leaders for Gender Equity (2023), “Grant Stevens – SA Leaders for Gender Equity Testimonial Video – SA Police” (Ro: Liderii din Australia de Sud (SA) pentru egalitatea de gen (2023), „Grant Stevens - Video de prezentare a liderilor din SA pentru egalitatea de gen - Poliția din SA”. <https://www.youtube.com/watch?v=iFigjamhDcl>.
- Reamintiți-le participanților că, atunci când este realizată eficient, integrarea perspectivei de gen se face sistematic în toate aspectele muncii. La început, poate părea consumatoare de timp. Dar, în cele din urmă, va deveni un automatism.
- Oferiți cuvântul participanților pentru întrebări, comentarii sau reflecții.

Fișa de instruire: Integrarea dimensiunii de gen

În baza fiecărei afirmații (sau situații), discutați și scrieți constatările dvs. (fie ele nevoi, impact, așteptări etc.) pentru fiecare tip de persoană (bărbat, femeie, fată sau băiat).

1. Intervievarea unei victime a unui viol

Femeie

(victimă)

Bărbat

(victimă)

Fată

(victimă)

Băiat

(victimă)

2. Luând în considerare o deplasare în străinătate

Femeie

(personal)

Bărbat

(personal)

3. Raportarea hărțuirii sexuale către un comandant

Femeie

(victimă)

Bărbat

(victimă)

4. Arestul preventiv

Femeie

(deținută)

Bărbat

(deținut)

Fată

(deținută)

Băiat

(deținut)

5. Intervievarea unei victime a violenței domestice

Femeie (victimă)	
Bărbat (victimă)	
Fată (victimă)	
Băiat (victimă)	

6. Participarea la instruirea de bază

Femeie (recrut, începătoare)	
Bărbat (recrut, începător)	

Modulul 5: Violența în bază de gen

Obiective de învățare

- Înțelegerea modului în care genul, multiplele identități sociale și puterea afectează siguranța și securitatea unei persoane.
- Înțelegerea definiției, formelor, cauzelor și impactului violenței în bază de gen (GBV).

Timp alocat

1 oră 55 de minute

Structura modulului

Sesiunea 5.1. Exercițiu de mers rapid Power Walk	45 de minute
• 5.1.1. Stabilirea exercițiului	15 minute
• 5.1.2. Efectuarea exercițiului	15 minute
• 5.1.3. Recapitulare. Concluzii	15 minute
Sesiunea 5.2. Ce este violența în bază de gen?	1 oră 10 minute
• 5.2.1. Definiție și informații succinte	10 minute
• 5.2.2. Forme de violență în bază de gen	30 de minute
• 5.2.3. Cauzele violenței în bază de gen	15 minute
• 5.2.4. Impactul violenței în bază de gen	15 minute

Materiale

- Un spațiu mare pentru desfășurarea exercițiului de mers rapid Power Walk (aranjat în prealabil)
- **Cartonașe de identificare Power Walk** pentru distribuire (cartonașe individuale decupate)
- Laptop (cu acces la Internet) și proiector pentru a reda videoclipuri
- Diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil)
- Fișa de instruire nr. 7 (Forme de GBV)
- Tablă sau flipchart
- Foițe adezive



Sesiunea 5.1. Exercițiul mersului rapid Power Walk

(45 de minute)

5.1.1. Stabilirea exercițiului (15 minute)



Notă pentru facilitator

Acest exercițiu necesită mult spațiu și poate să nu fie corespunzător pentru sala de instruire. Găsiți în prealabil o sală pentru acest exercițiu, pentru a vă asigura de disponibilitatea acesteia. Acesta este un exercițiu bun de efectuat în aer liber, într-o parcare goală sau pe o esplanadă. Acesta este, de asemenea, un exercițiu bun care este, în același timp, unul energizant.

- **Notă:** Exercițiul mersului rapid **Power Walk** este utilizat pentru a ilustra modul în care dinamica puterii și privilegiile afectează diferite persoane din societate. Acesta ajută participanții să înțeleagă modul în care factorii din societate afectează experiențele și oportunitățile individuale, intersecționalitatea (interconectarea factorilor de identitate).
- Rugați participanții să stea într-un rând (umăr la umăr, cu fața spre dumneavoastră) în mijlocul unui spațiu mare, unde există aproximativ 8-10 metri în fața și în spatele rândului de participanți, astfel încât să se poată mișca confortabil.
- Distribuiți aleatoriu **cartonașe individuale de identificare Power Walk**, astfel încât fiecare participant să aibă o identitate. (Consultați fișa de instruire de la sfârșitul acestui modul și decupați în prealabil cartonașele de identificare). Dacă sunt mai mulți participanți decât cartonașe de identificare, tipăriți mai multe cartonașe, pentru a vă asigura că fiecare persoană are unul. Exercițiul funcționează în continuare dacă mai mulți participanți au aceeași identitate.
- Rugați participanții să păstreze cartonașul lor de identificare și să nu-l arate altora. Rugați-i să citească enunțul despre identitatea lor și să încerce să își imagineze că ei sunt acea persoană, chiar dacă nu au prea multe informații.
- Explicați-le că, odată ce începe exercițiul, veți citi un enunț. Rugați participanții să se gândească la enunțul respectiv și, dacă identitatea lor ar răspunde **afirmativ** sau **negativ** la enunț, să urmeze instrucțiunile - făcând un pas înainte dacă răspunsul este **da** și un pas înapoi dacă răspunsul este **nu**.
- Pentru a demonstra acest lucru, folosiți primul enunț drept exemplu. Citiți primul enunț cu voce tare pentru a vă asigura că toți participanții vă pot auzi:
 - Faceți un pas înainte dacă vă puteți permite cu ușurință un tratament medical. Faceți un pas înapoi dacă vă este greu să vă permiteți un tratament medical.

- Opriți-vă pentru a vă asigura că **toți participanții** au înțeles instrucțiunile (făcând un pas înainte sau înapoi) înainte de a începe exercițiul. Reamintiți-le participanților că nu există un răspuns perfect, este opinia lor, bazată pe ceea ce știu. Ideea este ca ei să facă cel puțin un pas înainte sau înapoi. Chiar dacă nu știu, pot rămâne pe loc.
- Odată ce toți participanții au înțeles instrucțiunile, spuneți-le că acum veți începe și veți continua cu mai multe enunțuri. Ei rămân unde sunt și continuă fie făcând un pas înainte, fie înapoi (sau stau pe loc).

5.1.2. Efectuarea exercițiului (15 minute)

- Citiți următoarele enunțuri: (Săriți peste prima, deoarece ați folosit-o ca exemplu)

Enunțuri:

1. Faceți un pas înainte dacă vă puteți permite cu ușurință un tratament medical.
Faceți un pas înapoi dacă vă permiteți cu greu un tratament medical.
2. Faceți un pas înainte dacă, de obicei, vă simțiți în siguranță mergând singur acasă noaptea în cartierul dvs.
Faceți un pas înapoi dacă, de obicei, nu vă simțiți în siguranță când mergeți singur noaptea.
3. Dacă ați fost victima unei agresiuni sexuale, faceți un pas înainte dacă simțiți că ați putea raporta acest lucru la poliție.
Faceți un pas înapoi dacă simțiți că nu ați putea raporta poliției o agresiune sexuală.
4. Faceți un pas înainte dacă ați avut acces la educație în copilărie. Sau, dacă sunteți copil, sunteți înscris la școală.
Faceți un pas înapoi dacă, cel mai probabil, nu ați mers la școală în copilărie. Sau, dacă sunteți copil, **nu** sunteți înscris la școală.
5. Faceți un pas înainte dacă câștigați suficienți bani pentru a mânca bine și a vă plăti facturile. Dacă sunteți un copil și părintele sau îngrijitorul dvs. își permite să vă hrănească, faceți un pas înainte.
Faceți un pas înapoi, dacă deseori trebuie să alegeți între a cumpăra mâncare și a vă plăti facturile. Dacă sunteți un copil și părintele sau îngrijitorul dvs. nu vă poate hrăni în fiecare zi, faceți un pas înapoi.
6. Faceți un pas înainte dacă aveți un loc stabil unde să dormiți.

Faceți un pas înapoi dacă schimbați des locul în care dormiți noaptea sau dacă ați avut experiența lipsei de adăpost.

7. Faceți un pas înainte dacă, la locul dvs. de muncă, v-ați simți confortabil să îi cereți șefului dvs. o mărire de salariu. Dacă sunteți un copil, faceți un pas înainte dacă părintele sau îngrijitorul dvs. s-ar simți confortabil să facă acest lucru.

Faceți un pas înapoi, dacă v-ar fi frică să cereți șefului dumneavoastră o mărire de salariu sau dacă sunteți șomer. Dacă sunteți un copil și părintele sau îngrijitorul dvs. nu ar putea cere șefului său o mărire de salariu sau este șomer, faceți un pas înapoi.

8. Faceți un pas înainte dacă puteți accesa fizic un birou al guvernului sau citi cu ușurință documente guvernamentale.

Faceți un pas înapoi dacă utilizați un scaun cu roțile sau aveți alte nevoi de mobilitate pentru a vizita un birou al guvernului. Sau dacă sunteți o persoană care ar avea nevoie de brail (nota red. - un sistem de scriere pentru nevăzători în care literele sunt reprezentate prin puncte în relief) sau de servicii audio pentru a citi documente guvernamentale.

9. Faceți un pas înainte dacă aveți încrederea că ați putea solicita asistență juridică și că ați putea beneficia de un proces echitabil.

Faceți un pas înapoi dacă nu aveți încredere că ați putea solicita asistență juridică și puneți la îndoială faptul că ați putea beneficia de un proces echitabil.

10. Faceți un pas înainte dacă considerați că identitatea dvs. de gen ar fi respectată de poliție.

Faceți un pas înapoi dacă vă este frică că poliția nu v-ar respecta identitatea de gen.

11. Faceți un pas înainte dacă vă simțiți confortabil să solicitați ajutorul poliției.

Faceți un pas înapoi dacă vă este adeseori teamă să solicitați ajutorul poliției.

12. Faceți un pas înainte dacă aveți documentele de identitate necesare pentru a vizita o țară învecinată.

Faceți un pas înapoi dacă nu aveți documentele de identitate necesare pentru a vizita o țară vecină.

- Rugați acum toți participanții să rămână acolo unde sunt și să se uite în jur la colegii lor și la locul în care stau cu toții. Rugați-i să reflecteze asupra distribuției inegale a locului în care se află în spațiu.
- Întrebați participanții:

- Uitați-vă în jur, cum vă simțiți cu privire la locul în care vă aflați și la locul în care se află ceilalți din acest spațiu?
- [Privindu-i pe cei din față] - Cum vă simțiți să fiți unul dintre cei mai îndepărtați din față? (Cereți-i unuia dintre ei să răspundă și citiți cu voce tare identitatea sa).
- [Privindu-i pe cei din spate] - Cum vă simțiți să fiți unul dintre cei mai îndepărtați din spate? (Cereți-i unuia dintre ei să răspundă și citiți cu voce tare identitatea sa).
- Invitați participanții să își păstreze cartonașele de identificare și să se întoarcă în sala de formare pentru a încheia acolo sesiunea de recapitulare.

5.1.3. Recapitulare. Concluzii (15 minute)

- Întrebați participanții:
 - Acest exercițiu se numește mersul rapid “**Power Walk**”. De ce? (Ce legătură are asta cu puterea?)
 - Ce înseamnă acest tip de putere (sau privilegiu) pentru siguranța și securitatea cuiva?
 - Ce înseamnă acest lucru pentru poliție?
- Discutați răspunsurile lor. Încurajați-i să își citească cartonașul de identificare pe măsură ce răspund la întrebare.
- Reamintiți-le participanților:
 - În timp ce unii oameni au foarte multă putere (sau privilegii), alții nu au deloc putere (sau privilegii). Există, de asemenea, persoane care ar avea mai multă putere (sau privilegii) în anumite situații, dar nu și în altele. Acest lucru ar avea un impact asupra modului în care aceștia au un sentiment de siguranță și securitate.
 - Pe lângă sex și gen, alți factori sociali creează grupuri de persoane, cum ar fi vârsta, clasa, religia etc.). Dar aceste grupuri nu sunt omogene (ne referim la intersecționalitate - interconectarea identităților sociale). (De exemplu, nu toate femeile sunt la fel).
- Întrebați participanții: - Gândindu-vă la poliție și comunități, ce ne învață acest exercițiu despre modul de a menține comunitățile în siguranță?
- Rugați participanții să-și prezinte opiniile și facilitați o discuție de grup, dacă există interes.

- Dacă nu s-a menționat deja, atrageți atenția participanților asupra faptului că poliția trebuie să țină cont de faptul că nevoile de siguranță și securitate ale oamenilor vor fi diferite pentru fiecare persoană (în funcție de diferiți factori sociali care îi afectează).



Notă pentru facilitator

Recunoașteți că, deși încercarea de a imagina identitatea unei alte persoane este un mod de a încerca să îi înțelegem experiența, riscăm să ajungem la stereotipuri. În realitate, cel mai bun mod de a înțelege experiența altcuiva este să îl întrebăm.

Sesiunea 5.2. Ce este violența în bază de gen?

(1 oră și 10 minute)

5.2.1. Definiție și informații succinte (10 minute)

- Prezentați-le participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) care conțin următoarele:

Violența în bază de gen (GBV)⁵

Se referă la orice tip de prejudiciu care este comis împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane din cauza sexului, genului, orientării sexuale și/sau identității de gen, reale sau percepute.

- Termeni similari cu GBV: **violența împotriva femeilor (VAW)** și **violența în bază de gen împotriva femeilor**.
- Majoritatea violențelor împotriva femeilor sunt săvârșite de bărbați din motive de gen. GBV afectează femeile în mod disproporționat.
- Persoanele LGBTIQ+ (lesbiene, homosexuali, bisexuali, transsexuali și alte persoane care nu se încadrează în norma heterosexuală sau în categoriile binare tradiționale) suferă, de asemenea, de violență bazată pe orientarea lor sexuală și/sau identitatea de gen, reală sau percepută.
- Bărbații pot fi, de asemenea, afectați de GBV. Statistic, numărul de cazuri este mult mai mic decât cel al femeilor, dar nu trebuie neglijat.
- GBV se bazează pe un dezechilibru de putere și este exercitată cu intenția de a umili și de a face o persoană sau un grup să se simtă inferior și/sau subordonat.
- GBV este profund înrădăcinată în structurile, normele și valorile sociale și culturale care guvernează societatea și este adeseori perpetuată de o cultură a negării și a tăcerii.

⁵ Council of Europe (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people." Second edition/ediția a 2-a. Ungaria: Consiliul Europei, p. 17-18. <https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>.

- GBV poate avea loc atât în sfera privată, cât și în cea publică.
- GBV, ca orice tip de violență, este o problemă care implică relații de putere.

(Consiliul Europei, 2019)

- În timp ce prezentați diaporitivele, explicați-le participanților:
 - Odată cu acronimul VAW, veți întâlni și acronimul VAWG (violența împotriva femeilor și fetelor).
 - Există diferite forme de GBV pe care le vom explora imediat.
- Prezentați un alt set de diaporitive PowerPoint (pregătite în prealabil) care conțin următoarele elemente:

Informații succinte din Europa

În Europa, dacă au fost analizate eșantioane de 10-20 de femei:

- **2 din 10 femei** au fost victime ale violenței fizice și/sau sexuale din partea unui partener sau a unui prieten.
- **3 din 10 femei** au fost supuse violenței fizice și/sau sexuale de către o rudă sau un membru al familiei.
- **10 din 20 de femei** au fost hărțuite sexual.
- **Cel puțin 2 femei** sunt omorâte în fiecare zi în UE de către un partener sau un membru al familiei.

Printre femeile din Europa:

- **32% dintre agresorii lor** de hărțuire sexuală sunt de la locul de muncă
- **Peste 80%** dintre victimele violenței nu apelează la ajutor profesional
- **44%** au devenit victime ale violenței psihologice din partea unui partener în decursul vieții lor
- **Doar 22%** dintre persoanele care sunt supuse violenței din partea partenerului o raportează.

Costul violenței în bază de gen în Europa este de 290 de miliarde de euro (aproximativ), dintre care:

- **67%** justiție penală
- **14%** servicii medicale
- **12%** asistență socială
- **4%** cheltuieli personale
- **2%** justiție civilă
- **1%** servicii specializate

Percepția cetățenilor UE cu privire la violența în bază de gen: (aproximativ 447,7 milioane de locuitori)

- **85%** nu consideră că violența domestică este o problemă privată
- **88%** consideră că GBV este „inacceptabilă și ar trebui să fie întotdeauna pedepsită conform legii”
- **84%** consideră că violența împotriva **femeilor** este „inacceptabilă și ar trebui să fie întotdeauna pedepsită conform legii”
- **80%** consideră că violența împotriva **bărbaților** este „inacceptabilă și ar trebui să fie întotdeauna pedepsită conform legii”
- **98%** condamnă violența domestică împotriva **femeilor**
- **97%** condamnă violența domestică împotriva **bărbaților**

(Parlamentul European, Comisia Europeană și Barometrul UE)^{6,7}

- Permiteți-le participanților să adreseze întrebări sau să formuleze comentarii.

5.2.2. Formele de violență în bază de gen (30 de minute)

- Explicați-le participanților:⁸
 - Violența în general este adeseori asociată doar cu violența fizică.
 - Este important să ținem minte că **formele non-fizice de violență** pot avea un impact la fel de semnificativ asupra victimei și asupra societății.
 - Există multe forme (sau tipuri) de GBV și - în general - putem folosi cinci categorii interconectate pentru a le analiza: (1) violența fizică, (2) violența verbală (inclusiv discursul de ură), (3) violența sexuală, (4) violența psihologică și (5) violența socio-economică.
- Împărțiți participanții în cinci grupuri și distribuiți-le materialul “**Formele GBV**” (se găsește la finalul acestui modul).
- Atribuiți fiecărui grup o categorie și rugați-i să discute și să enumere cât mai multe forme de GBV care au legătură cu categoria care le-a fost atribuită.
- Explicați-le că un reprezentant al fiecărui grup va prezenta diferitele forme întregului grup (pentru categoria care le-a fost atribuită).

⁶ European Council - Council of the European Union (2024). “Ending Violence Against Women”.
<https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/figures-gender-based-violence/#0>.

⁷ Site-ul de mai sus este un infografic pe care îl puteți utiliza în fragmente pentru slide-urile PowerPoint (cu surse).

⁸ Council of Europe (2019). “Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people,” p. 23.

- Dacă unele grupuri au terminat înaintea altora, acestea pot analiza celelalte categorii.
- Redirecționați atenția tuturor grupurilor către sesiunea plenară.
- Rugați fiecare grup să prezinte formele pe care le-au identificat pentru categoria sa.
- Asigurați-vă că solicitați grupului să explice ce este forma, dacă observați că ceilalți participanți nu înțeleg despre ce este vorba.
- După prezentarea fiecărui grup, întrebați-i pe ceilalți participanți dacă au întrebări sau dacă au alte forme pe care le-ar adăuga categoriei respective.

Notă: Există multe forme care se încadrează în mai mult de o categorie. Acest lucru este în regulă. Cea mai importantă parte este ca participanții să discute justificarea pentru care se încadrează într-o categorie sau alta.

- Prezența slide-urilor PowerPoint (pregătite în prealabil) care conțin următoarele informații:

Diferite forme ale violenței în bază de gen⁹

(listă neexhaustivă)

Violența fizică

- Bătăie
- Ardere/ arsură
- Lovituri cu piciorul
- Lovituri cu pumnii
- Mușcătură
- Mutilare sau desfigurare
- Ucidere
- Utilizarea armelor
- În unele cazuri, trafic de persoane, sclavie, violență domestică, violență din partea partenerului sau violență stradală (atunci când violența are loc în public sau „în stradă”)
- Orice formă care provoacă sau duce la durere și/sau vătămare fizică

Violență verbală (inclusiv discursul de incitare la ură)

- Orice fel de atac verbal
- Înjurături (în privat sau în fața altora)
- Ridiculizarea
- Folosirea de înjurături
- Afirmarea unor lucruri urâte despre persoanele dragi ale celui alt

⁹ Council of Europe (2019). “Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people,” p. 23-27.

- Amenințarea cu alte forme de violență (împotriva victimei sau împotriva cuiva drag)
- Glume despre femei sau despre femei ca obiecte sexuale
- În unele cazuri, atacuri verbale care vizează originea victimei, cum ar fi religia, cultura, limba, orientarea sexuală (percepută) sau tradițiile, intimidarea/bullying.
- Utilizarea negativă a unor cuvinte precum „poponar”
- O parte din violența verbală este clasificată drept „discurs instigator la ură”, cum ar fi cuvintele, videoclipurile, meme-urile sau imaginile care sunt postate pe rețelele sociale sau care conțin un mesaj violent prin care se amenință o persoană sau un grup de persoane din cauza anumitor caracteristici
- Discursul instigator la ură în bază de gen vizează în principal femeile și persoanele LGBTIQ+ pe criterii de sex, gen, orientare sexuală sau identitate de gen

Violența sexuală

- Penetrare fără consimțământ de către o altă persoană sau folosind orice parte a corpului sau vreun obiect
- Acte de natură sexuală fără consimțământ cu o persoană
- Determinarea unei alte persoane să participe la acte de natură sexuală fără consimțământ cu o terță persoană
- Violul marital
- Tentativă de viol
- Forțarea cuiva să se masturbeze în fața altora
- Sex forțat în condiții nesigure
- Hărțuire sexuală (și hărțuire sexuală la locul de muncă)
- Sarcină forțată
- Avort forțat
- Sterilizare forțată
- Mutilare genitală a femeilor (GMW)
- Violul la întâlnire
- Forțarea altei (altora) să privească sau să imite pornografia
- Violență sexuală în situații de conflict (CRSV)

Violența psihologică

Notă: Toate formele de violență au un aspect psihologic, deși unele nu pot fi încadrate în alte categorii.

- Izolare sau detenție
- Tăinuirea informațiilor
- Dezinformare
- Comportament amenințător
- Ignoranță intenționată
- Neglijarea unei alte persoane

Violența socio-economică

- A face ca femeile să fie, în general, mai vulnerabile din punct de vedere economic decât bărbații (feminizarea sărăciei)

- În cazul bărbaților, conflicte legate de statut și emasculare în relațiile abuzive
- Luarea veniturilor victimei
- Nepermiterea victimei de a avea un venit separat
- Forțarea victimei să lucreze fără salariu într-o afacere de familie
- A face ca victima să nu fie aptă de muncă, prin abuzuri fizice specifice
- Refuzul accesului la educație sau la muncă remunerată
- Refuzul accesului la servicii și excluderea de la anumite locuri de muncă
- Interzicerea exercitării de către victimă a drepturilor civile, culturale, sociale și politice
- În cazul persoanelor LGBTIQ+, acestea pot fi supuse incriminării, ceea ce le face deosebit de vulnerabile față de această formă de violență
- Crearea unei situații în care victima este forțată să fie dependentă economic de altcineva

(Consiliul Europei)

- Explicați-le participanților (în special despre violența sexuală):
 - Violența sexuală este o formă comună de violență în bază de gen, iar un aspect critic al violenței sexuale este lipsa **consimțământului**. Prin urmare, înțelegerea conceptului de consimțământ este esențială.
- Prezentați următorul **videoclip** intitulat **Consimțământul este simplu ca bună ziua**, care a fost creat printr-un parteneriat între poliție și organizațiile societății civile din Anglia și Țara Galilor:¹⁰
 - <https://www.youtube.com/watch?v=pZwvrXVavnQ>
- Implicați participanții într-o discuție de 10 minute despre semnificația acestuia, subliniind următoarele concepte:
 - Consimțământul voluntar
 - Consimțământul se aplică în mod independent pentru fiecare interacțiune în parte
 - Consimțământul poate fi retras în orice moment
 - Consimțământul necesită o stare de spirit sănătoasă din punct de vedere juridic: acesta este motivul pentru care copiii sau persoanele aflate într-o stare de afect nu își pot da consimțământul în mod legal

¹⁰ Pentru mai multe informații despre videoclip, accesați: <https://www.consentiseverything.com/#Home>; Există versiuni ale videoclipului în română și rusă (neverificat): <https://www.youtube.com/watch?v=pj1rFhVJI7w> (română) și <https://www.youtube.com/watch?v=vHLvIK5tTRQ> (rusă).

- Prezentați-le participanților un diapozitiv PowerPoint (pregătit în prealabil) cu următoarele informații:

Convenția de la Istanbul menționează următoarele tipuri de violență:¹¹

- violența psihologică (art. 33)
- hărțuirea (art. 34)
- violența fizică (art. 35)
- căsătoriile forțate (art. 37)
- violența sexuală, inclusiv violul (art. 36)
- mutilarea genitală a femeilor (art. 38)
- avortul forțat și sterilizarea forțată (art. 39)
- hărțuirea sexuală (art. 40)
- complicitatea și tentativa (art. 41)
- justificări inacceptabile pentru infracțiuni, inclusiv infracțiuni săvârșite din motive de așa-zisă onoare (art. 42).

(Consiliul Europei)

- În timp ce citiți textul slide-ului, reamintiți-le participanților următoarele:¹²
 - Denumirea oficială a Convenției de la Istanbul este Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.
 - Convenția a intrat în vigoare în 2014 și recunoaște violența în bază de gen împotriva femeilor drept o încălcare a drepturilor omului și o formă de discriminare.
 - Moldova a semnat Convenția în 2017. Cu unele rezerve și note privind aplicarea teritorială, aceasta a fost ratificată și a intrat în vigoare în 2022. (Reveniți la documentul privind cadrul normativ internațional și regional).
 - Acesta este primul document internațional care conține o definiție a genului.
 - Convenția de la Istanbul solicită agențiilor și serviciilor de stat să acționeze într-un mod coordonat - între sistemul de justiție penală, serviciile de sănătate și societatea civilă.
- Prezentați următorul videoclip al Vioricăi Timbalari, directorul general al Agenției Naționale pentru Prevenirea și Combaterea Violenței împotriva Femeilor și

¹¹ Council of Europe (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people," p. 23.

¹² *Ibid.*, p. 47-48.

Violenței în Familie (ANPCV) (o agenție nou creată în Moldova), cu privire la impactul Convenției de la Istanbul în Moldova:

- <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/10th-anniversary-of-the-entry-into-force>.
- Oferiți posibilitatea de a adresa întrebări sau comentarii.

5.2.3. Cauzele violenței în bază de gen (15 minute)

- Explicați-le participanților următoarele:
 - În mod evident, principala cauză a violenței de gen este agresorul/ făptuitorul - persoana (sau persoanele) care săvârșește (săvârșesc) violența de gen.
 - Dacă analizăm mai în profunzime, cauza principală a violenței în bază de gen este inegalitatea de gen.
 - Dacă analizăm în detaliu, constatăm că există diferiți factori în societate care contribuie la săvârșirea violenței în bază de gen: (1) factori culturali, (2) factori juridici, (3) factori economici și (4) factori politici.
- Pe tablă (sau pe flipchart) creați patru coloane cu următoarele titluri:

Factori culturali	Factori juridici	Factori economici	Factori politici

- Rugați participanții să se gândească la aceste patru categorii de factori și să scrie cât mai mulți factori pe foițe adezive (un factor pe fiecare foiță), apoi să le așeze sub categoria corespunzătoare.
- Începeți cu un exemplu. Scrieți pe o foiță adezivă: **Deseori GBV nu este raportată la poliție.** Plasați foița adezivă la rubrica **Factori juridici**.
- Dacă participanții se confruntă cu dificultăți în identificarea factorilor, le puteți aduce alte exemple:¹³

Factori culturali

- Viziuni patriarhale și sexiste

¹³ Council of Europe (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people, p. 21-22

- Stereotipuri de gen și prejudecăți
- Așteptări normative privind feminitatea și masculinitatea
- Educația de gen în familie
- Acceptarea socială a violenței în spațiul public (de exemplu, este „normal” ca femeile să fie hărțuite sexual pe stradă)
- Acceptarea de către societate a utilizării violenței sexuale pentru a rezolva conflicte sau a se afirma
- Tradiții și/sau obiceiuri religioase sau istorice care permit pedepsirea fizică a femeilor (de exemplu, „crima de onoare” sau crima comisă din motive de așa-zisă onoare)
- Convingeri culturale privind „proprietatea asupra femeilor”
- Norme culturale privind sexualitatea și orientarea sexuală
- Lipsa de educație
- Mass-media nocivă (inclusiv rețelele sociale)

Factori juridici

- GBV deseori nu este raportată la poliție
- Unii polițiști nu iau în serios rapoartele de violență în bază de gen (nu fac investigații) - lipsa aplicării legii
- Procesele penale favorizează agresorul
- Procese penale inechitabile pentru persoanele LGBTIQ+

Factori economici

- Lipsa resurselor economice (sărăcie)
- Șomaj

Factori politici

- Subreprezentarea femeilor și a persoanelor LGBTIQ+ în politică
 - Violența în bază de gen nu este considerată o problemă politică importantă, în special violența domestică
 - Mișcările femeilor și ale comunității LGBTIQ+ care sporesc gradul de conștientizare publică privind genul sau violența în bază de gen
 - În cazuri de război și conflict – utilizată ca armă de război și pentru strămutare
-
- În timp ce participanții își așază foițele adezive pe tablă, sortați-le astfel încât răspunsurile similare (sub fiecare coloană) să fie grupate împreună.
 - După ce participanții au terminat, parcurgeți împreună, în sesiune plenară, notițele autocolante, analizând fiecare coloană în parte și discutați răspunsurile.
 - Oferiți-le participanților timp pentru a adresa întrebări.

5.2.4. Impactul violenței în bază de gen (15 minute)

- Întrebați participanții:
 - Reflectând asupra diferitelor forme și cauze ale violenței în bază de gen, care credeți că sunt efectele violenței în bază de gen pentru victimă?
 - ...pentru familiile victimei?
 - ...pentru comunitate?
- Invitați participanții să își împărtășească opiniile, reamintindu-le să identifice dacă impactul pe care îl împărtășesc este la nivel individual, familial sau comunitar.
- Pe măsură ce participanții își prezintă răspunsurile, facilitați o discuție în grup pentru a vă asigura că aceștia înțeleg răspunsurile celorlalți.
- În cazul în care participanții întâmpină dificultăți în a găsi idei, puteți împărtăși sau adăuga la discuție următoarele exemple:¹⁴

Victimă / nivel individual

- Încălcarea drepturilor omului
- Subminarea sentimentului lor de încredere și a stimei de sine
- Impactul negativ asupra sănătății fizice - leziuni fizice (vânătași, tăieturi, fracturi etc.), suferințe și dureri cronice etc.
- Impactul negativ asupra sănătății reproductive - sarcini nedorite, infecții cu transmitere sexuală etc.
- Impactul negativ asupra sănătății mintale - traume, tulburare de stres posttraumatic (PTSD), autovătămare, izolare, depresie, idei suicidale
- Izolarea socială
- Incapacitatea de a-și îndeplini rolul în familie, comunitate și societate în general
- Obstacol în calea autorealizării și a dezvoltării personale
- Sentimente de inferioritate sau neajutorare
- Opinii extrem de negative cu privire la propria orientare sexuală sau identitate de gen
- Întreruperea educației și a oportunităților de angajare
- Pierderea locului de muncă/venitului
- Lipsa unei locuințe
- Dependență

Nivel familial

¹⁴ Adaptat din: Council of Europe (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people, p. 17-20.

- Forme repetate (sau reflectate) de violență în bază de gen din partea altor membri ai familiei
- Efecte fizice și/sau psihologice negative asupra copiilor victimelor (sau a altor membri ai familiei)
- Copii care cresc într-o cultură a violenței, considerată normală
- Pierderea locului de muncă/veniturilor membrilor familiei
- Pierderea adăpostului / lipsa unei locuințe
- Traume intergeneraționale

Nivel comunitar

- Perpetuarea miturilor conform cărora „ceea ce se întâmplă acasă trebuie să rămână acasă”, „nu este treaba nimănui ce se întâmplă în familie” sau “a nu scoate gunoiul din casă”
 - Costuri economice pentru diferite servicii - medicale, psihologice, sistemul de justiție penală
 - Costurile serviciilor de adăpost (dacă acestea există)
 - Impunitate pentru agresori/făptași.
-
- În discuția de grup, invitați participanții să specifice modul în care aceste efecte afectează **diferite tipuri de victime**, în special copii, persoane LGBTIQ+, bărbați etc.
 - Instituiți sesiunea de întrebări, răspunsuri sau comentarii.

Cartonașe de identificare: mersul rapid Power Walk

Adolescentă, 17 ani. Trăiește cu părinții și frații. Ei fac parte dintr-un grup etnic minoritar.	Femeie tânără, 21 de ani. Văduvă cu trei copii mici. Are un venit mic.
Băiat, 14 ani. Asistă frecvent la violența tatălui său față de mama sa.	Femeie transsexuală, 27 de ani. Șomeră. Activistă voluntară pentru drepturile transsexualilor.
Bărbat în etate, 87 de ani. Locuiește cu familia fiului său, care îl neglijează sau îl abuzează fizic.	Femeie, 45 de ani. Imigrantă care trăiește din alocație. Vorbește rusa. Are dificultăți în a-și găsi un loc de muncă.
Bărbat, 40 de ani. Lider comunitar. Căsătorit, cu doi copii. Bine conectat politic.	Bărbat, 35 de ani. Ofițer de poliție. Comandant de unitate în investigații penale.
Femeie, 55 de ani. Căsătorită. Membru al Parlamentului dintr-o circumscripție electorală înstărită.	Bărbat, 24 de ani. Singur. Fără copii. Abia ieșit din închisoare. Fără educație.

Femeie, 35 de ani. Chirurg la cel mai mare spital din oraș. Necăsătorită. Fără copii.	Femeie, 45 de ani. Divorțată. Fără copii. Trăiește din alocație. Cu dizabilitate fizică.
Femeie, 45 de ani. Casnică. Nu are venituri proprii. Este abuzată de soțul ei.	Bărbat, 65 de ani. Politician influent. Face parte dintr-o familie cunoscută în țară.
Bărbat, 55 de ani. Manager de afaceri de succes. Căsătorit, dar care are în secret întâlniri sexuale cu bărbați.	Bărbat, 60 de ani. Lider religios respectat. Colaborează eficient cu liderii comunității.
Bărbat, 35 de ani. Celebru. Artist. Singur. Fără copii. Activ pe rețelele sociale.	Bărbat, 20 de ani. Orb. Student la universitate în domeniul științelor sociale. Locuiește cu părinții săi.
Fată, 15 ani. Face parte din comunitatea romă. Părinții ei au retras-o de la școală.	Bărbat, 25 de ani. Refugiat în urma unui conflict. Nu lucrează. Nu vorbește limba.
Băiat, 15 ani. Utilizator de scaun cu roțile. Locuiește cu părinții săi, care provin dintr-o familie înstărită.	Femeie, 45 de ani. Avocată de succes, cu doi copii adolescenți. Divorțată.

Fișa de instruire: Forme ale violenței în bază de gen (GBV)

Violența fizică

Violența verbală (inclusiv discursul instigator la ură)

Violența sexuală

Violența psihologică

Violența socioeconomică

Modulul 6: Violența domestică

Obiective de învățare

- Înțelegerea caracteristicilor violenței în familie, alți termeni referitori la violența în familie, precum și situația actuală a violenței în familie în Moldova.
- Înțelegerea percepțiilor societății privind violența domestică, utilizarea puterii și a controlului de către agresorii/ făptuitorii violenței domestice și modul în care aceasta apare în Convenția de la Istanbul.
- Înțelegerea importanței unei abordări centrate pe victimă și a interviului bazat pe traume, atunci când se intervine în cazul victimelor, supraviețuitoare ale violenței domestice.

Timp alocat

3 ore 45 de minute

Structura modulului

6.1. Violența domestică	1 oră 30 de minute
6.1.1. Definiție și informații succinte	15 minute
6.1.2. Percepții privind violența domestică	20 de minute
6.1.3. Puterea și controlul în cazul violenței domestice	40 de minute
6.1.4. Violența domestică prevăzută în Convenția de la Istanbul	15 minute
6.2. Abordarea centrată pe victimă	55 de minute
6.2.1. Definiție	15 minute
6.2.2. Exercițiu - Istoria lui Taguhi	40 de minute
6.3. Interviuri bazate pe traumă	1 oră 20 de minute
6.3.1. Ce este interviul bazat pe traumă?	10 minute
6.3.2. Videoclipuri - abordare bazată pe traumă	25 de minute
6.3.3. Interviuri bazate pe traumă	10 minute
6.4.3. Exercițiu - Joc de rol	35 de minute

Materiale

- Copii ale tuturor materialelor pentru fiecare participant (aflate la sfârșitul acestui modul)
- Diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil)
- Laptop/computer (cu conexiune la internet) și proiector
- Videoclipuri



Sesiunea 6.1. Violența domestică

(1 oră 30 de minute)

- Pentru început, explicați-le participanților că violența domestică este un subiect sensibil și extrem de răspândit. Admiteți că acest material poate stârni emoții pentru unii dintre ei. Spuneți-le că pot, în orice moment, să părăsească sala, dacă au nevoie. Dacă este cazul, reamintiți-le că nu trebuie să ceară permisiunea de a pleca. Pot, pur și simplu, să plece și să revină atunci când sunt pregătiți să se implice din nou.
- Explicați-le participanților că, în sensul acestui modul, vă veți referi aproape întotdeauna la agresorii/făptuitorii violenței domestice ca fiind bărbați, deoarece majoritatea cazurilor de violență domestică sunt cele în care bărbatul este agresorul. Dar acest lucru nu exclude faptul că este posibil ca și bărbații să fie victime ale violenței domestice (după cum s-a discutat în cadrul ultimei sesiuni).

6.1.1. Definiție și informații succinte (15 minute)

- Explicați-le participanților:¹⁵
 - Cea mai frecventă formă de violență în bază de gen este violența domestică.
 - Aceasta necesită o atenție specială, deoarece este un **tip de violență relațională**, ceea ce înseamnă că dinamica dintre agresor și victimă este foarte diferită de violența care are loc între străini.
- Prezentați-le participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) cu următoarele informații:

Violența domestică

Violența domestică va însemna toate acțiunile de violență fizică, sexuală, psihologică sau economică, care survin în familie sau în unitatea domestică sau între foștii sau actualii soți sau parteneri, indiferent dacă agresorul împarte sau a împărțit același domiciliu cu victima (**Convenția de la Istanbul**, articolul 3 litera (b)).

¹⁵ Council of Europe (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people", p. 27-28.

Violența partenerului intim (IPV)

Violența fizică, sexuală, psihologică sau economică între actualii sau foștii soți, precum și între actualii sau foștii parteneri. Aceasta constituie o formă de violență care afectează femeile în mod disproporționat și care este, prin urmare, distinctă în funcție de gen. (EIGE)¹⁶

Victima

Victimă va însemna orice persoană fizică, care este supusă comportamentului specificat la punctele a [violența împotriva femeilor] și (b) [violența domestică]. (**Convenția de la Istanbul**, articolul 3 litera (e)).

Supraviețuitoare

Femeie care a fost supusă violenței în bază de gen. (EIGE)¹⁷

- În timp ce examinați diapozitivele, explicați următoarele:
 - Violența domestică (DV) și violența partenerului intim (IPV) sunt termeni adeseori utilizați în mod interschimbabil. Termenul mai vechi este DV și se referea adesea la cuplurile căsătorite. Dar, în timp, s-a constatat că acest tip de violență are loc și între parteneri de drept comun și alte tipuri de relații, inclusiv între persoane de același sex. Cuplul nu trebuie să fie neapărat căsătorit.
 - Alți termeni folosiți pentru a semnifica același lucru: „abuz domestic”, „abuz în timpul întâlnirii” sau „abuz în cadrul relației”.¹⁸
 - Termenii „victimă” și „supraviețuitor” se referă la aceeași persoană, cel mai frecvent, la femei. Ambii termeni își au locul lor și servesc unor scopuri diferite. „Victimă” este o definiție juridică necesară în cadrul sistemului de justiție penală. „Supraviețuitor” este un termen de împuternicire pentru a transmite că o persoană a început procesul de vindecare și poate că a dobândit un sentiment de pace în viața sa. Cel mai des, organele de aplicare a legii și procurorii vor folosi termenul de „victimă”, în timp ce avocații comunitari vor folosi termenul de „supraviețuitor”. Diferite

¹⁶ European Institute for Gender Equality (EIGE) (2024). “Glossary and Thesaurus”. <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1198>.

¹⁷ EIGE, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1315>.

¹⁸ National Domestic Violence Hotline (2024), “Abuse defined”. <https://www.thehotline.org/identify-abuse/understand-relationship-abuse/>.

victime/supraviețuitori vor avea preferințe diferite, dar cel mai bine este să folosiți termenul preferat de aceștia.¹⁹

- Rezervați-vă timp pentru a răspunde la întrebări sau pentru a facilita o discuție în grup, dacă există întrebări cu privire la termeni.
- Continuați să le prezentați participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) care conțin următoarele:

Caracteristici ale violenței domestice ^{20,21,22}

- Cel mai des este comisă împotriva femeilor de către bărbați, dar apare și în relațiile homosexuale, la fel de frecvent ca în relațiile heterosexuale. Există și cazuri de femei care își abuzează partenerii de sex masculin.
- Un model de comportament folosit de un partener pentru a menține puterea și controlul asupra altui partener într-o relație intimă.
- Include comportamente care rănesc fizic, intimidează, manipulează sau controlează un partener sau îl forțează în alt mod să se comporte într-un fel pe care nu îl dorește. Acest lucru se poate întâmpla prin violență fizică, amenințări, abuz emoțional sau control financiar.
- Duce la suferințe fizice și psihice grave, la leziuni și adesea la deces.
- Comisă împotriva voinței victimei, cu intenția de a o umili, intimida și de a exercita control asupra ei sau asupra lui.
- Adeseori implică izolarea victimei de familie și prieteni, privarea de bunuri personale, manipularea copiilor, amenințări cu represalii împotriva persoanei, împotriva copiilor sau împotriva altor membri ai familiei.
- Poate lua diverse forme, dar cele mai frecvente sunt: (1) violența fizică (cum ar fi loviturile, lovirea cu piciorul sau împingerea, pentru a provoca răni victimei), (2) violența sexuală (cum ar fi agresiunea sexuală, violul și hărțuirea sexuală), (3) violența psihologică (inclusiv insultele verbale, umilirea și manipularea), (4) violența economică (pentru a limita capacitatea victimei de a accesa resurse sau sisteme de sprijin) și (5) hărțuirea (atenție sau contact persistent și nedorit care îi provoacă victimei frică sau suferință).

(Linia telefonică națională privind violența domestică; Consiliul Europei, Just Access)

¹⁹ Sexual Assault Kit Initiative (SAKI), "Victim or Survivor: Terminology from Investigation Through Prosecution," <https://sakitta.org/toolkit/docs/Victim-or-Survivor-Terminology-from-Investigation-Through-Prosecution.pdf>.

²⁰ National Domestic Violence Hotline (2024), "Abuse defined". <https://www.thehotline.org/identify-abuse/understand-relationship-abuse/>.

²¹ Consiliul Europei (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people," p. 28.

²² Just Access (2023), "The Issue of Domestic Violence in the Republic of Moldova", <https://just-access.de/the-issue-of-domestic-violence-in-the-republic-of-moldova/#sdfootnote4anc>.

- În timp ce prezentați diapozitivele, explicați-le participanților:
 - Abuzul emoțional și psihologic, cum ar fi insultele verbale și comportamentul de control, poate fi la fel de dăunător ca violența fizică.
 - Cei afectați de violența domestică rămân cu o stimă de sine scăzută și cu un sentiment de neajutorare.
 - Impactul nociv al violenței domestice se extinde dincolo de persoanele implicate, afectând familiile, comunitățile și societatea în general.
 - Societatea suportă, de asemenea, impactul violenței domestice prin costurile economice ale asistenței medicale, cheltuielile juridice și pierderea productivității.
 - Violența domestică perpetuează inegalitatea de gen prin consolidarea dezechilibrelor de putere, limitând oportunitățile victimelor, în special ale femeilor, de a participa pe deplin în societate.
 - Abordarea violenței domestice este esențială pentru crearea unor comunități mai sănătoase și mai echitabile.
- Continuați să le prezentați participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) care conțin următoarele:

Informații succinte privind violența în familie în Moldova ^{23,24}

Potrivit unui studiu realizat în 2012:

- **Jumătate dintre femei** s-au confruntat cu izolare socială și control din partea soțului, adesea manifestat prin solicitări privind locul în care se află sau prin furie atunci când vorbesc cu alți bărbați.
- **64% dintre femei**, la un moment dat, au fost supuse violenței din partea soțului sau partenerului.

Într-un alt studiu realizat în 2019:

- **O treime dintre femei** cunosc personal pe cineva care a suferit de pe urma violenței domestice.
- **40% dintre femei**, începând cu vârsta de 15 ani, au fost supuse violenței fizice și/sau sexuale din partea partenerului sau a unei persoane care nu este partenerul lor.

²³ Just Access (2023), "The Issue of Domestic Violence in the Republic of Moldova", <https://just-access.de/the-issue-of-domestic-violence-in-the-republic-of-moldova/#sdfootnote4anc>.

²⁴ Ministerul Afacerilor Interne [Moldova] (2024), "Fatality Review Report – of cases examined by the Commission in charge of monitoring and analysing of domestic violence cases resulting in a victim's death or serious bodily integrity in 2023", p. 53-55. <https://cdf.md/en/category/publications/>.

În medie...

- **Fiecare a treia femeie** a fost palmuită.
- **Fiecare a patra femeie** a fost împinsă sau agresată în alt mod.
- **Fiecare a cincea femeie** lovită cu pumnul sau cu palma.
- **Fiecare a zecea femeie** bătută sau lovită cu piciorul.
- **5% dintre femei** au fost strangulate sau au încercat să fie strangulate.

În 2023, din 69 de cazuri de violență domestică...

- **34 de cazuri** au dus la decesul victimei - dintre care au decedat 21 de femei și 13 bărbați.
- **30%** constituie femicid – în care niciuna dintre victime nu era angajată.
- **6 cazuri** care s-au soldat cu deces (sau vătămări corporale grave) au avut loc în prezența copiilor minori.
- **6 victime** au fost hărțuite înainte de comiterea infracțiunii.
- **40%** dintre agresorii familiali aveau antecedente penale.
- **40%** din cazuri s-au soldat cu o condamnare.

(Just Access; Ministerul Afacerilor Interne [Moldova])

- În timp ce prezentați diapozitivele, oferiți cuvântul participanților pentru a adresa întrebări sau a face comentarii. Dacă este necesar, acordați timp pentru o discuție în grup.

6.1.2. Percepții privind violența domestică (20 de minute)

- Explicați-le participanților că veți explora împreună diferite percepții cu privire la violența domestică (sau violența partenerului intim).
- Prezentați-le participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) cu afirmațiile de mai jos. Plasați câte o afirmație pe fiecare diapozitiv, astfel încât să puteți întreba participanții dacă percepția este „adevărată” sau „falsă” și să discutați de ce. (Vedeți răspunsurile în comentariile de mai jos).

Percepții privind violența domestică²⁵

1. “Dacă ar fi fost atât de rău, ea ar fi plecat.”
2. „Violența domestică implică întotdeauna violență fizică.”
3. „Alcoolul și drogurile îi fac pe bărbați mai violenți.”

²⁵ Women’s Aid (2024), “Myths about domestic abuse”. <https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/myths/>.

4. „El poate fi un tată bun chiar dacă își abuzează partenera - relația părinților nu trebuie să-i afecteze pe copii.”
 5. „Ea l-a provocat”.
 6. „Violența domestică este o problemă privată de familie, și nu o problemă socială.”
 7. „Bărbații care abuzează femeile sunt bolnavi mintal.”
 8. „Bărbații care își abuzează partenerile și-au văzut tații abuzându-le mamele.”
 9. „Violența domestică este o «infracțiune pasională», o pierdere momentană a controlului.”
 10. „Femeile sunt mai predispuse să fie atacate de străini decât de cei care pretind că le iubesc.”
- (Women's Aid/ Ro: Ajutor pentru femei)

- Acest exercițiu vă va permite să determinați nivelul de cunoștințe al participanților privind violența domestică, pentru a evalua viteza cu care puteți trece prin acest modul.
- Pe măsură ce parcurgeți fiecare diapozitiv (percepție), utilizați următoarele enunțuri pentru a vă angaja în discuții cu participanții și pentru a discuta „de ce afirmația este falsă”, înainte de a trece la diapozitivul următor.²⁶

1. **“ Dacă ar fi fost atât de rău, ea ar fi plecat.” – FALS**

- Femeile rămân în relații abuzive din numeroase motive diferite și poate fi foarte dificil pentru o femeie să părăsească un partener abuziv, chiar dacă își dorește acest lucru.
- Abuzul apare rareori la începutul unei relații, dar atunci când este deja instalat, adeseori este mai greu să-și părăsească partenerul.
- O femeie poate fi încă îndrăgostită de partenerul său - poate fi speriată pentru viața sa sau pentru siguranța copiilor săi, dacă pleacă.
- O femeie poate să nu aibă unde să se ducă sau poate să nu aibă independență financiară.
- Femeile aflate în relații abuzive au nevoie de sprijin și înțelegere - nu de judecată.

2. **“ Violența domestică implică întotdeauna violență fizică.” – FALS**

- Violența domestică nu implică întotdeauna violența fizică, abuzul poate fi psihologic, emoțional, sexual sau financiar.

3. **“ Alcoolul și drogurile îi fac pe bărbați mai violenți.” – FALS**

- Alcoolul și drogurile pot agrava un abuz existent sau pot fi un catalizator pentru un atac - dar nu sunt cauza violenței domestice.

²⁶ Ibid.

- Există persoane care consumă alcool sau droguri și nu își abuzează partenerul, astfel încât acestea nu ar trebui folosite niciodată drept o „scuză” pentru un comportament violent sau de control.
 - Agresorul este singurul responsabil pentru acțiunile sale.
4. **“El poate fi un tată bun chiar dacă își abuzează partenera - relația părinților nu trebuie să afecteze copiii.” – FALS**
- Mulți copii ai căror mame sunt abuzate sunt martori ai violenței, iar efectele sunt traumatice și de lungă durată.
 - Atunci când un copil este martor al violenței domestice - acesta reprezintă un abuz asupra copilului.
 - În Anglia și Țara Galilor, se estimează că 90% dintre copiii ai căror mame sunt abuzate sunt martori ai violenței asupra mamelor lor, iar între 40-70% dintre acești copii sunt și ei victime ale violenței.
5. **“ Ea l-a provocat ” – FALS**
- Acesta este un mit larg răspândit și adânc înrădăcinat cu privire la violența domestică. Acesta se bazează adeseori pe convingerea că bărbatul, în calitate de cap al familiei, își poate pedepsi partenera sau copiii, dacă aceștia acționează într-un mod pe care el nu îl aprobă.
 - Orice referire la „provocare” înseamnă că dăm vina pe femeie și îl scutim pe agresor de responsabilitatea pentru acțiunile sale.
 - Abuzul sau violența de orice fel nu este niciodată vina victimei. Responsabilitatea îi revine întotdeauna agresorului și numai lui.
6. **“ Violența domestică este o problemă privată de familie, și nu o problemă socială ” – FALS**
- Violența domestică generează costuri ridicate pentru societate - tratamente spitalicești, medicamente, proceduri judiciare, onorarii de avocat și detenție. Ca să nu mai vorbim de impactul psihologic și fizic asupra celor care o experimentează.
 - De prea multe ori, atunci când femeile își dezvăluie abuzurile, nimeni nu le ascultă și nimeni nu le întreabă ce ar dori să se întâmple mai departe. De aceea, este important să plasăm supraviețuirea în centrul intervenției de răspuns.
7. **“ Bărbații care abuzează femeile sunt bolnavi mintal ” – FALS**
- Nu există nicio cercetare care să susțină acest mit. Abuzul și violența sunt o alegere și nu există nicio scuză pentru ele.
 - Violența domestică are loc la toate nivelurile societății, indiferent de starea lor de sănătate, sănătatea mintală, avere sau statut.

8. **“ Bărbații care își abuzează partenerele și-au văzut tații abuzându-le mamele.”**

– FALS

- Violența domestică este răspândită în întreaga societate și, din această cauză, mulți oameni au crescut fiind martori ai acesteia.
- Mulți oameni care au crescut cu violența domestică nu au devenit niciodată agresori ai acesteia în propriile lor relații, astfel încât aceasta nu este niciodată o justificare pentru violența domestică.

9. **“ Violența domestică este o «infracțiune pasională», o pierdere momentană a controlului.”** – FALS

- Violența domestică este rareori despre pierderea controlului, ci despre preluarea controlului.
- Agresorii acționează rareori spontan, atunci când sunt furioși. Ei aleg în mod conștient când să abuzeze de partenerul lor - atunci când rămân singuri.

10. **“Femeile sunt mai predispuse să fie atacate de străini decât de cei care pretind că le iubesc..”** – FALS

- Contrariul este adevărat. Este mult mai probabil ca femeile să fie agresate, violate și ucise de bărbați cunoscuți decât de străini.
- În Anglia și Țara Galilor, în 2022, 9 din 10 violuri împotriva femeilor au fost comise de o persoană cunoscută. În medie, în Marea Britanie și Țara Galilor, în fiecare săptămână, o femeie este ucisă de un partener de sex masculin (sau de un fost partener).
- Explicați-le participanților că aceasta este de fapt o listă de „**mituri cu privire la violența domestică**” compilată de o organizație a societății civile din Anglia și Țara Galilor care sprijină supraviețuitorii/ supraviețuitoarele violenței domestice.
- Oferiți cuvântul participanților pentru orice întrebări sau comentarii.

6.1.3. Puterea și controlul în cazul violenței domestice (40 de minute)

- Distribuți fiecărui participant o copie a fișei de instruire **Roata sau diagrama puterii și a controlului**.
- Explicați-le participanților cum funcționează, folosind următoarele puncte:²⁷

²⁷ The Duluth Model (2016), “Power and Control Wheel – Understanding the Power and Control Wheel” [video]. Transcript. <https://www.youtube.com/watch?v=5OrAdC6ySiY>.

- **Roata sau diagrama puterii și a controlului**²⁸ este un model care a fost conceput în SUA la începutul anilor 1980 de către avocații femeilor supraviețuitoare ale violenței domestice.
 - Pe partea exterioară a roții, vedeți violența fizică și sexuală. Pe partea interioară, vedeți opt tactici și modalități diferite prin care agresorii obțin dominația asupra partenerelor lor.
 - Abuzatorii vor folosi una sau o combinație a tuturor acestor tactici asupra victimei sale, care, de obicei, nu sunt vizibile pentru persoanele din afara relației decât dacă sunt ele înseși martore.
 - Aceste tactici sfârșesc de obicei prin violență fizică sau sexuală (inelul exterior). Adesea, atunci când victimele încearcă să se apere, ele sunt extrem de vulnerabile la violența fizică sau sexuală (inelul exterior).
 - Este vorba de violență domestică **chiar dacă agresorul nu recurge la violență fizică sau sexuală**. Amintiți-vă definiția violenței domestice. În cazul în care un model al uneia sau al unei combinații de tactici (în interiorul cercului) este folosit pentru a deține puterea și controlul asupra victimei, este vorba de violență domestică.
-
- Întrebați participanții dacă au întrebări despre roată și explicați-le că vor efectua un exercițiu pentru a exersa utilizarea roții.
 - Împărțiți participanții în trei grupuri și distribuiți fiecărui grup hârtie de flipchart și markere.
 - Distribuiți fiecărui participant fișa **Emma și istoria lui David**.
 - Oferiți-le participanților următoarele instrucțiuni pentru exercițiu:
 - Citiți istoria Emmei și a lui David.
 - În grup, identificați împreună părțile din istorie în care David a folosit puterea și controlul asupra Emmei.
 - Folosiți flipchart-ul pentru a scrie părțile din istorie - și tipul de tactică folosit.
 - Apoi, identificați împreună părțile din istorie care au dus la violență fizică și/sau sexuală.
 - Folosiți flipchart-ul pentru a scrie și aceste părți.
 - Desemnați un raportor care să prezinte întregului grup răspunsurile voastre.
 - Oferiți participanților aproximativ 20 de minute pentru a finaliza exercițiul. Acordați-le mai mult timp, dacă este necesar.

²⁸ Domestic Abuse Intervention Programs (DAIP) (2024), "Home of the Duluth Model". Wheel Library. <https://www.theduluthmodel.org/wheel-gallery/>.

- Readuceți atenția participanților înapoi în sesiunea plenară și rugați fiecare grup să își prezinte răspunsurile.
- După ce fiecare grup prezintă, oferiți cuvântul celorlalți participanți pentru a adresa întrebări sau a dezbate oricare dintre punctele prezentate, înainte de a trece la următorul grup.
- Dacă participanții se confruntă cu dificultăți, puteți utiliza următoarele aspecte ca răspunsuri:
 - **[Tactic] Folosirea privilegiului masculin:**
 - „Când revenea acasă, se plângea că Emma nu-și îndeplinea rolul de a întreține gospodăria.”
 - „David considera că treaba lui era să facă bani, iar a ei era în casă, iar Emma înțelegea că acesta era modul în care David își manifesta dragostea.”
 - **[Tactic] Utilizarea intimidării:** „Ridica orice lucru care nu era la locul lui și îl arunca prin cameră, uneori prefăcându-se că îl aruncă spre ea.”
 - **[Tactic] Folosirea abuzului emoțional:** Folosirea abuzului emoțional: „I-a spus că este o mamă rea și o soție jalnică.”
 - **[Tactic] Folosirea abuzului economic:**
 - „Concediul de maternitate al Emmei s-a încheiat, dar David a spus că ea nu putea face față muncii și lui Billy, așa că Emma și-a dat demisia.”
 - „Era deprimată și voia să plece, dar nu știa cum să o facă, pentru că nu avea niciun ban.”
 - **[Tactic] Minimalizarea, negarea și blamarea:** „A țipat la ea, spunându-i că nu ar fi trebuit să o lovească dacă nu ar fi fost atât de inutilă”.
 - **[Tactic] Folosirea copiilor:** „David și-a bătut joc de ea și i-a spus că nu-l va mai vedea niciodată pe Billy dacă va face asta.”
 - **[Tactic] Folosirea coerciției și a amenințărilor:** „Emma a amenințat că pleacă din nou, dar David a implorat-o să rămână. I-a spus că se va sinucide dacă ea pleacă.”
 - **[Tactic] Utilizarea izolării:** „Ei au încercat chiar să o invite la cafea sau la cină cu familiile lor, dar Emma avea întotdeauna o scuză pentru a nu merge.”

- **Violența fizică:**

- Ridica tot ce nu era la locul lui și arunca obiectele prin cameră, uneori prefăcându-se că le aruncă spre ea.”
- „Rămasă singură cu medicul, Emma a vrut să-i spună că a sângerat pentru că David a bătut-o atât de tare încât a căzut de pe scări.”
- „O parte din ea era ușurată că nu va mai avea un alt copil pe care să îl poată proteja de David.” [Ar putea fi interpretat ca David abuzându-l fizic pe Billy].
- „S-a concentrat în schimb asupra lui Billy și a făcut tot posibilul să îl protejeze de furia tatălui său.” [Ar putea fi interpretat ca David abuzându-l fizic pe Billy].

- **Violența sexuală [viol conjugal]:** „Ea nu a vrut să mai aibă un copil, dar David a forțat-o să facă sex”.

- După ce toate grupurile și-au prezentat răspunsurile, oferiți cuvântul participanților pentru orice alte întrebări sau comentarii despre istoria Emmei și a lui David.
- Întrebați participanții:
 - Înțelegând modul în care funcționează violența domestică, cum aceasta afectează felul în care ofițerii de poliție ar trebui să interacționeze cu victimele supraviețuitoare ale violenței domestice?
 - Și dacă victima supraviețuitoare este un bărbat? Sau dacă victima supraviețuitoare se identifică ca LGBTIQ+?
- Rugați participanții să discute și să răspundă la orice întrebări sau comentarii finale cu privire la această istorie.

6.1.4. Violența domestică în Convenția de la Istanbul (15 minute)

- Prezentați diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) cu următoarele informații:

Convenția de la Istanbul și violența domestică

Denumirea oficială: „Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice”

Violența domestică

Violența domestică va însemna toate acțiunile de violență fizică, sexuală, psihologică sau

economică, care survin în familie sau în unitatea domestică sau între foștii sau actualii soți sau parteneri, indiferent dacă agresorul împarte sau a împărțit același domiciliu cu victima; (**Convenția de la Istanbul**, articolul 3 litera (b)).

- Reamintiți-le participanților că le-ați arătat deja această definiție la începutul modulului.
- Explicați-le participanților următoarele aspecte:
 - Reamintim că Convenția a intrat în vigoare în 2014.
 - Reamintim că Moldova a semnat Convenția în 2017. Cu unele rezerve și note privind aplicarea teritorială, aceasta a fost ratificată și a intrat în vigoare în 2022. (Consultați documentul nr.4 din modulul anterior).
 - Chiar dacă violența domestică este o formă de violență în bază de gen, aceasta este unică prin faptul că este caracterizată de relația dintre victima supraviețuitoare și agresor (fie căsătorită, fie aflată într-o relație intimă). Acesta este motivul pentru care este denumită separat în Convenție.
- Distribuiți participanților fișa de instruire **Convenția de la Istanbul – 4Ps** și analizați-o împreună.
- Întrebați participanții:
 - În baza măsurilor enumerate în cei patru piloni, în opinia dumneavoastră, care dintre acestea există deja în Moldova? Puteți aduce exemple?
 - Dacă niciuna dintre acestea nu există încă, în opinia dumneavoastră, care dintre ele ar putea fi implementate destul de rapid? Ce ar trebui să se întâmple pentru ca acest lucru să aibă loc?
- Facilitați o discuție de grup cu privire la aceste întrebări, astfel încât participanții să învețe unii de la alții ce se întâmplă în prezent în țară.
- Asigurați-vă că menționați exemplele referitoare la poliție oferite de participanți.
- Reamintiți-le și încurajați participanții să afle mai multe în domeniul lor de activitate, deoarece Convenția necesită politici coordonate și cooperare interinstituțională.
- Pentru a finaliza sesiunea, arătați-le participanților un videoclip de la **UN Women Moldova** despre experiența unei femei.
<https://www.youtube.com/watch?v=NieqZkgNYaU>.
- Inițiați sesiunea de întrebări finale.



Notă pentru facilitator

Sursa pentru această sesiune include URL-ul pentru un infografic creat de Consiliul Europei pentru cei patru piloni ai Convenției de la Istanbul. Dacă preferați, puteți utiliza infograficul pentru a crea diapozitive PowerPoint pentru sesiune, pe care le puteți prezenta în timp ce examinați documentul.

Sesiunea 6.2. Abordare centrată pe victimă

(55 de minute)

6.2.1. Definiție (15 minute)

- Întrebați participanții:
 - [Fără ca ei să se uite la glosar] Ce este o abordare centrată pe victimă?
- Atrageți atenția participanților la **glosar** pentru a citi împreună definiția **abordării centrate pe victimă**.
- Distribuiți-le participanților fișa de instruire **Principiile unei abordări centrate pe victimă**.
- Citiți fișa împreună cu participanții. Dar, pentru fiecare punct, întrebați grupul dacă este ceva ce poliția ar face în mod normal. Dacă răspunsul este nu, facilitați o discuție de grup, astfel încât grupul să înțeleagă de ce.
- După ce ați parcurs întreaga listă, facilitați o discuție de grup, întrebând participanții:
 - Pornind de la acest fapt, folosește poliția o abordare centrată pe victimă?
 - Sau poliția moldovenească utilizează această abordare, dar nu se referă la ea ca la o abordare centrată pe victimă?
 - Dacă nu, de ce? Există cerințe pe care polițiștii le au și care îi împiedică să utilizeze această abordare?
 - Este utilizată abordarea centrată pe victimă doar pentru victimele violenței domestice sau ale violenței partenerului intim?
- În timpul acestei discuții, explicați-le participanților următoarele aspecte:
 - Atunci când sunt abordate victimele supraviețuitoare, este important să se utilizeze o abordare centrată pe victimă pentru a **minimiza retraumatizarea**.

- O abordare centrată pe victimă ar trebui utilizată pentru **toate victimele violenței în bază de gen, în special ale violenței domestice și ale violenței sexuale**, datorită naturii acestui tip de violență. În realitate însă, o abordare centrată pe victimă ar trebui să fie utilizată în cazul tuturor victimelor.

6.2.2. Exercițiu - Istoria lui Taguhi (40 de minute)

- Distribuiți participanților fișa de instruire **Istoria lui Taguhi** și împărțiți participanții în trei grupuri mici.
- Rugați participanții să citească Istoria lui Taguhi și să răspundă la întrebările pe care le veți prezenta pe un diapozitiv PowerPoint.
- Prezentați un diapozitiv PowerPoint (pregătit în prealabil) care prezintă o listă de întrebări:

Întrebări de grup:

1. A folosit poliția o abordare centrată pe victimă? Oferiți exemple specifice pentru a vă demonstra răspunsul.
2. Dacă poliția **a** folosit o abordare centrată pe victimă, ce ar fi putut face pentru a o îmbunătăți?
3. Dacă poliția **nu a** utilizat o abordare centrată pe victimă, ce ar fi putut face pentru a utiliza această abordare?

- Rugați participanții să aleagă un raportor pentru a-și prezenta răspunsurile.
- Acordați-le grupurilor aproximativ 15 minute pentru lucru individual.
- În cazul în care grupurile se confruntă cu dificultăți, rugați participanții să parcurgă fișa de instruire privind principiile unei abordări centrate pe victimă, pentru a răspunde la întrebări.
- Invitați grupurile înapoi în sesiune plenară și rugați fiecare raportor să prezinte răspunsurile grupului său.
- După fiecare grup, întrebați participanții din sală dacă au întrebări sau comentarii. În funcție de răspunsurile acestora, facilitați o discuție în grup.
- Rugați participanții să adreseze întrebări sau comentarii cu privire la acest exercițiu.

Sesiunea 6.3. Interviu bazat pe traumă

(1 oră 20 minute)

6.3.1. Ce este un Interviu bazat pe traumă? (10 minute)

- Rugați participanții să explice ce înțeleg ei prin **traumă**.
- Oferiți posibilitatea participanților pentru a-și formula răspunsurile.
- Prezentați-le participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) cu următoarele informații:

Interviu bazat pe traumă

Tehnicile de intervievare care se bazează pe o înțelegere corectă a traumei permit ofițerilor de investigație (anchetatorilor) să pună întrebări în moduri care sunt mai compatibile cu modul în care amintirile traumatice sunt adesea codificate, stocate și reconstituite. Interviuurile bazate pe traume pot obține informații mai complete și mai exacte, ceea ce poate conduce la investigații mai amănunțite, bazate pe dovezi. Aceste tehnici îi ajută, de asemenea, pe ofițerii de investigație (anchetatorii) să evite interpretarea eronată și să „dea sens” relatării sau comportamentului unei victime, care în caz contrar ar putea părea confuze.²⁹

Ce este o traumă?

Trauma este un răspuns emoțional la un eveniment teribil, cum ar fi un accident, o crimă, un dezastru natural, abuz fizic sau emoțional, neglijare, violență, moartea unei persoane dragi, război și altele. Imediat după eveniment, sunt tipice șocul și negarea. Reacțiile pe termen mai lung includ emoții imprevizibile, flashback-uri, relații tensionate și chiar simptome fizice precum dureri de cap sau greață. (American Psychological Association/ Ro: Asociația Americană de Psihologie)³⁰

Interviul bazat pe traumă ...^{31,32}

- Înțelege importanța critică a stabilirii unui raport cu victima supraviețuitoare.

²⁹ Kimberly A. Lonsway, Jim Hopper, Sgt. Joanne Archambault (2022). “Becoming Trauma-Informed: Learning and Appropriately Applying the Neurobiology of Trauma to Victim Interviews.” End Violence Against Women International (EVAWI), p.8. https://evawintl.org/wp-content/uploads/2019-12_TB-Becoming-Trauma-Informed-Trauma-to-Victim-Interviews.pdf.

³⁰ American Psychological Association (2024), “Trauma”. <https://www.apa.org/topics/trauma>.

³¹ Kimberly A. Lonsway, Jim Hopper, Sgt. Joanne Archambault (2022), p. 12-16.

³² Sexual Assault Kit Initiative (SAKI) (2015), “Trauma-Informed Communication: What to expect when interacting with victims of sexual assault and trauma”. <https://sakitta.org/toolkit/docs/Trauma-Informed-Communication-Pamphlet.pdf>.

- Înțelege că victimele supraviețuitoare în rezultatul traumei pot avea amintiri slabe, inexacte sau inconsecvente ale detaliilor incidentului. Este posibil ca unii să nu-și poată aminti niciun detaliu.
- Înțelege că victimele supraviețuitoare, în baza propriilor relatări ale evenimentelor, pot părea lipsite de credibilitate.
- Înțelege că același eveniment traumatic poate fi resimțit ca fiind traumatic de o persoană, nu și de alta.
- Înțelege că diferite variabile vor influența modul în care evenimentul traumatic afectează o victimă supraviețuitoare, cum ar fi gravitatea și frecvența, dacă a fost repetat sau continuu, caracteristicile victimei supraviețuitoare (de exemplu, vârsta, istoria personală, convingerile, valorile, abilitățile de adaptare), sănătatea mentală și sistemul de sprijin disponibil.
- Va utiliza o abordare centrată pe victimă.
- Înțelege că, în cazurile de violență sexuală, victimei supraviețuitoare i s-au luat puterea și posibilitatea de a alege în timpul agresiunii. Modul în care ofițerii de investigație (anchetatorii) interacționează cu acestea le poate ajuta să-și recapete controlul.
- Înțelege că, dacă o victimă supraviețuitoare nu se simte confortabil cu intervievatorul sau cu mediul în care are loc interviul, cel mai probabil nu va împărtăși informații.

** Există multe așteptări sociale profund înrădăcinate cu privire la modul în care victimele ar trebui să reacționeze în cazul unui eveniment traumatic. Deoarece fiecare victimă supraviețuitoare este unică și fiecare eveniment traumatic este unic, prin urmare și răspunsul fiecărui individ va fi unic.³³

- Întrebați participanții dacă poliția utilizează interviuri care iau în considerare traumele în cazurile de violență în bază de gen.
- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și exprima punctul de vedere. Este posibil ca ei să facă deja unele dintre aceste lucruri, dar să nu le numească interviuri bazate pe traumă.
- Explicați-le participanților că este deosebit de important să utilizeze interviul bazat pe traumă, care ia în considerare traumele în cazul victimelor supraviețuitoare ale violenței domestice și ale violenței sexuale.

6.3.2. Videoclipuri - Abordare bazată pe traumă (25 de minute)

- Explicați-le participanților că le veți arăta două videoclipuri produse de **Consiliul de prevenire și gestionare a violenței domestice și sexuale din Michigan, SUA (Michigan Domestic and Sexual Violence Prevention and Treatment Board in the U.S.)**.
- Informați participanții că videoclipul este un pic mai vechi și că se referă la sistemul de justiție american. Dar rugați-i să se concentreze pe ceea ce afirmă fiecare persoană despre modul în care trauma afectează victimele supraviețuitoare.

³³ Kimberly A. Lonsway, Jim Hopper, Sgt. Joanne Archambault (2022), p. 16.

- Videoclipurile sunt intitulate: **Agresiune sexuală: O abordare bazată pe traumă privind prima reacție a forțelor de ordine la agresiunea sexuală**

Partea 1: <https://youtu.be/CnlXzD2pYSA?feature=shared>. (13:39)

Partea 2: <https://youtu.be/O00m695cHjg?feature=shared>. (9:19)

- După vizionarea părții 1 și înainte de a difuza partea a 2-a, întrebați participanții dacă au comentarii cu privire la videoclip. Apoi faceți același lucru după al 2-lea videoclip.
- Dacă observați că participanții doresc să discute ambele videoclipuri mai detaliat, facilitați o discuție de grup, pentru a le permite să se informeze unii de la alții.

6.3.3. Interviu bazat pe traumă (10 minute)

- Explicați-le participanților următoarele aspecte:³⁴
 - Atunci când inițiați interviurile cu victimele supraviețuitoare, admiteți că unele dintre întrebări ar putea părea neobișnuite, dar acestea sunt menite să ajute la înțelegerea experienței victimei cu privire la producerea evenimentului.
 - Ofițerii de investigație (anchetatorii) ar trebui să încurajeze victima supraviețuitoare să pună întrebări atât la început, cât și pe tot parcursul interviului, dacă are nevoie de clarificări cu privire la proces sau la scopul întrebărilor puse în cadrul interviului.
 - Este importantă formularea întrebărilor în timpul interviurilor cu victimele supraviețuitoare.
 - În funcție de modul în care este pusă o întrebare, aceasta poate fi percepută de victima supraviețuitoare ca fiind o învinovățire pentru acțiunile sale sau pentru ceea ce este posibil să nu își poată aminti.
 - Reformularea întrebărilor directe (în modul în care ofițerii de investigație (anchetatorii) sunt instruiți tradițional să o facă) ajută victimele supraviețuitoare să se simtă mai susținute și sporește probabilitatea ca acestea să rămână implicate în procesele penale.
 - Întrebări de genul „Cu ce ați dori să începem?” sau „Vreți să-mi spuneți ceea ce știți despre experiența dumneavoastră?” stabilesc o tonalitate de susținere pentru interviu.

³⁴ International Association of Chiefs of Police (IACP) (2017), “Successful Trauma Informed Victim Interviewing”, p.1. <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2020-06/Final%20Design%20Successful%20Trauma%20Informed%20Victim%20Interviewing.pdf>.

- Punând întrebări în acest fel, victima este invitată, de asemenea, să descrie în propriile cuvinte ce s-a întâmplat, gândurile și sentimentele sale, ceea ce reprezintă o dovadă valoroasă pentru a fi documentată în dosarul cazului.
 - În general, ofițerii de investigație (anchetatorii) ar trebui să ia în considerare reformularea întrebărilor care încep cu „de ce”, a directivelor de genul „explică-mi...” și a solicitărilor de tipul „și apoi ce s-a întâmplat?”
 - Utilizarea întrebărilor și a solicitărilor deschise, atunci când este posibil, oferă victimei supraviețuitoare posibilitatea de a împărtăși mai multe informații despre ceea ce își poate aminti. Această metodă le ajută memoria să recupereze informații dintr-un eveniment traumatic și le oferă mai mult control, atunci când povestesc un moment în care au fost violate și nu au avut niciun control.
- Distribuiți fișa de instruire **Întrebări pentru interviu** (aflată la sfârșitul acestui modul).
 - Rugați participanții să aloce câteva minute pentru a citi documentul în liniște, timp de 5-10 minute.
 - Întrebați participanții, cei care sunt ofițeri de investigație (anchetatori), dacă folosesc deja acest tip de formulare pentru întrebări?
 - Oferiți-le posibilitatea de a adresa întrebări sau de a face comentarii.



Notă pentru facilitator

Dacă aveți timp, luați în considerare invitarea unui expert în neuroștiințe sau psihologie care poate explica științific impactul traumei asupra comportamentului. Această persoană ar putea, de asemenea, să ofere mai multe informații, din punct de vedere științific, despre modul în care trauma afectează memoria, luarea deciziilor și răspunsul la stres. Expertul ar putea face o prezentare în persoană sau virtual (dacă conexiunea la internet de care dispuneți vă permite acest lucru).

6.3.4. Exercițiu - Joc de rol (35 de minute)

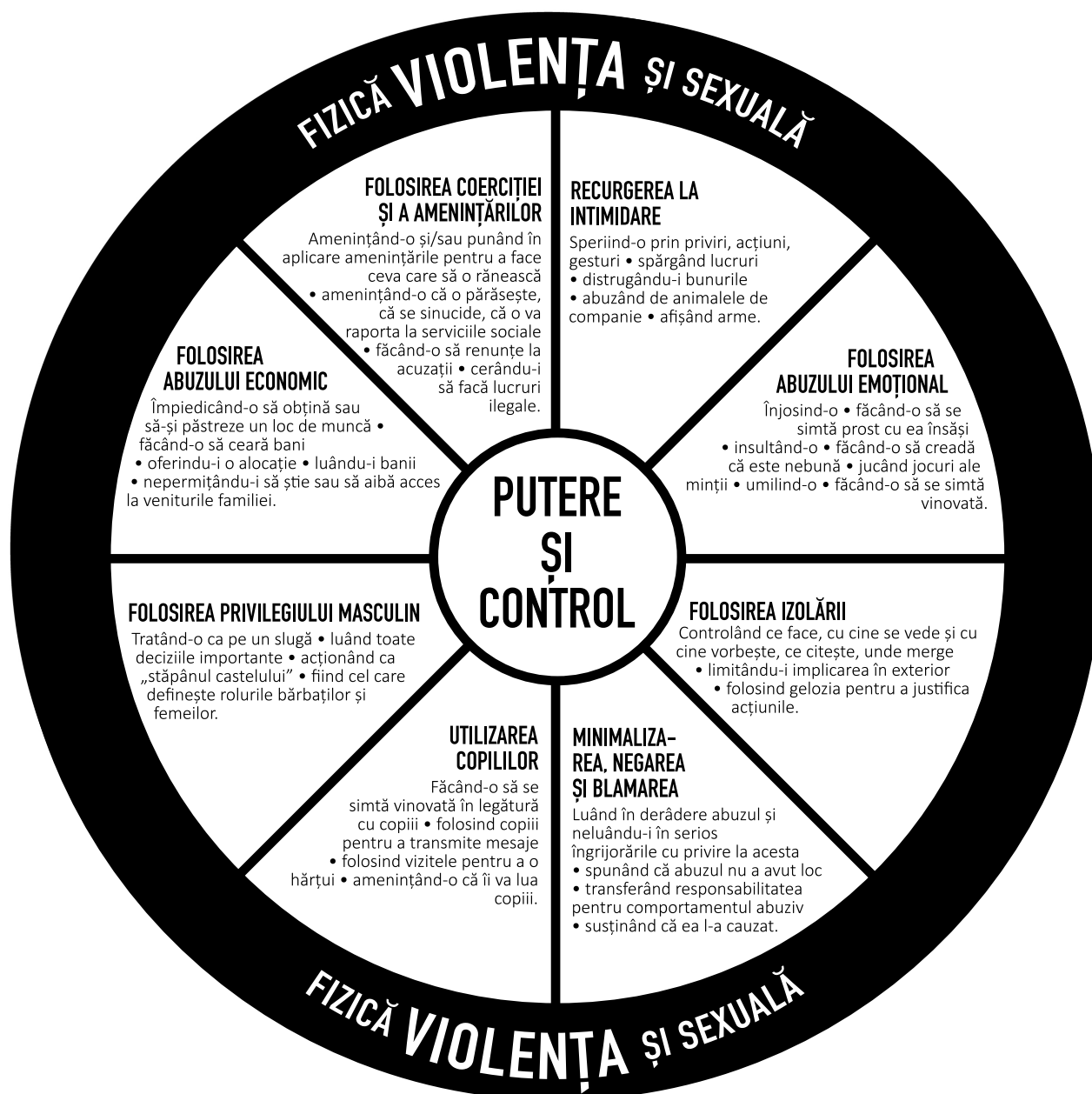
- Rugați participanții să își găsească un partener și să se așeze alături de el/ea. Aceștia vor avea nevoie de carnetelul lor (în cazul în care vor dori să ia notițe), precum și de fișa de instruire **Întrebări pentru interviu** și **Istoria lui Taguhi**.
- Explicați-le participanților:
 - Există **trei victime**, care sunt încă în viață, în Istoria lui Taguhi: (1) **Taguhi**, (2) **fiul lui Taguhi** și (3) **tatăl lui Taguhi**.

- Rugați participanții, în perechi, să aleagă una dintre aceste victime și să exerseze interviul, folosind interviul bazat pe traumă. O persoană va fi victima, iar cealaltă persoană va fi anchetatorul.
 - În scopul exercițiului, perechea poate alege ceea ce victima supraviețuitoare raportează ofițerului de investigație (anchetatorului) (de exemplu, hărțuirea fostului soț al lui Taguhi sau uciderea mamei lui Taguhi). Persoana care joacă rolul victimei poate, de asemenea, să inventeze informații (atâta timp cât acestea se încadrează în relatarea mai amplă) pentru a completa interviul.
 - Persoana care joacă rolul ofițerului de investigație (anchetatorului) trebuie să utilizeze o abordare centrată pe victimă și un interviu bazat pe traume.
 - După finalizarea interviului, se schimbă rolurile și se poate folosi aceeași victimă sau alta.
- Acordați-le participanților aproximativ 20 de minute pentru a lucra în perechi. Poate le acordați mai mult timp pentru a vă asigura că ambele persoane au șansa de a fi ofițer de investigație (anchetator).
 - Invitați perechile înapoi în sesiunea plenară.
 - Rugați participanții voluntari să-și realizeze interviul în fața întregului grup.
 - Înainte ca voluntarii să înceapă, rugați restul grupului să urmărească interviul și explicați-le că vor avea ocazia să ofere feedback la final.
 - Atunci când participanții oferă feedback, dacă este necesar, facilitați o discuție de grup.
 - Dacă există mai multe perechi care doresc să realizeze interviul în fața întregului grup, acordați-le timp pentru a o face, cu posibilitatea ca ceilalți să ofere feedback.
 - Întrebați participanții cum s-au simțit folosind interviul bazat pe traumă.
 - Oferiți-le posibilitatea de a-și exprima opiniile și a face comentarii. Dacă există interes pentru a discuta în detaliu, facilitați o discuție de grup pentru a le permite să se informeze reciproc și să afle mai multe unii de la alții.

Note

- Explicați-le participanților că interviurile bazate pe traume destinate ofițerilor de investigație (anchetatorilor) provin din cercetări mai ample privind practica bazată pe experiența traumei pentru toate tipurile de profesioniști care se ocupă de victimele supraviețuitoare ale traumei, de genul profesioniștilor din domeniul juridic, psihologilor, organizațiilor societății civile, organizațiilor umanitare etc.
- Explicați-le că acest modul acoperă doar o mică parte a acestui domeniu. Încurajați participanții să continue să citească și să învețe în mod individual. Există multe resurse online. O organizație care a lucrat mult cu forțele de ordine este **End Violence Against Women International (EVAWI)** (Ro: Eliminarea violenței împotriva femeilor la nivel internațional). Aceasta are o pagină web specifică pentru resurse. Nu ezitați să distribuiți participanților site-ul web: <https://evawintl.org/resources/best-practice-resources/>.

Fișa de instruire: Roata sau diagrama de putere și control



Fișă de instruire: Istoria Emmei și a lui David

Emma și David s-au căsătorit la douăzeci și ceva de ani. Erau proaspăt căsătoriți și niște îndrăgostiți tipici. Își terminaseră recent studiile și abia își începuseră cariera. La scurt timp după nuntă, Emma a rămas însărcinată, iar David era un viitor tată încântat. Pe fiul lor l-au numit Billy.

În primul an, David a făcut tot posibilul să fie acasă cu Emma, dar slujba lui era prea solicitantă. Când venea acasă, se plângea că Emma nu își făcea datoria de a întreține gospodăria. Ridica tot ce nu era la locul lui și arunca prin cameră, uneori prefăcându-se că aruncă în ea. Spunea că era o mamă proastă și o soție jalnică.

Concediul de maternitate al Emmei s-a încheiat, dar David a considerat că ea nu putea face față muncii și lui Billy, așa că Emma și-a dat demisia. David credea că obligația lui era să câștige bani, iar a ei era acasă, iar Emma a înțeles că acesta era modul în care David își arăta dragostea pentru ei.

În timp, certurile lor s-au intensificat. El țipa la ea, spunându-i că nu ar fi fost nevoie să o lovească, dacă ea nu era atât de inutilă. Emma abia mânca și dormea. Ea a încercat să i se plângă mamei sale, dar nu i-a spus întreaga poveste. "Căsătoria este întotdeauna dificilă", i-a răspuns mama ei. "Împreună trebuie să faceți ceva". Odată, Emma l-a amenințat că îl părăsește. Dar David a ironizat-o și i-a spus că nu-l va mai vedea niciodată pe Billy dacă va face asta.

Un an mai târziu, Emma era din nou însărcinată. Nu dorea să mai aibă încă un copil, dar David a forțat-o să facă sex. Ea s-a întrebat apoi dacă un alt copil ar putea fortifica relația lor, deoarece David era din nou fericit. Afecțiunea lui îi reamintea că o iubea.

La jumătatea sarcinii, Emma a suferit un avort spontan. David nu a părăsit-o niciodată la spital, iar Emma a simțit cât de speriat era el că poate s-o piardă. Rămânând singură cu medicul, Emma a vrut să îi spună că a sângerat pentru că David a bătut-o atât de tare încât a căzut pe scări. Dar îi era prea rușine și o măcinau îndoielile. O parte din ea era ușurată că nu va mai avea un alt copil pe care să îl protejeze de David. Emma și-a amintit ce i-a spus mama ei și a preferat să păstreze tăcerea.

Un an mai târziu, David a obținut o promovare și a luat-o pe Emma în vacanță - doar ei doi. David a fost bărbatul tandru și bun de care ea odinioară s-a îndrăgostit. Dar, când vacanța s-a încheiat, el s-a transformat din nou într-un străin. Emma l-a amenințat că pleacă din nou, dar David a implorat-o să rămână. I-a spus că se va sinucide dacă ea pleacă.

Ea era deprimată și voia să plece, dar nu știa cum s-o facă, pentru că nu avea bani. S-a concentrat, în schimb, asupra lui Billy și a făcut tot posibilul să îl protejeze de furia tatălui său.

Emma s-a dedicat școlii lui Billy. Profesorii și alți părinți o admirau pentru munca voluntară pe care o făcea. Unele dintre mame o întrebau de ce avea uneori vânățai, dar Emma schimba mereu subiectul. Ele au încercat chiar să o invite la cafea sau la cină cu familiile lor, dar Emma avea întotdeauna o scuză pentru a nu merge.

Într-o zi, David a dat buzna la recepția școlii, căutându-l pe Billy. Furios, el a explicat că Billy nu era acasă și nici Emma.

Fișa informativă: Convenția de la Istanbul - 4P

Convenția de la Istanbul reprezintă un pas important către un răspuns cuprinzător și armonizat la violența împotriva femeilor și fetelor, inclusiv împotriva violenței domestice. Convenția se bazează pe patru piloni (domenii de acțiune), adeseori numiți **cei patru “P”**:¹

1. PREVENIRE

Dacă o țară a ratificat Convenția de la Istanbul, aceasta va trebui să ia următoarele măsuri:

- Participarea mass-mediei și a sectorului privat
- Campanii de sensibilizare
- Educație pentru non-volență și egalitate între bărbați și femei
- Contestarea stereotipurilor de gen
- Promovarea emancipării femeilor
- Programe pentru agresori
- Rolul bărbaților și al băieților
- Formarea profesioniștilor

2. PROTECȚIE

Siguranța și nevoile victimelor și ale martorilor trebuie să fie în centrul tuturor măsurilor de protecție adoptate de o țară. Drepturile acestora includ:

- Informații privind drepturile lor
- Servicii de asistență
- Mecanisme regionale și internaționale de soluționare a plângerilor
- Adăposturi
- Centre de criză în caz de viol sau de violență sexuală
- Raportarea violenței către autorități
- Ordonanțe de interdicție de urgență
- Ordonanțe de protecție sau de restricție
- Custodie sigură și drepturi de vizită pentru copii
- Linii telefonice gratuite de asistență 24/7
- Drepturile și nevoile copiilor martori

3. URMĂRIREA PENALĂ

Dacă o țară a ratificat Convenția de la Istanbul, aceasta va trebui să se asigure de următoarele:

- Aplicarea legii și a procedurilor judiciare:
 - Legislația care incriminează violența împotriva femeilor
 - Investigarea sau ancheta eficientă a poliției
 - Sancțiuni disuasive pentru agresori
 - O urmărire penală eficientă
 - Luarea în considerare a circumstanțelor agravante
- Drepturile victimelor:
 - Protecția victimelor în timpul anchetei și al procedurilor judiciare
 - Dreptul victimelor la informare și sprijin
 - Dreptul victimelor la viață privată
 - Lipsa blamării victimelor
 - Evaluarea coordonată a riscurilor
 - Protecția copiilor victime și a martorilor

4. POLITICI COORDONATE

Dacă o țară a ratificat Convenția de la Istanbul, aceasta va trebui să întreprindă următoarele acțiuni:

- Cooperarea între agenții
- Sprijinirea și colaborarea cu societatea civilă și ONG-urile
- Coordonarea acțiunilor și monitorizarea punerii lor în aplicare
- Politici bazate pe drepturile omului
- Finanțare pentru politici și servicii de sprijin
- Legislație cuprinzătoare și politici sensibile la dimensiunea de gen
- Răspunsul întregii societăți
- Cercetare și colectare de date

¹ Portalul Consiliului Europei, (2024), "Action against violence against women and domestic violence – Istanbul Convention". (Four aims: Prevention, Protection, Prosecution and coordinated Policies). <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/key-facts>; [Infographic] <https://rm.coe.int/coe-istanbulconvention-infografic-en-r04-v01/1680a06d0d>.

Fișa de instruire: Principiile unei abordări centrate pe victimă³⁵

1. Siguranța fizică a victimei supraviețuitoare

- Fiți conștienți de riscurile de securitate la care este expusă victima supraviețuitoare
- Purtați toate conversațiile, evaluările și interviurile într-un cadru sigur
- Asigurați-vă că victima supraviețuitoare are un loc sigur unde să meargă
- Verificați dacă victima riscă să fie confruntată cu agresorul
- Fiți conștienți de sistemele de sprijin disponibile pentru victima supraviețuitoare

2. Confidențialitatea victimei supraviețuitoare

- Nu împărtășiți istoria victimei cu alți profesioniști din sistemul de sprijin, cu excepția cazului în care victima înțelege ce implică acest lucru și și-a dat acordul în prealabil.
- Limitați accesul la informațiile medicale numai către ofițerii și cadrele medicale autorizate.
- Protejați toate informațiile anchetei pentru a asigura siguranța victimei supraviețuitoare.
- Asigurați-vă că victima supraviețuitoare nu este supusă unor violențe suplimentare din cauza denunțării infracțiunii.
- Singura excepție de la principiul confidențialității este în cazul în care există motive întemeiate pentru a dovedi abuzul sau neglijarea copilului, situații care pun viața în pericol, suspiciunea de sinucidere sau o amenințare gravă la adresa altor persoane.
- Cereți sfatul asistenților medicali și al consilierilor dacă există riscul de a încălca principiul confidențialității.

3. Respectarea drepturilor victimei supraviețuitoare

- Respectați dorințele, drepturile și demnitatea victimei, prin manifestarea unei atitudini de susținere.
- Acordați o atenție prioritară tuturor nevoilor victimei supraviețuitoare, inclusiv cerințelor medicale, psihologice, sociale și juridice.

³⁵ Adaptat după UN Women, UNODC, IAWP and Australian Aid (2021), "The Handbook on Gender-Responsive Police Services for Women and Girls Subject to Violence", p. 42. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/handbook-gender-responsive-police-services>.

- Asigurați interesul superior al copiilor implicați, inclusiv luarea unor măsuri de precauție suplimentare atunci când se solicită consimțământul și când se consultă tutorele legal al acestora.
- Asigurați dreptul la informare al victimei supraviețuitoare, prin furnizarea de informații actualizate corespunzătoare cu privire la cazul său, pentru a permite luarea deciziilor în cunoștință de cauză și evaluarea riscurilor.
- Asigurați-vă că victima supraviețuitoare este implicată în procesul de luare a deciziilor, pentru a-i permite acesteia să dețină controlul.
- Evitați să oferiți victimei supraviețuitoare sfaturi care ar putea fi înțelese ca și cum v-ați exprima opinia.
- Respectați alegerea victimei supraviețuitoare de a nu se supune niciunui tratament, examinare sau altei intervenții.
- În calitate de ofițer de poliție, însoțiți victima supraviețuitoare doar pe parcursul procesului, cu excepția cazului în care victima supraviețuitoare își dă consimțământul. Asigurați-vă că ea ia toate deciziile cu privire la cine și când o însoțește, când primește informații și când este examinată sau beneficiază de alte servicii.

4. Nediscriminarea

- Asigurați-vă că toate victimele supraviețuitoare sunt tratate în mod egal, cu respect și demnitate, indiferent de sex, vârstă, origine, rasă, statut de dizabilitate, etnie, orientare sexuală sau circumstanțele incidentului.
- Fiți conștienți de propriile prejudecăți și presupuneri (ale dvs. și ale echipei dvs.) cu privire la violența sexuală și violența în bază de gen.
- Monitorizați-vă propriul comportament și nu lăsați convingerile personale să vă influențeze munca colectivă.
- Fiți conștienți de limbajul dumneavoastră, de limbajul corpului și de atitudinea generală față de victima supraviețuitoare.

Fișa de instruire: Istoria lui Taguhi

Taguhi, o femeie de 32 de ani, a divorțat recent de soțul ei, cu care are un fiu de un an. În prezent, ea locuiește cu părinții săi, solicitându-le sprijinul după divorț. Fostul soț al lui Taguhi manifestă un comportament agresiv și a făcut mai multe amenințări la adresa ei. De asemenea, el solicită mai mult timp pentru vizite cu fiul lor decât a stabilit instanța. Taguhi este foarte îngrijorată de securitatea sa și de siguranța fiului său.

Ea raportează în detaliu poliției locale amenințările și comportamentul agresiv al fostului său soț. Ea este ferm convinsă că există un risc pentru siguranța sa și a fiului său. Poliția inițiază o anchetă și poartă mai multe discuții cu fostul soț al lui Taguhi, cerându-i insistent să nu o mai hărțuiască. Cu toate acestea, intervenția poliției pare doar să intensifice agresivitatea și amenințările fostului soț al lui Taguhi.

Din ce în ce mai îngrijorată pentru siguranța sa, Taguhi apelează din nou la poliție, precum și la serviciile de protecție a copilului din oraș și la o organizație locală de femei pentru asistență. Ea descrie situația care se agravează și temerile sale reale pentru viața sa. Poliția o liniștește pe Taguhi, promițându-i că se va întâlni din nou cu fostul soț. Taguhi păstrează o licărire de speranță că situația se va îmbunătăți.

În mod tragic, ziua următoare aduce vești șocante: fostul soț al lui Taguhi o ucide cu brutalitate pe mama lui Taguhi în fața ei și a fiului lor. Atât Taguhi, cât și tatăl ei suferă răni grave și sunt transportați de urgență la spital. Acest incident îngrozitor captează atenția publicului și stârnește indignare generală. Organizația de femei care o susținea pe Taguhi dă vina pe poliție pentru că nu a luat mai devreme măsuri mai decisive, acuzând-o de neglijență în gestionarea cazului. În replică, poliția afirmă că legea i-a limitat semnificativ capacitatea de acțiune. Poliția susține că emiterea de avertismente a fost tot ce a avut la dispoziție în acest caz.

Pentru a agrava tragedia, în ziua următoare un reality show axat pe acest caz este difuzat la televiziune. Participanții la emisiune o acuză cu nerușinare pe Taguhi de comportamentul violent al soțului ei, acuzând-o că l-a provocat ajungând târziu acasă, întâlnindu-se cu alți bărbați și interzicându-i accesul la fiul lor.

Fișa de instruire: Întrebări pentru interviu

Exemple de întrebări pentru interviul bazat pe traume.¹

În loc să spuneți:

Încercați să formulați astfel:

"De ce ai...?"

sau

"De ce nu ai...?"

"Când s-a întâmplat (evenimentul specific), care au fost sentimentele și gândurile dumneavoastră?"

sau

"Puteți să-mi spuneți mai multe despre ce s-a întâmplat când...?"

„Luați-o de la capăt și spuneți-mi ce s-a întâmplat.”

sau

„Cât timp a durat agresiunea?”

și

Alte întrebări care solicită o relatare cronologică.

"De unde ați dori să începeți?"

sau

"Vreți să-mi spuneți ce vă puteți aminti despre experiența dumneavoastră?"

sau

"Ce puteți să-mi spuneți despre ce s-a întâmplat înainte/în timpul/după agresiune?"

"Cu ce erai îmbrăcată?"

"Uneori putem obține probe valoroase din hainele pe care le purtați, chiar dacă le-ați dat la spălat. Am dori să colectăm ca probe hainele pe care le purtați în momentul agresiunii. Putem ridica aceste articole la o oră și într-un loc convenabil pentru dvs.?"

„De ce ați mers cu suspectul?”

sau

„Credeți că l-ați provocat?”

"Puteți descrie ce ați gândit și ce ați simțit atunci când ați mers cu suspectul?"

și

"S-a schimbat comportamentul suspectului după ce ați mers cu el? Cum v-a făcut să vă simțiți?"

"De ce ați ieșit la această oră și în acest loc?" „Ce puteți să-mi spuneți despre ceea ce v-a adus în această locație la această oră/zi?"

"De ce nu ați plecat?" "Sunteți în măsură să descrieți ce s-a întâmplat în timp ce vă aflați în... (cameră, mașină, casă etc.)?"
sau
"Care au fost gândurile și/sau sentimentele dumneavoastră în timp ce erați în... (cameră, mașină, casă etc.)?"

"Ați spus nu?" "Ce vă puteți aminti că ați făcut sau ați spus în timpul incidentului?"
și
"Cum a reacționat suspectul la cuvintele sau acțiunile dvs.? Vă amintiți cum v-a făcut să vă simțiți?"

"Ați ripostat?" "Ce ați simțit că sunteți capabilă fizic să faceți în timpul incidentului?"
sau
"Ce vă trecea prin minte când v-ați dat seama că sunteți în pericol?"

"De ce nu ați raportat imediat?" "V-a determinat ceva în mod special să veniți să ne anunțați astăzi despre acest incident?"
sau
"A existat o persoană de încredere căreia i-ați povestit despre incident după ce s-a întâmplat? Când i-ați spus, la ce vă gândeați și ce simțeați?"
sau
"Ce ați simțit - fizic și emoțional - imediat după agresiune?"

	"Îmi puteți spune despre persoane sau martori care v-ar fi putut vedea împreună cu suspectul sau care ar fi putut asista la incident?"
	<i>și</i>
"A văzut cineva ce s-a întâmplat?"	"Îmi puteți spune despre persoane sau martori care v-ar fi văzut după eveniment?"
	<i>și</i>
	"Îmi puteți împărtăși informații despre oricare dintre prietenii/colegii/colegii de clasă care ar fi putut observa o schimbare a aspectului dvs. fizic sau a comportamentului (retras/trist/furios) după agresiune?"
"Ați mai făcut sex cu această persoană?"	"V-a mai făcut această persoană așa ceva în trecut?"
<i>sau</i>	<i>și</i>
"Vă întâlniți sau aveți o relație cu această persoană?"	"Puteți să-mi spuneți în ce mod acest caz a fost diferit de actele sexuale consensuale anterioare?"

¹ International Association of Chiefs of Police (IACP) (2017), "Quick Reference Guide to Trauma Informed Interviewing". <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2020-06/Final%20Design%20Successful%20Trauma%20Informed%20Victim%20Interviewing.pdf>.

Modulul 7: Hărțuirea sexuală la locul de muncă

Obiective de învățare

- Înțelegerea definiției hărțuirii sexuale la locul de muncă în Europa și la nivel internațional, inclusiv Convenția OIM privind hărțuirea sexuală;
- Înțelegerea diferitelor forme de hărțuire sexuală la locul de muncă, importanța intenției și a impactului, precum și impactul hărțuirii sexuale;
- Înțelegerea diferenței dintre procesele informale și formale de soluționare a plângerilor pentru instituții.

Timp alocat

1 oră 40 de minute

Structura modulului

7.1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă	45 de minute
7.1.1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă	15 minute
7.1.2. Intenție vs Impact	10 minute
7.1.3. Impactul hărțuirii sexuale	20 de minute
7.2. Mecanisme de reclamație	55 de minute
7.2.1. Tipuri de procese de reclamație	15 minute
7.2.2. Exercițiu	40 de minute

Materiale

- Copii ale fișelor de instruire pentru fiecare dintre participanți (aflate la sfârșitul acestui modul)
- Diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil)
- Cretă sau tablă albă, sau suport pentru flipchart
- Laptop/computer și proiector
- Hârtie pentru flipchart
- Foițe adezive



Sesiunea 7.1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă

(45 de minute)

7.1.1. Hărțuirea sexuală la locul de muncă (15 minute)

- Întrebați participanții:
 - Ce este hărțuirea sexuală?
 - Care este diferența dintre hărțuirea sexuală care are loc "pe stradă" și hărțuirea sexuală care are loc la locul de muncă?
- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și împărtăși opiniile.
- Explicați-le participanților că:
 - Indiferent de locație, hărțuirea sexuală este o formă de **violență în bază de gen**.
 - Hărțuirea sexuală la locul de muncă este una dintre formele de **hărțuire la locul de muncă**.
 - Hărțuirea sexuală la locul de muncă este o formă de **discriminare bazată pe sex sau pe gen**.
- Invitați participanții să atragă atenția asupra fișei de instruire intitulată **Hărțuirea sexuală la locul de muncă** (aflată la sfârșitul acestui modul).
- Citiți fișa împreună, oprindu-vă pentru a răspunde la întrebări, dacă este necesar.
- Rugați participanții să numească diferite forme de hărțuire sexuală la locul de muncă.
- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și împărtăși părerile și a-și argumenta răspunsurile.
- Alte exemple sunt următoarele:
 - Atingeri nepotrivite
 - Cerere de favoruri sexuale
 - Avansuri sexuale nedorite
 - Comportament verbal sau fizic de natură sexuală
 - Remarci grosolane sau sexuale
 - Întrebări privind sexul persoanei în schimbul unui beneficiu sau al unor favori
 - Solicități repetate de întâlniri și neacceptarea răspunsului "nu"
 - Îmbrățișări pretențioase
 - Realizarea de contacte fizice inutile, inclusiv atingeri nedorite
 - Utilizarea unui limbaj nepoliticos sau insultător, sau formularea unor comentarii la adresa femeilor (sau bărbaților, în funcție de circumstanțe)

- Adresarea către persoane cu nume derogatorii specifice sexului
 - Comentarii legate de sex cu privire la caracteristicile fizice sau acțiunile unei persoane
 - Anumite afirmații sau acțiuni pentru că crezi că o persoană nu se conformează stereotipurilor legate de rolurile sexuale
 - Postarea sau partajarea unor materiale pornografice, imagini sau desene animate cu caracter sexual, graffiti cu conținut sexual explicit sau alte imagini cu caracter sexual (inclusiv online)
 - Glume cu caracter sexual
 - Bravarea sau epatarea privind performanțele sexuale.
- În răspunsurile lor, asigurați-vă că participanții înțeleg întreaga gamă a hărțurii sexuale - de la comportamentul nedorit la actele sexuale penale (de exemplu, violul). Explicați-le participanților că, în cazul actelor penale, deși este o formă de hărțuire sexuală la locul de muncă, aceasta trebuie supusă procesului penal.
 - Permiteți-le participanților să adreseze întrebări.

7.1.2. **Intenție vs. Impact** (10 minute)

- Rugați participanții să se refere din nou la documentul **Hărțuirea sexuală la locul de muncă** și să analizeze în special definiția UE/EIGE.
- Întrebați participanții: Ce cuvânt din această definiție este **cel mai important** din paragraf?
- Oferiți-le cuvântul participanților pentru a-și exprima opiniile.
- Răspunsul este cuvântul **nedorit**.
- Explicați-le participanților că aceasta este cea mai mare neînțelegere a angajaților, **dar și a angajatorilor**, cu privire la hărțuirea sexuală și la modul în care organizațiile o abordează.
- Explicați-le participanților că:
 - Multe persoane care comit acte de hărțuire sexuală vor spune că în realitate nu au avut intenția să ofenseze o altă persoană.
 - Indiferent de intenția persoanei, impactul asupra celeilalte persoane este cel care trebuie luat în considerare.
 - Este responsabilitatea angajatorului să se asigure că mediul de lucru este lipsit de hărțuire sexuală.
- Întrebați participanții dacă au cunoștință de politica privind hărțuirea sexuală din cadrul propriei instituții? Folosește același concept de hărțuire sexuală ca cel discutat aici? De ce da sau de ce nu? Argumentați.

- Oferiți cuvântul participanților pentru răspunsuri sau alte comentarii. Dacă unii participanți se simt confortabil să împărtășească istorii personale sau exemple din propria instituție, acordați-le timp să le împărtășească întregului grup. Dacă este necesar, facilitați o discuție în grup.

7.1.3. Impactul hărțuirii sexuale (20 de minute)

- Pe tablă sau folosind două flipchart-uri, creați două coloane - una etichetată **Victimă**, iar cealaltă **Instituție**.
- Rugați participanții să folosească câte foițe adezive doresc pentru a scrie impactul hărțuirii sexuale. Ei trebuie să scrie câte un impact pe fiecare foiță adezivă și să o lipească în coloana corespunzătoare.
- Pe măsură ce participanții își adaugă notițele adezive, grupați-le pe cele care sunt identice.
- După ce au terminat, treceți împreună în revistă diferitele efecte identificate.
- Exemple de impact pe care le puteți adăuga (dacă este necesar):
 - Pentru victime:
 - Depresie
 - Anxietate
 - Stres
 - Performanță slabă
 - Concediu medical
 - Renunțare
 - Victimele solicită schimbarea postului sau a slujbei (care pot fi mai mici decât nivelul lor).
 - Pentru instituții:
 - Nivel scăzut de păstrare (a personalului)
 - Moralul scăzut al personalului
 - Imagine publică negativă
 - Nivel scăzut de recrutare
 - Tensiuni la locul de muncă și lipsă de încredere între angajați
- Oferiți cuvântul participanților pentru întrebări sau comentarii.
- Dacă nu s-a discutat deja, întrebați participanții:
 - În cadrul unei instituții de poliție, dacă personalul știe că nu există nicio răspundere pentru cazurile de hărțuire sexuală, există un impact asupra **ierarhiei comandamentului**? Dacă da, care este acest impact? Dacă nu, de ce nu?

- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și împărtăși opiniile și facilitați o discuție de grup, dacă este necesar.

Sesiunea 7.2. Mecanisme de reclamație

(55 de minute)

7.2.1. Tipuri de procese de soluționare a reclamațiilor (15 minute)

- Prezentați-le participanților diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil) cu următoarele informații:

Un mecanism bun de reclamații:

- Este accesibil, cu mai multe canale pentru depunerea unei plângeri (de exemplu, prin intermediul ierarhiei comandamentului, al unui birou specific din cadrul poliției sau al unui birou specific din cadrul ministerului, de genul Inspectoratului la nivel ministerial)
- Permite anonimatul și confidențialitatea
- Este centrată pe victimă și oferă sprijin
- Respectă cerințele legale, inclusiv drepturile presupusului agresor
- Permite instituției să documenteze și să analizeze tendințele
- Furnizează informațiile necesare pentru demararea unei anchete sau pentru pregătirea cazului în vederea procedurilor penale
- Este credibil, legitim și integrat în structura/cadrul disciplinar(ă) intern(ă) a(l) organizației
- Include procese formale și informale

Procese informale de soluționare a plângerilor

- În multe cazuri, victimele preferă să abordeze hărțuirea sexuală în mod informal (victima dorește doar să înceteze comportamentul nedorit)
- Nu se depune o plângere oficială. Dar dacă, după finalizarea procesului informal, comportamentul nedorit continuă, acest lucru nu exclude posibilitatea ca victima să depună o plângere oficială
- Prioritizarea nevoilor victimei (centrate pe victimă)
- Permiterea unor remedii informale, de genul unui avertisment din partea unui manager
- Nu necesită implicarea resurselor umane
- Oferă soluții interne care pot răspunde mai bine preferințelor victimei
- Victima va avea mai mult control asupra confidențialității; în orice moment, victima trebuie să știe cine va avea acces la informații

Procese formale de reclamații

- Necesitatea unei plângeri oficiale depuse de victimă

- Inițierea unei anchete administrative, iar rezultatele vor implica resursele umane și conducerea administrativă de vârf
- Plângerea sau ancheta poate avea ca rezultat predarea cazului către organele de urmărire penală
- Victima va avea mai puțin control asupra confidențialității (din cauza proceselor politice); în orice moment, victima trebuie să știe cine va avea acces la informații

- Parcurgeți diapozitivele împreună cu participanții;
- Opriți-vă pentru a răspunde la întrebări, dacă este necesar;
- Întrebați participanții dacă sunt familiarizați cu procesele de reclamație pentru hărțuire sexuală din organizația lor. Organizația folosește procese informale și formale sau ambele?
- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și împărtăși răspunsurile și facilitați o discuție de grup, dacă este necesar.

7.2.2. Exercițiu (40 de minute)

- Împărțiți participanții în trei grupuri.
- Distribuiți fiecăruia dintre participanți fișa de instruire **Istoria polițistei Lisa Anderson**.
- Oferiți-le următoarele instrucțiuni:
 - Citiți istoria polițistei și, ca grup, imaginați-vă că sunteți colegul pe care îl abordează pentru a-i cere ajutorul.
 - Imaginați-vă că îi explicați procesul informal și procesul formal de depunere a unei plângeri de hărțuire sexuală.
 - Ca grup, imaginați-vă că sunteți Lisa, identificați diferite îngrijorări pe care le-ați avea în legătură cu un proces informal, dar și diferite îngrijorări pe care le-ați avea în legătură cu depunerea unei plângeri oficiale.
 - Ca grup, în baza a ceea ce am discutat despre mecanismele bune de soluționare a plângerilor și o abordare centrată pe victimă, care sunt lucrurile pe care i le-ar putea oferi o instituție de poliție bună care recepționează plângerea sa (fie informal, fie formal)?
 - Având în vedere că este o istorie scurtă, nu ezitați să inventați și să adăugați detalii la această istorie, atâta timp cât acestea au vreun sens.
 - Alegeți un raportor din cadrul grupului pentru a prezenta răspunsurile la acest exercițiu.
- Oferiți grupurilor aproximativ 20 de minute pentru lucru individual în grup asupra acestui exercițiu.

- Invitați grupurile înapoi în ședință plenară și rugați fiecare raportor să prezinte răspunsurile grupului său.
- După prezentarea fiecărui raportor, oferiți cuvântul celorlalți participanți pentru a le permite să adreseze întrebări. Dacă există interes pentru o discuție mai detaliată, facilitați o discuție în grup.
- După ce toate grupurile au făcut prezentările, întrebați participanții:
 - Ce ați face dacă ați fi **martor** al unei hărțuiri sexuale?
 - De ce este important ca o agenție de aplicare a legii, care activează în conformitate cu **poliția sensibilă la dimensiunea de gen**, să fie capabilă să gestioneze eficient hărțuirea sexuală?
- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și exprima opiniile. Facilitați o discuție în grup, dacă este necesar.

Fișa de instruire: Hărțuirea sexuală la locul de muncă

Definiții

- 1) Orice formă de comportament verbal, non-verbal sau fizic nedorit de natură sexuală are ca scop sau efect încălcarea demnității unei persoane, în special atunci când creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. (UE, EIGE)¹

Definiția de mai sus este, de asemenea, cea utilizată pentru hărțuirea sexuală în **articolul 40** din **Convenția de la Istanbul**.

- 2) La nivel internațional, vechea definiție a hărțuirii sexuale conținea următoarele două elemente-cheie: (OIM)^{2,3}
 - a. **Quid pro quo**⁴ – Orice comportament fizic, verbal sau non-verbal de natură sexuală și alte comportamente bazate pe sex care afectează demnitatea femeilor și bărbaților, care este nedorit, nerezonabil și ofensator pentru destinatar; iar respingerea sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament este folosită explicit sau implicit ca bază pentru o decizie care afectează locul de muncă al persoanei respective; sau
 - b. **Mediu de lucru ostil** – Comportament care creează un mediu de lucru intimidant, ostil sau umilitor pentru beneficiar.

Convenția internațională privind prevenirea hărțuirii sexuale

În cadrul Organizației Internaționale a Muncii, în 2019, au fost adoptate **Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii (nr. 190)** și **Recomandarea însoțitoare (nr. 206)**.

Convenția nr. 190 se referă la violență și hărțuire ca **la un singur concept unic și complex care acoperă “o serie de comportamente, practici sau amenințări inacceptabile”**, mai degrabă decât să ofere o definiție restrânsă sau uniformă a ceea ce constituie violența și/sau hărțuirea la locul de muncă.⁵

Definiția hărțuirii sexuale din Convenția nr. 190 este următoarea:⁶

1. În sensul prezentei Convenții:
 - a) Termenul de **violență și hărțuire** în câmpul muncii se referă la o serie de comportamente și practici inacceptabile sau la amenințări cu acestea, fie că se întâmplă o singură dată, fie că se repetă, care vizează, duc sau pot duce la vătămări fizice,

psihologice, sexuale sau economice și include violența și hărțuirea în bază de gen.

Termenul **violență în bază de gen și hărțuire** înseamnă violența și hărțuirea îndreptate împotriva persoanelor din cauza sexului sau genului lor sau care afectează în mod disproporționat persoanele de un anumit sex sau gen și include hărțuirea sexuală.

2. Fără a aduce atingere alineatului (1) literele (a) și (b) din prezentul articol, definițiile din legislațiile și reglementările naționale pot prevedea un singur concept sau concepte separate.

**Pentru
Republica Moldova, Convenția nr. 190 va intra în vigoare
la 19 martie 2025⁷**

¹ Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene (2006), "Directiva 2006/54/CE 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". Articolul. 2 alineatul (1) litera (d). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>; Institutul European pentru Egalitatea de Gen (EIGE) (2024), "Glossary and Thesaurus". <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus>.

² Înainte de adoptarea Convenției nr. 190, această definiție a hărțuirii sexuale a fost creată în cadrul și contextul Convenției OIM privind discriminarea (încadrarea în muncă și ocupație) din 1958 (nr. 111) (OIM 2012; 2020a; Cruz și Klinger 2011; OIM și UN Women 2019), precum și al Observației generale din 2002 a Comitetului de experți al OIM privind aplicarea convențiilor și recomandărilor (CEACR).

³ Organizația Internațională a Muncii (OIM) (2024), "Ghidul C190". [Capitolul 2. Definirea "violenței și hărțuirii" în "lumea muncii".] <https://c190guide.ilo.org/en/ratify-c190-chapters/chapter-2/>.

⁴ O favoare sau un avantaj acordat sau așteptat în schimbul a ceva. (În latină înseamnă "ceva pentru ceva" sau "asta pentru asta").

⁵ OIM (2024), "Ghidul C190".

⁶ OIM (2019), "C190 - Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii (nr. 190)". Art.1.

<https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::>

⁷ OIM (2024), "Ratifications of C190 – Violence and Harassment Convention 2019 (No. 190)".

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:::P11300_INSTRUMENT_SORT:3.

Fișa de instruire: Istoria polițistei Lisa Anderson

Lisa Anderson, o polițistă devotată, a fost supusă hărțuirii sexuale persistente de către un ofițer superior, sergentul Robert Miller.

În ciuda devotamentului Lisei față de locul său de muncă și a rezultatelor sale excelente, aceasta s-a confruntat cu avansuri nedorite și situații inconfortabile care i-au afectat echilibrul și performanța profesională.

Sergentul Miller face adesea comentarii cu tentă sexuală despre aspectul și corpul Lisei. Aceste comentarii au loc atât în privat, cât și în fața altor colegi. El i-a făcut avansuri fizice nepotrivite Lisei, inclusiv atingeri și îmbrățișări nedorite. Aceste incidente au avut loc atât în timpul serviciului, cât și în afara acestuia.

În ciuda dezaprobării clare a Lisei și a încercărilor de a-l evita pe sergentul Miller, hărțuirea continuă. El îi trimite frecvent mesaje explicite și încearcă să o prindă la colț în spații izolate.

Lisa se teme să raporteze hărțuirea, deoarece sergentul Miller deține o poziție influentă în cadrul departamentului. Ea se teme de represalii și de impactul asupra carierei sale. Hărțuirea continuă a avut un impact emoțional asupra Lisei. Ea suferă de anxietate, depresie și a lipsit de la serviciu din cauza unor afecțiuni legate de stres.

În cele din urmă, ea îl abordează pe un coleg pentru a-i cere ajutorul.

Întrebări:

1. Ca grup, imaginați-vă că sunteți Lisa:
 - a. Care sunt diferitele îngrijorări pe care le aveți cu privire la utilizarea unui proces **informal** pentru a soluționa hărțuirea sexuală?
 - b. Care sunt diferitele îngrijorări pe care le aveți în depunerea unei plângeri **formale/ oficiale**?
2. Ca grup, imaginați-vă că oferiți consiliere Lisei. Amândoi activați într-o organizație polițienească bună, care utilizează o abordare centrată pe victimă.
 - a. Ce ar face organizația dumneavoastră pentru Lisa dacă aceasta ar depune o plângere **informală**?
 - b. Ce ar face organizația dumneavoastră pentru Lisa dacă aceasta ar depune o plângere **formală/ oficială**?

Modulul 8: Leadership (conducere) sensibil la dimensiunea de gen

Obiectiv de învățare

- Înțelegerea calităților și competențelor de bază ale unui leadership care ține cont de dimensiunea de gen.

Timp alocat

1 oră 10 minute

Structura modulului

8.1. Leadership sensibil la dimensiunea de gen	1 oră 10 minute
8.1.1. Ce este un Leadership sensibil la dimensiunea de gen?	15 minute
8.1.2. Scenarii	55 de minute

Materiale

- Copii ale fișelor de instruire pentru fiecare dintre participanți (aflate la sfârșitul acestui modul)
- Diapozitive PowerPoint (pregătite în prealabil)
- Cretă sau tablă albă, sau suport pentru flipchart
- Laptop/computer și proiector
- Link la video
- Hârtie pentru flipchart
- Foițe adezive



Sesiunea 8.1. Leadership sensibil la dimensiunea de gen

(1 oră 10 minute)

8.1.1. Ce este un Leadership sensibil la dimensiunea de gen? (15 minute)

- Rugați participanții să folosească foițe adezive pe care să indice **calitățile unui leadership eficient**. Rugați-i să scrie câte o calitate pe fiecare foiță adezivă și să le așeze pe tablă (sau pe flipchart).
- Pe măsură ce participanții își plasează foițele pe tablă, grupați bilețelele identice (sau similare) pentru a arăta participanților calitățile care au fost identificate de mai multe persoane.

- Dacă unii participanți au anumite dificultăți, le puteți oferi câteva exemple:
 - Conștiința de sine
 - Respect
 - Compasiune
 - Viziune
 - Responsabilitate
 - Comunicare
 - Învățare rapidă
 - Colaborare
 - Influență
 - Integritate
 - Curaj
 - Recunoștință
 - Reziliență
- Treceți în revistă diferite calități și rugați câțiva participanți să explice de ce au indicat acea calitate.
- Păstrați toate foițele autocolante acolo unde sunt și apoi rugați participanții să folosească din nou foițele autocolante pentru a scrie calitățile unui **leadership sensibil la dimensiunea de gen**. Ca și data trecută, rugați-i să folosească câte o calitate pe fiecare foaie adezivă și acum rugați-i să așeze noile foițe adezive într-o zonă diferită.
- La fel ca data trecută, grupați foițele adezive similare.
- Câteva exemple, dacă nu au fost deja menționate, sunt:
 - Sprijiniți femeile
 - Tratați cu respect victimele supraviețuitoare
 - Nu utilizați stereotipuri de gen
 - Pronunțați-vă împotriva hărțuirii sexuale la locul de muncă.
- Întrebați participanții care este diferența dintre **un leadership eficient** și **un leadership sensibil la dimensiunea de gen**?
- Oferiți-le cuvântul participanților pentru a-și exprima opiniile. Facilitați o discuție în grup, dacă este necesar.
- Explicați-le participanților că:
 - **Un leadership sensibil la dimensiunea de gen** include toate calitățile unui leadership eficient (faceți referire la notițele autocolante) **ȘI** toate calitățile pe care le-ați identificat și care sunt legate de gen (faceți referire la celălalt grup de notițe autocolante).

- Există uneori o neînțelegere conform căreia **leadership-ul sensibil la dimensiunea de gen** este mai puțin calificat sau mai puțin competent din cauza accentului pe dimensiunea de gen. În realitate însă, este exact invers. Este mai dificil și este nevoie de și mai multă îndemânare și practică pentru a fi un **lider sensibil la dimensiunea de gen**.
- Liderii sensibili la dimensiunea de gen nu sunt doar femei. Ei sunt și bărbați.
- Prezentați-le participanților diapozitivele PowerPoint (pregătite în prealabil) cu următoarele informații:

Leadership sensibil la dimensiunea de gen

Leadership-ul sensibil la dimensiunea de gen este atunci când oamenii își folosesc poziția și abilitățile de conducere pentru a lucra activ în favoarea egalității de gen și a drepturilor femeilor, atât la locul de muncă, cât și prin intermediul activităților externe ale organizației lor. (Academia Folke Bernadotte)³⁶

Competențe de Leadership sensibil la dimensiunea de gen

Cele cinci abilități de bază pe care liderii sensibili la dimensiunea de gen le utilizează pentru a realiza egalitatea de gen și drepturile femeilor sunt:

- 1. Conducerea prin exemplu:** Atenuarea stereotipurilor de gen, intervenția în cazurile de sexism și promovarea schimbărilor organizaționale, pentru sporirea egalității de gen și respectarea drepturilor femeilor și fetelor.
- 2. Stabilirea priorităților și a obiectivelor:** Identificați principalele lacune în punerea în aplicare a politicilor privind egalitatea de gen, stabiliți priorități strategice și obiective măsurabile pentru creșterea egalității de gen.
- 3. Comunicarea în mod clar și convingător:** Utilizați un limbaj sensibil la dimensiunea de gen și fiți clar, convingător și consecvent atunci când comunicați cu privire la egalitatea de gen și drepturile femeilor și fetelor.
- 4. Gestionarea personalului, resurselor și activităților:** Stabiliți condițiile adecvate pentru a permite personalului să realizeze cu succes prioritățile și obiectivele în materie de egalitate de gen; stabiliți o relație de lucru strategică cu consilierul sau persoana de contact în materie de egalitate de gen; utilizați analiza de gen pentru a vă asigura că resursele și activitățile contribuie la egalitatea de gen.

³⁶ Folke Bernadotte Academy (FBA) (2024), "Gender-Responsive Leadership". <https://fba.se/en/areas-of-expertise/women-peace-and-security/gender-responsive-leadership/>.

5. Responsabilizarea proprie și a celorlalți: Dezvoltați o cultură a învățării și a responsabilității în ceea ce privește performanța în materie de egalitate de gen, inclusiv prin utilizarea mecanismelor formale și informale de responsabilizare, de genul monitorizării și feedback-ului.

(Academia Folke Bernadotte)³⁷



Notă pentru facilitator

În pregătirea slide-urilor PowerPoint pentru această sesiune, puteți descărca și utiliza cadrul FBA pentru cele cinci competențe de bază. Îl puteți descărca de aici:

https://fba.se/globalassets/grl/grl_large.png

- Citiți slide-urile împreună cu participanții și întrebați-i dacă au întrebări sau comentarii cu privire la definiție și la cele cinci competențe de bază.
- Întrebați participanții dacă sunt de acord cu aceste competențe de bază. Ar elimina vreuna? Ar adăuga altele? (Mai ales, în baza notițelor autocolante pe care le-au indicat în cadrul sesiunii anterioare)
- Invitați participanții să își împărtășească opiniile și comentariile. Dacă este necesar, facilitați o discuție în grup.
- Întrebați participanții dacă au lucrat vreodată cu un **lider sensibil la dimensiunea de gen**. Rugați-i să își împărtășească experiența lor grupului de participanți.
- Rugați participanții să își împărtășească opiniile și comentariile. Dacă este necesar, facilitați o discuție în grup.
- Arătați-le participanților videoclipul cu **Generalul-locotenent David Morrison, șeful Armatei australiene**:
 - <https://www.youtube.com/watch?v=azbRhVCt8Rw>.
- Înainte de a difuza videoclipul, explicați-le participanților că:
 - Unii dintre ei poate au văzut deja acest videoclip, deoarece a devenit viral.
 - Generalul-locotenent Morrison a ținut acest discurs, care a fost prezentat publicului australian în 2013, atunci când a aflat, în urma unei investigații, despre existența unei rețele de sex pe internet în cadrul armatei.
 - Acesta este un exemplu de leadership sensibil la dimensiunea de gen în modul în care a reacționat la anchetă/ investigație.

³⁷ Ibid.

- Întrebați participanții ce părere au despre discursul său și oferiți cuvântul participanților pentru a-și împărtăși opiniile. Dacă este necesar, facilitați o discuție în grup.



Notă pentru facilitator

Dacă cunoașteți un exemplu bun de lider sensibil la dimensiunea de gen, luați în considerare invitarea acestuia în calitate de vorbitor în cadrul instruirii.

8.1.2. Scenarii (55 de minute)

- Împărțiți participanții în trei grupuri.
- Distribuiți fiecăruia dintre participanți fișa de instruire **Scenarii de leadership sensibil la dimensiunea de gen**.
- Dați-le participanților următoarele instrucțiuni:
 - Citiți scenariile 1 și 2.
 - În grup, decideți ce veți face, în calitate de lider care promovează egalitatea de gen, pentru fiecare scenariu (acțiunea dumneavoastră imediată).
 - Apoi, ca grup, decideți ce ați face pe termen lung (în cazul fiecărui scenariu).
 - Folosiți flipchart-ul pentru a scrie deciziile dumneavoastră (pentru acțiuni imediate și pentru acțiuni pe termen lung) pentru ambele scenarii. (Scenariul 1 și 2)
 - Nu ezitați să adăugați mai multe detalii la fiecare scenariu, dacă acest lucru vă ajută să vă susțineți deciziile.
 - Alegeți un raportor din cadrul echipei care să prezente concluziile în ședință plenară.
- Acordați grupurilor aproximativ 20 de minute pentru a discuta, a răspunde la întrebări și a face notițe pe foaia de flipchart.
- Dacă grupurile întâmpină dificultăți, faceți referință la cele cinci abilități ale leadership-ului sensibil la gen. (Poate, pentru a-i ajuta, ați dori să le arătați diapozitivul PowerPoint cu abilități)
- Invitați grupurile mici înapoi în ședința plenară.
- Rugați fiecare raportor să prezinte grupului său răspunsurile la întrebări.
- După prezentarea fiecărui raportor, oferiți cuvântul celorlalți participanți pentru a adresa întrebări și a oferi feedback. Dacă este necesar, facilitați o discuție de grup.

Fișa de instruire: Scenarii de leadership sensibil la gen

Scenariul 1

Sunteți conducătorul unei unități de poliție care recent a finalizat formarea în materie de gen. Una dintre singurele femei din echipa dvs. este sergentul Williams, un ofițer de poliție foarte talentată și dedicată, care s-a alăturat unității după ce a excelat la Academia de Poliție. În ciuda contribuțiilor sale impresionante în echipă până în prezent, sergentul Williams se confruntă cu dificultăți în cadrul echipei, care este formată predominant din bărbați. În timpul ședințelor de echipă, contribuțiile și sugestiile sergentului Williams sunt adesea trecute cu vederea. Ofițerii mai experimentați se referă adesea la lipsa ei de experiență, ceea ce o determină să ezite din ce în ce mai mult să-și exprime opinia. Această situație vă îngrijorează, deoarece apreciați diversitatea și considerați că aportul fiecărui membru al echipei este esențial pentru un proces decizional eficient.

Scenariul 2

Sunteți comandantul unei unități într-un oraș de mărime medie, iar serviciul dumneavoastră de poliție se confruntă cu un deficit de femei polițiști. Vi s-a încredințat sarcina de a angaja noi ofițeri care să ocupe patru posturi vacante. Departamentul dvs. a recepționat dosare de aplicare de la mai mulți candidați foarte calificați pentru posturile vacante. Printre candidații de pe lista scurtă se numără șase candidați care au trecut cu succes toate testele și interviurile necesare. Patru dintre candidați sunt femei, în timp ce ceilalți doi sunt bărbați. Trebuie să luați decizia finală cu privire la candidații care urmează să fie angajați, ținând cont de angajamentul dumneavoastră de a promova egalitatea de gen și reprezentarea femeilor în cadrul serviciului. Cu toate acestea, simțiți, de asemenea, presiuni din partea altor ofițeri din cadrul comisiei de recrutare, care doresc ca criteriile de selecție să se bazeze exclusiv pe rezultatele la teste și pe anii de experiență. Aceștia susțin că toate cele patru femei au scoruri ușor mai mari și mai mulți ani de experiență decât cei doi bărbați.

Modulul 9: Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen

Obiective de învățare

- Înțelegerea modului în care arată comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen.
- Identificarea modului în care să facă mici schimbări în comunicarea internă și externă pentru a fi mai sensibili la dimensiunea de gen.

Timp alocat

60 de minute

Structura modulului

9.1. Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen	60 de minute
9.1.1. Discuții de grup	15 minute
9.1.2. Exemple	15 minute
9.1.3. Exercițiu	30 de minute

Materiale

- Copii ale fișelor de instruire (situate la sfârșitul acestui modul) pentru fiecare participant



Sesiunea 9.1. Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen

(60 de minute)

9.1.1. Discuții de grup (15 minute)

- Facilitați o discuție de grup, adresând următoarele întrebări participanților:
 - Cât de importantă este comunicarea în activitatea dumneavoastră?
 - Comunicați diferit în comunicarea internă (în cadrul organizației dumneavoastră) comparativ cu comunicarea externă (către public sau organizații din afara organizației dumneavoastră)?
 - În opinia dumneavoastră, ce înseamnă comunicarea sensibilă la gen?
 - În opinia dumneavoastră, considerați că comunicați într-un mod care ține cont de gen? De ce da sau de ce nu? Argumentați vă rog.
 - De ce ar fi importantă utilizarea comunicării sensibile la gen în cadrul activităților polițienești?

- Oferiți cuvântul participanților pentru a-și împărtăși opiniile.
- Dacă nu sunt deja menționate, asigurați-vă că adăugați:
 - Întotdeauna ne putem îmbunătăți abilitățile de comunicare.
 - Este normal ca uneori în comunicările noastre să uităm să fim sensibili la gen.
 - În activitățile poliției sensibile la dimensiunea de gen este esențial să „aplicăm în practică ceea ce susținem” în modul în care comunicăm.
 - Referindu-ne la competențele de bază ale leadership-ului sensibil la dimensiunea de gen, ar trebui să fim un exemplu în comunicările noastre.
 - Este esențial să se evite limbajul sexist sau limbajul discriminatoriu de orice fel.

9.1.2. Exemple (15 minute)

- Distribuiți fiecăruia dintre participanți fișa de instruire **Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen**.
- Pe măsură ce citiți fișa împreună cu participanții, opriți-vă pentru a răspunde la întrebările acestora. Facilitați o discuție în grup, dacă este necesar.

9.1.3. Exercițiu (30 de minute)

- Rugați participanții să se așeze în perechi.
- Distribuiți tuturor participanților fișa de instruire **Michland**.
- Dați-le participanților următoarele instrucțiuni:
 - Citiți textul și decideți dacă este sensibil la gen sau nu.
 - Dacă este sensibil la dimensiunea de gen, explicați de ce.
 - Dacă nu este, ce corecturi ați aduce textului?
 - Veți avea la dispoziție 15 minute pentru a discuta cu partenerul dumneavoastră.
 - Ulterior, vom discuta și analiza împreună răspunsurile dumneavoastră.
- Readuceți atenția participanților înapoi la sesiunea plenară.
- Întrebați dacă vreunul dintre participanți a considerat că textul a fost sensibil la gen, întrebați-i de ce au ajuns la această concluzie și rugați-i să-și argumenteze poziția.
- Confirmați grupului că textul **nu este sensibil la dimensiunea de gen**.
- Rugați voluntarii să ofere pe rând câte o rectificare.
- Dacă este necesar, răspundeți la întrebările participanților pe măsură ce efectuați fiecare rectificare.

- A se vedea mai jos rectificările făcute cu roșu și subliniate.

Munca precară este, fără îndoială, cea mai mare provocare a omenirii în epoca modernă. Michland încă își revine din efectele crizei economice recente, însă beneficiile nu au fost împărțite în mod egal între cetățenii săi. Deși șomajul a început să scadă, creșterea numărului de locuri de muncă prost plătite și nesigure amenință capacitatea familiilor de a se descurca. Din ce în ce mai multe familii se confruntă cu sărăcia și nesiguranța, fără să fie din vina lor. Această evoluție face ravagii în rândul lucrătorilor din toate categoriile profesionale - de la constructori și politiști până la profesori și chiar personal de servire (sau chelneri de restaurant).

La 1 noiembrie 2000, un purtător de cuvânt al președintelui a declarat:

"Eșecurile ultimului guvern au lăsat multe familii în dificultate. Strategia noastră de incluziune socială întruchipează acțiunile ferme necesare pentru a depăși spectrul locurilor de muncă precare și pentru a oferi tuturor o șansă decentă în viață"

Această strategie urmărește să asigure că:

- Toți angajații au venituri suficiente și protecție socială pentru a se autoproteja de sărăcie.
- Există măsuri adecvate de sprijinire a echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și, în special, de sprijinire a proaspetelor mame, care continuă să aibă cele mai multe responsabilități de îngrijire.
- Există intervenții timpurii pentru părinții și copiii expuși riscului de sărăcie.
- Fetele și băieții de pretutindeni au acces la o educație decentă, indiferent de venitul lor.

- Subliniați participanților că:

- Pentru cei care scriu multe rapoarte, scrierea într-o manieră sensibilă la dimensiunea de gen vă permite să fiți mai precis și mai specific, atunci când este relevant.
- Realizarea unor mici schimbări de acest gen poate să nu pară importantă, dar oamenii observă.
- Oferiți cuvântul participanților pentru a împărtăși orice comentarii sau întrebări.

Fișă de instruire: Comunicare sensibilă la gen

O referință rapidă a modalităților de utilizare a comunicării sensibile la gen ^{1,2}

Evitați utilizarea generică a cuvintelor "bărbat" și "el"

- Folosiți „umanitate” mai degrabă decât „omenire”
- Utilizați „să beneficieze de drepturile sale ale omului” sau „să beneficieze de drepturile ei/lui ale omului” mai degrabă decât „să beneficieze de drepturile (lui) ale omului”, în special atunci când vă referiți la persoane în general.
- Utilizați „forța de muncă” în loc de „forța bărbatului”.
- Utilizați „Stimate domn sau stimată doamnă” în loc de „Stimate domn”.

Evitați formele de excludere și alegeți alternative incluzive

- Utilizați „Dragi familii, vă rugăm să coaceți prăjituri pentru petrecerea clasei noastre” mai degrabă decât „Dragi mame, vă rugăm să coaceți prăjituri pentru petrecerea clasei noastre”, pentru a transmite că și bărbații pot avea grijă de copii.

Evitați expresiile care marginalizează femeile

- Evitați adăugarea cuvântului „femeie” ca prefix la anumite ocupații.
- Eliminați pur și simplu cuvântul „femei” din „femeie de știință”, dacă menționarea sexului persoanei nu este relevantă pentru mesaj. Folosiți pur și simplu termenul „cercetător sau savant”.

Promovați egalitatea de gen în materialul vizual

- Asigurați-vă că femeile și bărbații sunt reprezentați în mod egal în comunicarea vizuală (fotografii, videoclipuri etc.)
- Reprezentați femeile în roluri non-stereotipice/tradiționale; de exemplu, într-o fotografie cu construcții folosiți femei.
- Evitați imaginile care reproduc stereotipuri de gen.
- Reprezentați imagini ale femeilor și bărbaților cu factori sociali diferiți, de genul vârstă, religie, etnie, dizabilitate etc.

Evitați expresiile de gen

- Utilizați „cea mai bună persoană pentru această funcție” în loc de „cel mai bun om pentru această funcție”.
 - Utilizați „acord informal” în loc de „gentlemen's agreement”.
 - Utilizați „delegații și soțiile/soții lor” în loc de „delegații și soțiile lor”.
-

Promovați egalitatea de gen în cadrul nominalizărilor pentru o reprezentare diversă

- Atunci când identificați persoane care să reprezinte echipa, departamentul sau organizația în diferite activități, nominalizați femeile în egală măsură cu bărbații.
 - Acest lucru este valabil atât pentru activitățile externe, cât și pentru activitățile interne.
-

Promovați egalitatea de gen în practică

- În sarcinile zilnice, acordați atenție în egală măsură femeilor și bărbaților, precum și persoanelor cu diferite identități care se intersectează, în special persoanelor cu identități diferite de a dumneavoastră.
-

Faceți referire la bărbați și femei în loc de sex

- Dacă nu este relevant să includeți genul, evitați utilizarea sexului cuiva ca adjectiv.
 - Dacă este relevant să includeți genul, includeți-l pentru bărbați și femei.
 - Utilizați „Această unitate de poliție are nevoie de 20 de angajați operativi - 13 bărbați și 7 femei” în loc de „Această unitate de poliție are nevoie de 20 de bărbați și 7 femei polițiști”
-

¹ Adaptat după Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) Turcia (2021), (2021), „A Gender-Responsive Communication Guide – Rethinking Communication”, Ankara: UNDP.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/tr/UNDP-TR-GENDER-RESPONSIVE-COMM-GUIDE.pdf>.

² Adaptat după European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019), „Toolkit on Gender-Sensitive Communication”, Vilnius: EIGE.

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20193925_mh0119609enn.pdf.

Fișa de instruire: Michland

Este acest text sensibil la dimensiunea de gen?

Preambul¹

Munca precară este, fără îndoială, cea mai mare provocare a omului în epoca modernă. Michland încă își revine din efectele crizei economice recente, însă beneficiile nu au fost împărțite în mod egal între cetățenii săi. Deși șomajul a început să scadă, creșterea numărului de locuri de muncă prost plătite și nesigure amenință capacitatea familiilor de a se descurca. Din ce în ce mai multe familii se confruntă cu sărăcia și nesiguranța, fără să fie din vina lor. Această evoluție face ravagii în rândul lucrătorilor din toate profesiile - de la constructori și polițiști până la profesori și chiar chelnerițe.

La 1 noiembrie 2000, un purtător de cuvânt al președintelui a declarat:

"Eșecurile ultimului guvern au lăsat multe familii în dificultate. Strategia noastră de incluziune socială întruchipează acțiunea virilă necesară pentru a depăși spectrul locurilor precare de muncă și pentru a oferi tuturor o șansă decentă în viață."

Această strategie urmărește să asigure că:

- Fiecare angajat beneficiază de venituri suficiente și de protecție socială pentru a se proteja de sărăcie.
- Există măsuri adecvate pentru a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea privată a femeilor.
- Există intervenții timpurii pentru mamele și copiii expuși riscului de sărăcie.
- Băieții și fetele de pretutindeni au acces la o educație decentă, indiferent de venitul lor.

¹ Adaptat după European Institute for Gender Equality (EIGE) (2019), "Toolkit on Gender-Sensitive Communication", Vilnius: EIGE, p. 39-41. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20193925_mh0119609enn_pdf.pdf

Modulul 10: Concluzii

Obiective

- Oferirea posibilității participanților de a-și revizui cunoștințele dobândite pe parcursul formării;
- Reflectarea asupra faptului dacă formarea a îndeplinit așteptările participanților, așa cum au fost identificate la începutul formării;
- Permitea participanților să completeze chestionarul de evaluare.

Țimp alocat

1 oră 40 de minute

Structura sesiunii

10.1. Pregătirea exercițiului Speed Dating (întâlniri rapide)	20 de minute
10.2. Exercițiul Speed Dating (întâlniri rapide)	50 de minute
10.3. Recapitulare și concluzii	30 de minute

Materiale

- Același număr de scaune ca și participanții (scaunele să poată fi mutate cu ușurință în sală)
- Tablă sau flipchart cu foițele autocolante din sesiunea 1.4 despre așteptări
- Spațiu liber într-o încăpere, astfel încât să se poată amplasa două cercuri (interior și exterior) de scaune
- Hârtie de scris (sau carnet) pentru participanți
- Timer/cronometru



10.1. Pregătirea exercițiului Speed Dating (întâlniri rapide) (20 de minute)

- Rugați participanții:
 - Să reflecteze câteva minute la tot ceea ce au învățat pe parcursul formării.
 - (Pe o foaie de hârtie separată) Să scrie 10 întrebări pe care le-ar adresa unuia dintre colegii săi de aici, dacă ar trebui să facă o evaluare a formării. Ar trebui

să fie întrebări la care chiar dvs. ați fi în măsură să răspundeți. Nu trebuie să fie întrebări extrem de dificile.

- Să scrie răspunsul pentru fiecare întrebare, astfel încât să nu uite care este răspunsul.
- Să păstreze bucata de hârtie.
- Rugați participanții să vă ajute să așezați scaunele în perechi în jurul perimetrului sălii. Ar trebui să existe același număr de scaune câți participanți sunt. Jumătate din scaune ar trebui să formeze perimetrul exterior al încăperii, cu fața spre interior, spre centrul sălii. Cealaltă jumătate de scaune ar trebui să formeze un perimetru interior - fiecare scaun fiind orientat spre exterior, în fața perimetrului exterior de scaune. Se creează astfel perechi de scaune orientate unul spre celălalt în jurul sălii.
- În cele din urmă, atunci când participanții se vor așeza pe scaune, cercul interior de participanți ar trebui să se poată deplasa (dacă se deplasează în același timp) de la scaunul lor la următorul din dreapta, și așa mai departe. Până la urmă, acest lucru le permite să se așeze în fața fiecărui participant care stă pe perimetrul exterior.

10.2. Exercițiul Speed Dating (întâlniri rapide) (50 de minute)

- Rugați participanții să se așeze pe unul dintre scaune.
- Explicați-le participanților că:
 - Vom face un fel de exercițiu de întâlniri rapide pentru a trece în revistă ceea ce ați învățat la instruire.
 - Toți cei care stați în perimetrul exterior al scaunelor, veți rămâne pe loc, pe acele scaune, fără a vă mișca. Voi veți fi cei care veți adresa întrebări.
 - Toți cei care stați în perimetrul interior al scaunelor, veți fi rugați la fiecare două minute să vă deplasați spre următorul scaun din dreapta dumneavoastră. Voi veți fi cei care veți răspunde la întrebări.
 - Voi folosi un cronometru, iar când voi da comanda: **START**, persoana care pune întrebarea poate adresa persoanei de vizavi, care răspunde, oricare dintre cele 10 întrebări pe care le-a elaborat anterior.
 - Persoana care răspunde la întrebare va avea la dispoziție două minute pentru a răspunde. Aceasta este **întâlnirea ta de 2 minute**.
 - Aceasta este o activitate colaborativă, astfel încât, dacă persoana are dificultăți în a răspunde la întrebare, cealaltă persoană o poate ajuta.
 - Odată ce cele două minute au expirat, voi da comanda: **STOP**. Atunci toată lumea se oprește din vorbit. Apoi voi spune: **MIȘCAȚI-VĂ SPRE DREAPTA!** Și persoanele din interior vă veți ridica de pe scaunul vostru și vă veți muta pe scaunul din dreapta voastră. Astfel veți sta față în față la o nouă **întâlnire**.

- Când dau din nou comanda **START**, încep să cronometrez cele două minute. Astfel, veți avea la dispoziție alte două minute pentru a răspunde la întrebarea noii persoane.
- Vom continua să facem acest lucru, pe măsură ce vă mutați pe scaunul din dreapta, până când cercul interior va face înconjurul încăperii.
- Întrebați participanții dacă au înțeles instrucțiunile. Asigurați-vă că, înainte de a începe exercițiul, toată lumea a înțeles condițiile, deoarece acesta se desfășoară destul de rapid.
- Efectuați exercițiul.
- De fiecare dată când le spuneți "**MIȘCAȚI-VĂ SPRE DREAPTA!**", încercați imediat să dați comanda "**START**", pentru a nu lăsa prea mult timp între ele. Aceasta este ceea ce dă senzația de "întâlniri rapide".
- Dacă observați cumva că două minute nu sunt suficiente sau, dimpotrivă, este prea mult timp, ajustați timpul. În general, timpul ar trebui să fie relativ scurt, pentru a impune participanții să gândească rapid. Dacă ajustați timpul, anunțați participanții despre acest lucru.
- După ce cercul interior de participanți a avut șansa de a comunica cu toți cei din exterior, opriți exercițiul. Rugați-i pe toți cei din exterior să-și schimbe locurile, așezându-se acum în interior. Efectuați exercițiul din nou, astfel încât rolurile să fie inversate.

10.3. Recapitulare și concluzii (30 de minute)

- Rugați participanții să vă ajute să puneți scaunele deoparte și să readuceți încăperea la starea în care era înainte de activitate.
- Facilitați o discuție de grup în care să întrebați participanții:
 - Cum vi s-a părut exercițiul speed dating (întâlniri rapide)?
 - Cum vi s-au părut întrebările? Dificile? Ușoare?
 - V-a luat prin surprindere vreo întrebare?
- Rugați participanții să formuleze comentarii sau reflecții finale cu privire la exercițiu.
- Rugați participanții să reflecteze asupra a tot ceea ce s-a discutat pe parcursul formării.
- Întrebați-i dacă au întrebări neclarificate.
- Aduceți notițele pe care participanții le-au completat la începutul formării cu privire la așteptările lor.

- Rugați participanții să se ridice în picioare, să meargă la tablă și rugați-i să se uite la așteptări.
- În timp ce participanții analizează notițele autocolante, facilitați o discuție de grup, întrebându-i dacă așteptările pe care le-au avut au fost realizate în timpul formării.
- Oferiți cuvântul participanților pentru a răspunde.
- În cazul în care unele așteptări nu au fost îndeplinite, cereți-vă scuze pentru nerealizarea așteptărilor și gândiți-vă împreună cu grupul dacă există ceva în legătură cu formarea care, ulterior, ar putea fi îmbunătățit sau schimbat.
- După ce nu mai există alte comentarii cu privire la așteptări, rugați participanții să se întoarcă la locurile lor.
- Înainte de a încheia, întrebați participanții dacă au alte comentarii sau reflecții finale cu privire la formare.
- Explicați-le că, după aceea, îi veți ruga, timp de câteva minute, să completeze un chestionar de evaluare, care este anonim, și că ați aprecia feedback-ul lor sincer.
- După ce ați colectat toate chestionarele de evaluare, participanții sunt liberi să plece.

INSTRUIRE ȘI EVALUARE

O formare eficientă nu se limitează la simpla transmitere de informații. Este esențial să evaluați impactul programului dvs. de formare și să vă asigurați că participanții acumulează cunoștințele și competențele pe care intenționați să le transmiteți.

Beneficiile analizei și evaluării

- **Îmbunătățirea eficacității:** Identificarea domeniilor de îmbunătățire vă permite să vă perfecționați programul de formare și să vă asigurați că acesta atinge în mod eficient obiectivele de învățare.
- **Îmbunătățirea experienței de învățare:** Colectarea de feedback vă permite să vă adaptați abordarea în funcție de nevoile și preferințele participanților, creând o experiență de învățare mai atractivă și mai de impact.
- **Demonstrarea valorii:** Datele de evaluare pot fi utilizate pentru a demonstra succesul programului dvs. de formare și impactul său pozitiv asupra participanților.

Elaborarea instrumentelor de evaluare:

- **Rămâneți concis:** Chestionarele și alte instrumente de evaluare trebuie să fie succinte și ușor de completat, pentru a maximiza participarea.
- **Clar și concentrat:** Întrebările trebuie să fie clare, precise și direct legate de conținutul formării și de obiectivele de învățare.
- **Feedback aplicabil:** Asigurați-vă că feedback-ul pe care îl colectați este aplicabil, permițându-vă să aduceți îmbunătățiri concrete programului dumneavoastră de formare.

Evaluarea înainte de formare:

- **Colectați o bază de referință:** Înainte de a porni în călătoria de formare, realizarea unei evaluări anterioare formării ajută la stabilirea unei înțelegeri de bază a nivelurilor existente de cunoștințe și abilităților participanților în legătură cu conținutul formării. Acest lucru se poate face prin chestionare, scurte teste bazate

pe cunoștințe sau chiar întrebări deschise despre experiența lor cu privire la subiect. Înțelegerea acestui nivel de bază vă permite să adaptați abordarea formării și să vă asigurați că aceasta acoperă diferența dintre cunoștințele actuale ale participanților și rezultatele de învățare dorite.

Analiza și evaluarea rezultatelor învățării:

- **Lucru în grup, activități și exerciții:** O varietate de activități de lucru în grup și exerciții desfășurate pe parcursul formării vă pot ajuta să evaluați în mod eficient reținerea cunoștințelor și înțelegerea conceptelor-cheie. În cazul în care rezultatele acestor activități relevă puncte slabe, nu vă fie teamă să vă adaptați agenda și abordarea înainte de a merge mai departe.
- **Evaluări post-formare:** Efectuarea unei evaluări la sfârșitul formării este utilă pentru a determina cât de multe cunoștințe au acumulat participanții în timpul formării. Prin compararea rezultatelor evaluărilor de dinaintea și de după formare, formatorii pot cuantifica îmbunătățirea înțelegerii și reținerii materialului de către participanți. Cu toate acestea, în cazul unei formări de nivel mai elementar, de genul celei de față, nu este necesar să se efectueze o evaluare post-formare în plus față de chestionarul de evaluare. Evaluările pre- și post-formare sunt mai potrivite pentru programele de formare cu conținut intensiv. Cantitatea de instrumente de evaluare elaborate ar trebui să fie proporțională cu durata formării, conținutul etc.
- **Chestionare de evaluare:** Elaborarea unui chestionar sau a unui formular de feedback pentru a colecta opiniile participanților cu privire la eficiența formării este de o valoare inestimabilă. Formularul poate include întrebări privind conținutul, metodele de predare, resursele utilizate și satisfacția generală cu privire la experiența de formare. Întrebările deschise pot oferi informații valoroase cu privire la nevoile și preferințele participanților. Un chestionar pentru această formare puteți găsi în anexă.

ANEXĂ

Chestionar de evaluare

Felicitări pentru finalizarea cursului de formare **a poliției sensibile la dimensiunea de gen!**

Feedback-ul dvs. este esențial pentru îmbunătățirea calității acestei formări. Vă rugăm să răspundeți onest și deschis la următoarele întrebări. Răspunsurile sunt anonime și vor rămâne confidențiale.

1. Relevanța formării:

Considerați că această instruire este relevantă pentru activitatea dumneavoastră?

☐ Da

☐ Nu

2. Dobândirea cunoștințelor:

Cât de mult v-ați sporit cunoștințele privind aspectele legate de gen prin intermediul acestei formări?

☐ Foarte puțin

☐ Puțin

☐ Într-o măsură oarecare

☐ Semnificativ

☐ Foarte semnificativ

3. Învățarea în baza modulelor:

Dintre modulele pe care le-ați urmat, din care ați învățat cel mai mult? (Vă rugăm să selectați unul sau mai multe)

☐ Modulul 2: Gen, sex și stereotipuri de gen

☐ Modulul 3: Egalitatea de gen

☐ Modulul 4: Poliția sensibilă la dimensiunea de gen

☐ Modulul 5: Violența în bază de gen

☐ Modulul 6: Violența domestică

☐ Modulul 7: Hărțuirea sexuală la locul de muncă

☐ Modulul 8: Leadership-ul sensibil la dimensiunea de gen

☐ Modulul 9: Comunicarea sensibilă la dimensiunea de gen

4. Experiența generală de formare:

Pe o scară de la 1 la 5, 1 fiind foarte slab și 5 fiind excelent, vă rugăm să evaluați:

- ___ Formarea în general
- ___ Calitatea exemplelor (studii de caz, bune practici, istorii)
- ___ Calitatea facilitatorului/facilitatorilor
- ___ Aranjamente logistice (cazare, călătorie)
- ___ Spații/săli, catering și echipamente tehnice
- ___ Materiale complementare de formare (lecturi, instrumente audiovizuale)

5. Abilitatea de a aplica cunoștințele:

După această instruire, vă simțiți încrezător în capacitatea dumneavoastră de a integra o perspectivă de gen în activitatea dumneavoastră?

- ☐ Deloc
- ☐ Nu chiar
- ☐ Într-o măsură oarecare
- ☐ Da, în mare parte
- ☐ Da, cu siguranță

6. Contribuția cursului la egalitatea de gen:

Considerați că conținutul cursului de formare va contribui la promovarea egalității de gen în cadrul forțelor de poliție?

- ☐ Deloc
- ☐ Nu chiar
- ☐ Într-o măsură oarecare
- ☐ Da, în mare parte
- ☐ Da, cu siguranță

7. Sugestii de îmbunătățire:

Ce alte aspecte ale programului de instruire ați sugera pentru a fi îmbunătățite?

Muğumim!

Glosar

asexual

Termen care descrie o persoană care nu simte atracție sexuală. Unele persoane asexuale experimentează atracție romantică sau emoțională, în timp ce altele nu. Cei care experimentează atracție romantică pot folosi, de asemenea, termeni de genul gay, bi, lesbiană, hetero și queer, împreună cu asexual, pentru a descrie orientarea atracției lor romantice. O persoană asexuală poate avea orice identitate de gen, expresie de gen sau caracteristici sexuale. Folosit alături de un substantiv, de exemplu, persoană asexuală.³⁸

(UN Free & Equal)

bifobia

Orice formă de prejudecată sau atitudine ostilă față de persoanele bisexuale bazată pe stereotipuri negative, inclusiv negarea bisexualității ca orientare sexuală reală. Bifobia poate viza persoanele care sunt sau care sunt percepute ca fiind bisexuale și se poate manifesta prin excludere, stigmatizare, hărțuire, criminalizare, discriminare și/sau violență.

(UN Free & Equal)

bisexual / bi

Un termen care descrie persoanele care sunt atrase emoțional, romantic și/sau sexual de persoane de mai multe sexe. A fi bisexual nu înseamnă neapărat că o persoană este atrasă în mod egal de toate genurile. Adesea, persoanele care au o preferință distinctă, dar nu exclusivă, pentru un gen se pot identifica și ca bisexuale. O persoană bisexuală poate avea orice identitate de gen, expresie de gen sau caracteristici sexuale. Folosit alături de un substantiv, de exemplu, femeie bisexuală, bărbat bisexual.

(UN Free & Equal)

cisgender / cis

Termen care descrie persoanele a căror identitate de gen se aliniază cu sexul care le-a fost atribuit la naștere (adică nu sunt transgender). O persoană cis poate avea orice orientare

³⁸ UN Free & Equal (2024), "Definitions". <https://www.unfe.org/know-the-facts/definitions/>.

sexuală, expresie de gen sau caracteristici sexuale. Utilizat alături de un substantiv, de exemplu, *bărbat cisgender*, *femeie cis*.

(UN Free & Equal)

**"terapia de
conversie" (aşa-
numita)**

Termen generic pentru a descrie o gamă largă de intervenții care urmăresc să schimbe orientarea sexuală sau identitatea de gen a unei persoane pentru a se conforma normelor sau preferințelor societale privind genul și sexualitatea. Acestea pot fi practici profund dăunătoare din punct de vedere emoțional și fizic, care se bazează pe ideea incorectă din punct de vedere medical sau pe credința socială/religioasă, conform căreia persoanele care sunt lesbiene, gay, bisexuale, trans sau nonconforme de gen sunt anormale sau bolnave. Tipurile de intervenții variază și pot fi extrem de dăunătoare, provocând durere și suferință severe și având ca rezultat daune psihologice și fiziologice de lungă durată. Termenul "terapie de conversie" este impropriu, deoarece aceste practici dăunătoare nu sunt terapie și nu pot converti pe nimeni.

(UN Free & Equal)

discriminare

Acțiunea de a face distincții nejustificate între ființele umane pe baza grupurilor, claselor sau a altor categorii la care sunt percepute ca aparținând. Oamenii pot fi discriminați pe criterii de rasă, sex, gen, vârstă, religie, dizabilitate, statut de migrant, orientare sexuală, identitate de gen, expresie de gen, caracteristici sexuale, precum și multe alte categorii.

(UN Free & Equal)

**violența domestică
(DV)**

Violența domestică înseamnă toate actele de violență fizică, sexuală, psihologică sau economică care au loc în cadrul familiei sau al unității domestice sau între foști sau actuali soți sau parteneri, indiferent dacă agresorul/făptuitorul împarte sau a împărțit sau nu același domiciliu cu victima.

(Convenția de la Istanbul)³⁹

endosex

Describe persoanele născute cu caracteristici sexuale fizice (de genul anatomie sexuală, organe de reproducere, tipare hormonale și/sau cromozomiale) care corespund definițiilor tipice pentru corpurile masculine sau feminine (adică nu sunt intersex). O persoană endosex poate avea orice identitate de gen, expresie de gen sau orientare sexuală. Utilizat alături de un substantiv, de exemplu, *femeie endosex*.

(UN Free & Equal)

gay

Un termen generic pentru a descrie persoanele care sunt atrase emoțional, romantic și/sau sexual de persoane de același sex. Deși este utilizat mai frecvent pentru a descrie bărbații, unele femei și persoane non-binare se pot identifica, de asemenea, ca gay. O persoană gay poate avea orice identitate de gen, expresie de gen sau caracteristici sexuale. Se utilizează alături de un substantiv, de exemplu, *bărbat gay*.

(UN Free & Equal)

gen

Se referă la caracteristicile și oportunitățile sociale asociate faptului de a fi bărbat și femeie și la relațiile dintre femei și bărbați și dintre fete și băieți, precum și la relațiile dintre femei și cele dintre bărbați. Aceste caracteristici, oportunități și relații sunt construite social și sunt învățate prin procese de socializare. Ele sunt specifice contextului/timpului și pot fi schimbate. Genul determină ceea ce este așteptat, permis și apreciat la o femeie sau la un bărbat într-un anumit context. În majoritatea societăților există diferențe și inegalități între femei și bărbați în ceea ce privește responsabilitățile atribuite, activitățile întreprinse, accesul la resurse și controlul asupra acestora, precum și oportunitățile de luare a deciziilor. Genul face parte din contextul socio-cultural mai larg. Alte criterii importante

³⁹ Consiliul Europei (2011). "Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice", CETS Nr. 210. art. 3. <https://rm.coe.int/168008482e>.

pentru analiza socio-culturală includ clasa socială, rasa, nivelul de sărăcie, grupul etnic și vârsta.⁴⁰

(UN Women)

Caracteristicile și oportunitățile sociale asociate cu faptul de a fi femeie și bărbat și cu relațiile dintre femei și bărbați și dintre fete și băieți, precum și cu relațiile dintre femei și cele dintre bărbați. Aceste caracteristici, oportunități și relații sunt construite social și sunt învățate prin intermediul proceselor de socializare. Ele sunt specifice contextului și timpului și pot fi schimbate. Genul determină ceea ce este preconizat, permis și apreciat la o femeie sau la un bărbat în fiecare context. În majoritatea societăților, există diferențe și inegalități între femei și bărbați în ceea ce privește responsabilitățile atribuite, activitățile întreprinse, accesul la resurse și controlul asupra acestora, precum și oportunitățile decizionale. Genul face parte din contextul sociocultural mai larg. Alte criterii importante pentru analiza socioculturală includ clasa socială, rasa, nivelul de sărăcie, grupul etnic și vârsta. Presupunerile și așteptările bazate pe gen dezavantajează în general femeile în ceea ce privește exercitarea efectivă a drepturilor, de genul libertatea de a acționa și de a fi recunoscute ca adulți autonomi și pe deplin capabili, de a participa pe deplin la dezvoltarea economică, socială și politică, precum și de a lua decizii cu privire la circumstanțele și condițiile lor. Genul este, de asemenea, un termen important de înțeles în contextul identității de gen.⁴¹

(Institutul European pentru Egalitatea de Gen - EIGE)

Identități, roluri și caracteristici construite social pe care o societate le consideră ca fiind așteptate, adecvate și acceptabile pentru cineva în funcție de sexul său și de semnificațiile sociale și culturale atribuite diferențelor

⁴⁰ UN Women (2001). "Concepts and definitions".
<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

⁴¹ European Institute for Gender Equality (EIGE) (2024), "Glossary and Thesaurus".
<https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus>.

biologice bazate pe sex. Pe scurt, genul este un set de comportamente, activități și forme de exprimare pe care societatea le așteaptă de la oameni în funcție de sexul lor. Aceste așteptări variază între societăți, comunități și grupuri, precum și de-a lungul timpului, și adesea duc la inegalitate, favorizând bărbații și dezavantajând femeile și alte sexe, afectând negativ toți membrii societății.

(UN Free & Equal)

violența în bază de gen (GBV)

Se referă la orice tip de prejudiciu care este comis împotriva unei persoane sau a unui grup de persoane din cauza sexului, genului, orientării sexuale și/sau identității de gen, reale sau percepute.⁴²

(Consiliul Europei)

discriminarea de gen

Discriminarea de gen este definită ca: „Orice diferențiere, excludere sau restricție bazată pe sex, care are ca efect sau scop compromiterea sau anihilarea recunoașterii și exercitării depline de către femei, indiferent de starea lor civilă, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniile politic, economic, social, cultural și civil, pe baza egalității dintre bărbați și femei.”[CEDAW. Art.1] Discriminarea își poate avea originea în cadrul normativ (de jure) sau în practică (de facto). Convenția CEDAW recunoaște și abordează ambele forme de discriminare, fie că sunt conținute în legi, politici, proceduri sau practici.

Discriminare de jure [De exemplu, în unele țări, legea prevede că femeile (cetățeni) care se căsătoresc cu bărbați străini își pierd cetățenia și/sau drepturile de proprietate. Pe de altă parte, bărbații (cetățeni) căsătoriți cu străini nu își pierd cetățenia și/sau drepturile de proprietate].

Discriminare de facto [De exemplu, practica multor responsabili de imigrație din diferite țări este de a considera "suspectă" o femeie care călătorește singură cu copiii ei

⁴² Council of Europe (2019). "Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence affecting young people." Ediția a doua. Ungaria: Council of Europe, p. 17. <https://rm.coe.int/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-/16809e1c34>.

minorii, în timp ce bărbații care călătoresc cu copiii lor sunt rareori chestionați].

(UN Women Training Centre, EIGE)

persoane de gen diferit

Persoane a căror identitate și/sau expresie de gen este percepută ca nealinieră la normele și stereotipurile de gen într-un anumit context.

(UN Free & Equal)

egalitatea de gen

Aceasta se referă la drepturile, responsabilitățile și oportunitățile egale ale femeilor și bărbaților, precum și ale fetelor și băieților. Egalitatea nu înseamnă că femeile și bărbații vor deveni la fel, ci că drepturile, responsabilitățile și oportunitățile femeilor și bărbaților nu vor depinde de faptul dacă s-au născut bărbați sau femei. Egalitatea de gen implică luarea în considerare a intereselor, nevoilor și priorităților atât ale femeilor, cât și ale bărbaților, recunoscând diversitatea diferitelor grupuri de femei și bărbați. Egalitatea de gen nu este o chestiune a femeilor, ci ar trebui să vizeze și să implice pe deplin atât bărbații, cât și femeile. Egalitatea între femei și bărbați este privită atât ca o chestiune legată de drepturile omului, cât și ca o precondiție și un indicator al dezvoltării durabile centrate pe oameni.

(UN Women Training Centre, EIGE)

egalitatea de gen

Asigurarea echității și justiției în distribuirea beneficiilor și responsabilităților între femei și bărbați. Conceptul recunoaște că femeile și bărbații au nevoi și influențe diferite și că aceste diferențe ar trebui identificate și abordate într-un mod care să corecteze dezechilibrele dintre sexe. Aceasta poate include un tratament egal sau un tratament diferit, dar considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, beneficiile, obligațiile și oportunitățile. Deși sunt adesea utilizate în mod interschimbabil, egalitatea și echitatea sunt două concepte foarte diferite. În timp ce tratatele internaționale privind drepturile omului se referă la „egalitate”, în alte sectoare se utilizează adesea termenul „echitate”. Termenul „echitate de gen” a fost folosit uneori într-un mod care perpetuează stereotipurile cu privire la

rolul femeilor în societate, sugerând că femeile ar trebui să fie tratate „echitabil” în conformitate cu rolurile pe care le îndeplinesc. Această interpretare riscă să perpetueze relațiile de gen inegale și să consolideze stereotipurile de gen care sunt în detrimentul femeilor. Prin urmare, termenul ar trebui utilizat cu prudență, pentru a se asigura că nu maschează o reticență de a aborda mai deschis discriminarea și inegalitatea.

(EIGE)

expresia de gen

Modul în care oamenii își prezintă în plan extern genul prin acțiuni și aspect, inclusiv prin îmbrăcăminte, vorbire și maniere. Unii termeni pentru a descrie expresia de gen includ masculin, feminin și androgin. Pentru multe persoane, expresia lor de gen corespunde ideilor pe care societățile noastre le consideră potrivite pentru genul lor. Pentru alte persoane nu este așa. Expresia de gen a unei persoane poate varia și este diferită de identitatea de gen, orientarea sexuală și caracteristicile sexuale.

(UN Free & Equal)

identitatea de gen

Identitatea de gen se referă la experiența de gen înăscută, profund simțită, internă și individuală a unei persoane, care poate sau nu să corespundă fiziologiei persoanei sau sexului desemnat la naștere. Aceasta include atât simțul personal al corpului, care poate implica, dacă este liber ales, modificarea aspectului sau a funcției corporale prin mijloace medicale, chirurgicale sau de altă natură, cât și alte expresii ale genului, inclusiv vestimentația, vorbirea și manierele.

(UN Women Training Centre – Ro: Centrul de formare ONU pentru femei, EIGE)

Definit în general ca un sentiment profund intern și resimțit al propriului gen. Acesta poate sau nu poate fi aliniat cu sexul atribuit la naștere. Majoritatea oamenilor au o identitate de gen, care face parte din identitatea lor generală. Conceptele privind identitatea de gen variază în întreaga lume.

(UN Free & Equal)

inegalitatea de gen

Situație juridică, socială și culturală în care sexul și/sau genul determină drepturi și demnități diferite pentru femei și bărbați, care se reflectă în accesul inegal al acestora la drepturi sau în exercitarea acestora, precum și în asumarea unor roluri sociale și culturale stereotipe. Acestea afectează statutul lor în toate domeniile vieții în societate, fie că este vorba de viața publică sau privată, în familie sau pe piața muncii, în viața economică sau politică, în puterea și luarea deciziilor, precum și în relațiile sociale de gen. În aproape toate societățile, femeile se află într-o poziție de inferioritate față de bărbați.

(EIGE)

integrarea dimensiunii de gen

Integrarea dimensiunii de gen înseamnă integrarea unei perspective de egalitate de gen în toate etapele și la toate nivelurile politicilor, programelor și proiectelor. Femeile și bărbații au nevoi, condiții de viață și circumstanțe diferite, inclusiv acces inegal la putere, resurse, drepturi ale omului și instituții, inclusiv la sistemul de justiție, precum și control asupra acestora. Situațiile femeilor și bărbaților diferă, de asemenea, în funcție de țară, regiune, vârstă, origine etnică sau socială, sau de alți factori. Obiectivul integrării perspectivei de gen este de a lua în considerare aceste diferențe la elaborarea, punerea în aplicare și evaluarea politicilor, programelor și proiectelor, astfel încât acestea să fie în beneficiul atât al femeilor, cât și al bărbaților și să nu sporească inegalitatea, ci să consolideze egalitatea de gen. Integrarea perspectivei de gen urmărește să rezolve inegalitățile - uneori ascunse - de gen. Prin urmare, acesta este un instrument pentru realizarea egalității de gen.⁴³

(Consiliul Europei)

Integrarea dimensiunii de gen este abordarea aleasă de sistemul Organizației Națiunilor Unite și de comunitatea internațională în vederea realizării de progrese în ceea ce privește drepturile femeilor și fetelor, ca o subcategorie a

⁴³ Council of Europe (2024), "What is gender mainstreaming?". <https://www.coe.int/en/web/genderequality/what-is-gender-mainstreaming>.

drepturilor omului căruia Organizația Națiunilor Unite i se dedică. Nu este un scop sau un obiectiv în sine. Este o strategie pentru punerea în aplicare a unei mai mari egalități pentru femei și fete în raport cu bărbații și băieții. Integrarea unei perspective de gen este procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați a oricărei acțiuni planificate, inclusiv a legislației, politicilor sau programelor, în toate domeniile și la toate nivelurile. Este o modalitate de a face din preocupările și experiențele femeilor, precum și ale bărbaților, o dimensiune integrantă a elaborării, punerii în aplicare, monitorizării și evaluării politicilor și programelor în toate sferile politice, economice și societale, astfel încât femeile și bărbații să beneficieze în mod egal, iar inegalitatea să nu fie perpetuată. Obiectivul final este realizarea egalității de gen.
(UN Women Training Centre – Ro: Centrul de formare ONU pentru femei)

nonconformism de gen

Un termen care descrie persoanele care sunt percepute ca nefiind conforme cu normele și stereotipurile de gen acceptate și preconizate de societate. Termenul se referă, de obicei, la expresia de gen, inclusiv la îmbrăcăminte, vorbire și maniere. Termenul se poate aplica oricărei persoane, indiferent de orientarea sa sexuală, identitatea de gen sau caracteristicile sexuale. Utilizat alături de un substantiv, *de exemplu, persoane neconforme cu genul*.
(UN Free & Equal)

norme de gen

Normele de gen sunt idei despre modul în care bărbații și femeile ar trebui să fie și să acționeze. Interiorizăm și învățăm aceste „reguli” la o vârstă fragedă. Acest lucru stabilește un ciclu de viață al socializării și stereotipurilor de gen. Altfel spus, normele de gen sunt standardele și așteptările la care se conformează în general identitatea de gen, într-un interval care definește o anumită societate, cultură și comunitate în acel moment.
(UN Women Training Centre – Ro: Centrul de formare ONU pentru femei)

Normele de gen sunt idei despre modul în care femeile și bărbații ar trebui să fie și să acționeze. Interiorizate încă din

primii ani de viață, normele de gen pot stabili un ciclu de viață al socializării și stereotipurilor de gen.

(EIGE)

paritatea de gen

Paritatea de gen este un alt termen pentru reprezentarea egală a femeilor și bărbaților într-un anumit domeniu, de exemplu, paritatea de gen în leadership-ul organizațional sau în învățământul superior. Eforturile în direcția parității de gen (reprezentare egală) reprezintă o parte esențială a asigurării egalității de gen și una dintre strategiile gemene, alături de integrarea dimensiunii de gen.

(UN Women Training Centre – Ro: Centrul de formare ONU pentru femei)

Concept numeric asociat egalității de gen. Paritatea de gen se referă la egalitatea relativă în ceea ce privește numărul și proporțiile de femei și bărbați, fete și băieți, fiind adeseori calculată ca raportul dintre valorile femeilor și cele ale bărbaților pentru un anumit indicator.

(EIGE)

leadership sensibil la dimensiunea de gen

Leadership-ul sensibil la dimensiunea de gen este acela în care oamenii își folosesc poziția și abilitățile de lider pentru a lucra activ în favoarea egalității de gen și a drepturilor femeilor, atât la locul de muncă, cât și prin intermediul activităților externe ale organizației lor.

(Academia Folke Bernadotte)⁴⁴

poliție sensibilă la dimensiunea de gen

O abordare a activității polițienești care se angajează să respecte egalitatea de gen și nediscriminarea. Prin aplicarea unei perspective de gen (sau prin integrarea dimensiunii de gen), poliția poate ține cont mai bine de deosebirile din viața bărbaților, a femeilor și a persoanelor cu diferențe de gen și de modul în care poliția le poate afecta în mod diferit.

(Adaptat după UN Women et al.)⁴⁵

⁴⁴ Folke Bernadotte Academy (FBA) (2024), "Gender-Responsive Leadership". <https://fba.se/en/areas-of-expertise/women-peace-and-security/gender-responsive-leadership/>.

⁴⁵ Adaptat după UN Women, UNODC, IAWP și Australian Aid (2021), "The Handbook on Gender-Responsive Police Services for Women and Girls Subject to Violence", p. 253. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/handbook-gender-responsive-police-services>.

rolurile de gen

Rolurile de gen se referă la normele sociale și comportamentale care, în cadrul unei anumite culturi, sunt considerate a fi potrivite din punct de vedere social pentru persoanele de un anumit sex. Acestea determină adesea responsabilitățile și sarcinile tradiționale atribuite bărbaților, femeilor, băieților și fetelor. Rolurile specifice de gen sunt adesea condiționate de structura gospodăriei, de accesul la resurse, de impactul specific al economiei globale, de apariția conflictelor sau a dezastrelor și de alți factori locali relevanți, de genul condițiilor ecologice. Ca și genul în sine, rolurile de gen pot evolua în timp, în special prin emanciparea femeilor și transformarea masculinității.⁴⁶

(UN Women Training Centre – Ro: Centrul de formare ONU pentru femei, EIGE)

stereotip de gen

Stereotipurile de gen sunt generalizări simpliste cu privire la caracteristicile, diferențele și rolurile de gen ale femeilor și bărbaților. Caracteristicile stereotipice ale bărbaților susțin că sunt competitivi, achizitivi, autonomi, independenți, conflictuali, preocupați de bunurile private. Stereotipurile paralele despre femei susțin că acestea sunt cooperative, nutritoare, grijulii, conectate, orientate spre grup, preocupate de bunurile publice. Stereotipurile sunt adesea utilizate pentru a justifica discriminarea de gen în sens mai larg și pot fi reflectate și consolidate de teorii, legi și practici instituționale tradiționale și moderne. Mesajele care consolidează stereotipurile de gen și ideea că femeile sunt inferioare sunt prezentate într-o varietate de „ambalaje” - de la cântece și publicitate până la proverbe tradiționale.

(UN Women Training Centre – Ro: Centrul de formare ONU pentru femei, EIGE)

Idei preconcepute prin care femeilor și bărbaților li se atribuie în mod arbitrar caracteristici și roluri determinate

⁴⁶ UN Women Training Centre (2021). “Gender Equality Glossary”.
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>.

și limitate de sexul lor. Stereotipurile de gen pot limita dezvoltarea talentelor și abilităților naturale ale fetelor și băieților, femeilor și bărbaților, precum și experiențele lor educaționale și profesionale și oportunitățile de viață în general. Stereotipurile despre femei sunt atât rezultatul, cât și cauza unor atitudini, valori, norme și prejudecăți profund înrădăcinate împotriva femeilor. Acestea sunt utilizate pentru a justifica și a menține relațiile istorice de putere ale bărbaților asupra femeilor, precum și atitudinile sexiste care frânează promovarea femeilor.

(EIGE)

infrațiuni motivate de ură

O infracțiune motivată de prejudecăți care are loc atunci când un agresor vizează o victimă din cauza apartenenței sale (sau a percepției apartenenței sale) la un anumit grup social sau rasial.

(UN Free & Equal)

discurs instigator la ură

Discursul public care exprimă ură sau încurajează violența față de o persoană sau un grup pe baza unei caracteristici de grup de genul rasă, culoare, origine națională, sex, dizabilitate, religie, orientare sexuală, identitate de gen, expresie de gen sau caracteristici sexuale.

(UN Free & Equal)

homofobie

Orice formă de prejudecată sau atitudine ostilă față de cei care sunt atrași de persoane de același sex. Homofobia poate viza persoanele care sunt sau care sunt percepute ca fiind lesbiene, gay sau bisexuale și se poate manifesta prin excludere, stigmatizare, hărțuire, incriminare, discriminare și/sau violență.

(UN Free & Equal)

intersecționalitate

Intersecționalitatea este un concept care ne permite să recunoaștem faptul că apartenența percepută la un grup îi poate face pe oameni vulnerabili la diverse forme de prejudecăți. Însă, întrucât suntem simultan membri ai mai multor grupuri, identitățile complexe pot modela modul specific în care experimentăm aceste prejudecăți. De exemplu, bărbații și femeile pot experimenta adesea

rasismul în mod diferit, la fel cum femeile de rase diferite pot experimenta sexismul în mod diferit, și așa mai departe. Ca urmare, o abordare intersecțională nu se limitează la analiza convențională cu scopul de a ne concentra atenția asupra prejudițiilor pe care altfel nu le-am putea recunoaște.⁴⁷

(AAPF)

Instrument analitic pentru studierea, înțelegerea și reacția față de modul în care sexul și genul se intersectează cu alte caracteristici/identități personale și modul în care aceste intersecții contribuie la experiențe unice de discriminare. Intersecționalitatea pornește de la premisa că oamenii trăiesc identități multiple, stratificate, derivate din relațiile sociale, istorie și funcționarea structurilor puterii. Analiza intersecțională urmărește să dezvăluie identitățile multiple, expunând diferitele tipuri de discriminare și dezavantaj intersecționale și multiple care apar ca urmare a combinării identităților și a intersectării sexului și genului cu alte motive. (Denumită și: discriminare intersecțională sau discriminare multiplă).

(EIGE)

intersex

Termen care se referă la persoanele născute cu caracteristici sexuale fizice (de genul anatomie sexuală, organe de reproducere, tipare hormonale și/sau cromozomiale) care nu corespund definițiilor tipice pentru corpurile masculine sau feminine. Aceste caracteristici pot fi interne sau externe, pot fi evidente la naștere, pot apărea la pubertate sau fizic nu pot fi vizibile deloc. Există un spectru larg și divers de caracteristici sexuale în rândul persoanelor intersex. Persoanele intersex pot folosi termenul în diferite moduri, de genul „a fi intersexual” sau „a avea o variație intersexuală”, sau pot prefera să nu folosească deloc termenul. O persoană intersex poate avea orice identitate de gen, expresie de gen sau orientare

⁴⁷ Kimberle Crenshaw, “A primer on intersectionality”. African American Policy Forum (AAPF). <https://www.aapf.org/publications>.

sexuală. Folosit alături de un substantiv, de exemplu, *persoană intersex*.

(UN Free & Equal)

intersexofobie / interfobie

Orice formă de prejudecată sau atitudine ostilă față de persoanele intersex sau față de existența trăsăturilor intersexuale. Acestea se pot manifesta prin excludere, stigmatizare, hărțuire, discriminare, patologizare (considerare drept patologie), intervenții chirurgicale efectuate pe copii și tineri intersex, fără consimțământul lor informat (uneori denumite mutilări genitale intersex) și/sau violență.

(UN Free & Equal)

violența partenerului intim (IPV)

Violența fizică, sexuală, psihologică sau economică între actualii sau foștii soți, precum și între actualii sau foștii parteneri. Aceasta constituie o formă de violență care afectează femeile în mod disproporționat și care, prin urmare, este în mod distinct bazată pe gen. **(EIGE)**

lesbiană

Un termen care descrie femeile care sunt atrase emoțional, romantic și/sau sexual de alte femei. Unele persoane non-binare se pot identifica, de asemenea, cu acest termen. O lesbiană poate avea orice expresie de gen sau caracteristici sexuale. Termen utilizat alături de un substantiv, de exemplu, femei lesbiene, și, de asemenea, ca substantiv, de exemplu, *un grup de lesbiene*.

(UN Free & Equal)

LGBTIQ+

Un acronim pentru lesbiene, gay, bisexuali, transsexuali, intersex, queer și alte persoane cu orientări sexuale, identități și expresii de gen, precum și caracteristici sexuale care sunt percepute ca nefiind conforme cu normele sociale. Acești termeni sunt frecvent utilizați la nivel internațional și în anumite contexte (deși nu în toate). Termenii pe care oamenii îi folosesc pentru a se referi la orientarea lor sexuală, identitatea de gen, expresia de gen și caracteristicile sexuale, precum și modul în care sunt abordate pot depinde de locație, limbă, generație și alte contexte culturale. Este întotdeauna important să

respectăm termenii pe care oamenii îi folosesc pentru a se raporta la ei înșiși.

(UN Free & Equal)

**forme multiple și
intersectate de
discriminare**

(intersecționalitate)

Apare atunci când o persoană este discriminată pe baza a două sau mai multe criterii care interacționează într-un mod complex și/sau inseparabil, generând efecte negative cumulate și forme diferite și specifice de discriminare. De exemplu, o femeie tânără, de culoare și bisexuală poate fi afectată disproporționat de un amestec cumulat de discriminare și marginalizare rasistă, bazată pe vârstă, discriminare bifobă și sexistă.

(UN Free & Equal)

non-binar

Termen utilizat pentru a descrie o persoană a cărei identitate de gen se situează în afara binarității de gen masculin-feminin. Acest termen poate cuprinde o mare varietate de experiențe de gen, inclusiv persoane cu o identitate de gen specifică care nu este nici exclusiv bărbat, nici exclusiv femeie, persoane care se identifică cu două sau mai multe genuri (bigender, pangender sau polygender) și persoane care nu se identifică cu niciun gen (agender). Persoanele non-binare se pot descrie sau nu și ca trans, gender queer sau gender fluid (cineva al cărui gen nu este fixat în timp). Termen folosit alături de un substantiv, de exemplu, *tânăr non-binar*.

(UN Free & Equal)

pansexual

Termen care se referă la persoanele care au capacitatea de a fi atrase emoțional, romantic și/sau sexual de persoane, indiferent de sex. Pentru persoanele pansexuale, sexul persoanei de care sunt atrase este irelevant. Termen utilizat alături de un substantiv, de exemplu, *femeie pansexuală*.

(UN Free & Equal)

+ (“plus”)

Simbolul plus reprezintă persoanele cu diverse orientări sexuale, identități și expresii de gen sau caracteristici sexuale care sunt percepute ca nefiind conforme cu normele sociale și care se identifică cu alți termeni decât lesbiană, homosexual, bisexual, transgender, intersexual sau queer.

Există mulți astfel de termeni care pot varia în funcție de culturi, limbi și grupuri demografice.

(UN Free & Equal)

queer

Din punct de vedere istoric, „queer” a fost un termen jignitor în limba engleză, dar a fost revendicat de unele persoane ca un termen cuprinzător pentru persoanele cu diverse orientări sexuale, identități și expresii de gen. Queer este folosit din ce în ce mai des de multe persoane care consideră că nu se conformează normelor unei anumite societăți pe baza orientării lor sexuale, identității de gen și/sau expresiei de gen. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că acest termen nu a fost universal adoptat. Unele persoane, în special cele care au experimentat utilizarea acestui termen într-o manieră crudă și disprețuitoare pentru a le hărțui, ar putea să nu-l adopte pentru a-și defini identitatea. Termen folosit alături de un substantiv, de exemplu, *persoană queer*.

(UN Free & Equal)

sex

(Sex biologic) Caracteristicile fizice și biologice care deosebesc bărbații de femei.

(UN Women Training Centre– Ro: Centrul de formare ONU pentru femei, EIGE)

Caracteristici biologice și fiziologice care definesc oamenii ca fiind femei sau bărbați. Aceste seturi de caracteristici biologice nu se exclud reciproc, deoarece există indivizi care le posedă pe amândouă, dar aceste caracteristici tind să diferențieze oamenii ca femei sau bărbați.

(EIGE)

Clasificarea unei persoane ca având caracteristici sexuale feminine, masculine și/sau intersex. În timp ce bebelușilor li se atribuie de obicei la naștere sexul masculin sau feminin doar pe baza aspectului anatomiei lor externe, sexul unei persoane este o combinație a unei serii de caracteristici sexuale corporale. Sexul unei persoane poate fi sau nu în concordanță cu identitatea sa de gen. Într-un număr tot mai

mare de țări, o persoană își poate schimba sexul în documentele sale de identitate.

(UN Free & Equal)

caracteristici sexuale

Caracteristicile fizice asociate sexului, inclusiv anatomia sexuală, organele de reproducere, tiparele hormonale și/sau cromozomiale, precum și caracteristicile fizice secundare care apar la pubertate (de genul voce mai joasă, creșterea părului corporal/facial, dezvoltarea sânilor etc.).

(UN Free & Equal)

hărțuire sexuală

Orice formă de comportament nedorit, verbal, nonverbal sau fizic de natură sexuală, cu scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane, în special atunci când creează un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(EIGE, EU)⁴⁸

orientare sexuală

Orientarea sexuală se referă la capacitatea fiecărei persoane de a simți o atracție emoțională, afectivă și sexuală profundă și de a întreține relații intime și sexuale cu persoane de sex/gen diferit sau de același sex/gen sau de mai mult de un sex/gen. În principiu, există trei orientări sexuale predominante: spre același sex/gen (homosexualitate), spre sexul opus/gen (heterosexualitate) sau spre ambele sexe/genuri (bisexualitate).

(UN Women Training Centre, EIGE)

Sentimentele romantice, emoționale și/sau fizice ale unei persoane sau atracția față de persoane de același sex, de sex diferit sau de mai multe sexe. Aceasta include heterosexualitatea, homosexualitatea, bisexualitatea, pansexualitatea, asexualitatea și o gamă largă de alte expresii ale orientării sexuale. Fiecare persoană are o orientare sexuală. Termeni de genul „preferință sexuală” și „stil de viață” sunt în general considerați ofensatori, atunci

⁴⁸ Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene (2006), "Directiva 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)", articolul. 2 alineatul (1) litera (d). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>.

când descriu sentimentele sau atracția unei persoane pentru alte persoane.

(UN Free & Equal)

SOGIESC

Un acronim pentru orientare sexuală, identitate de gen, expresie de gen și caracteristici sexuale. Toate persoanele au o orientare sexuală, o identitate de gen, o expresie de gen și caracteristici sexuale, însă nu toate persoanele au SOGIESC, care le fac să fie ținta stigmatizării, discriminării sau abuzului.

(UN Free & Equal)

hetero / heterosexual

Termen care se referă la un bărbat a cărui atracție romantică, emoțională și/sau fizică este față de femei sau viceversa. O persoană heterosexuală poate fi cisgender sau transgender și poate avea orice expresie de gen sau caracteristici sexuale. Termen utilizat alături de un substantiv, *de exemplu, bărbat heterosexual, femeie heterosexuală*.

(UN Free & Equal)

supraviețuitoare

Femeie care a fost supusă violenței în bază de gen.

(EIGE)

transgender / trans

Describe persoanele cu o identitate de gen care nu se aliniază cu sexul care le-a fost atribuit la naștere.

Persoanele trans se pot identifica cu identități de gen de genul bărbat, femeie, bărbat trans, femeie trans, persoană transgender, persoană non-binară sau cu o gamă largă de alți termeni în diferite limbi și locuri. În timp ce unele persoane transsexuale încearcă să își modifice corpul prin intervenții chirurgicale sau hormoni și/sau să întreprindă alte măsuri personale, sociale sau juridice (procesul de tranziție) pentru a-și alinia corpul și prezentarea de gen la identitatea lor, altele nu o fac. O persoană transgender poate avea orice expresie de gen, orientare sexuală sau caracteristici sexuale. Termenul se utilizează alături de un substantiv, *de exemplu, bărbat transgender, persoană trans*.

(UN Free & Equal)

transfobie

Orice formă de prejudecată sau atitudine ostilă față de persoanele transsexuale, inclusiv negarea identității lor de gen sau refuzul de a o recunoaște. Transfobia poate viza persoanele care sunt sau care sunt percepute ca fiind transsexuale și se poate manifesta prin excludere, stigmatizare, hărțuire, criminalizare, patologizare (procesul de transformare a unui comportament, fenomen sau stare într-o patologie), discriminare și/sau violență.

(UN Free & Equal)

traumă

Trauma este un răspuns emoțional la un eveniment teribil, cum ar fi un accident, o crimă, un dezastru natural, abuz fizic sau emoțional, neglijare, violență, moartea unei persoane dragi, război și altele. Imediat după eveniment, sunt tipice șocul și negarea. Reacțiile pe termen mai lung includ emoții imprevizibile, flashback-uri, relații tensionate și chiar simptome fizice precum dureri de cap sau greață.

(American Psychological Association – Ro: Asociația Americană de Psihologie)⁴⁹

interviuri bazate pe traume

Tehnicile de intervievare care se bazează pe o înțelegere corectă a traumei le permit polițiștilor de investigații (anchetatorilor) să pună întrebări în feluri care sunt mai coerente cu modul în care amintirile traumatice sunt adesea codificate, stocate și reconstituite. Intervipurile bazate pe traume pot obține informații mai complete și mai exacte, ceea ce poate conduce la anchete mai cuprinzătoare bazate pe dovezi. Cel mai important, aceasta permite polițiștilor de investigații (anchetatorilor) să nu interpreteze greșit comportamentul victimelor supraviețuitoare și să ajute la „înțelegerea” comportamentului acestora, care ar putea părea confuz și în conflict cu formarea tradițională a poliției. **(End Violence Against Women International - Ro: Eliminarea violenței împotriva femeilor la nivel internațional – EVAWI)⁵⁰**

⁴⁹ American Psychological Association (2024), “Trauma”. <https://www.apa.org/topics/trauma>.

⁵⁰ Kimberly A. Lonsway, Jim Hopper, Sgt. Joanne Archambault (2022). “Becoming Trauma-Informed: Learning and Appropriately Applying the Neurobiology of Trauma to Victim Interviews.” End Violence Against Women

victimă

Victimă va însemna orice persoană fizică, care este supusă comportamentului specificat la punctele a și b [violența domestică].

(Convenția de la Istanbul)⁵¹

abordarea centrată pe victimă

Atunci când poliția pune nevoile victimei supraviețuitoare în centrul oricărei intervenții, asigurând furnizarea de servicii care protejează, asistă și sprijină emanciparea femeilor și fetelor, acordând în același timp prioritate problemelor legate de siguranța fizică și psihologică. Există patru principii directe pentru poliție: (1) siguranța fizică a victimei, (2) confidențialitatea victimei, (3) respectarea drepturilor victimei, (4) nediscriminarea.

(UN Women)⁵²

International (EVAWI), p.8. https://evawintl.org/wp-content/uploads/2019-12_TB-Becoming-Trauma-Informed-Trauma-to-Victim-Interviews.pdf.

⁵¹ Council of Europe (2011). "Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence", CETS No. 210. Art. 3(e). <https://rm.coe.int/168008482e>.

⁵² Adaptat după UN Women, UNODC, IAWP and Australian Aid (2021), "The Handbook on Gender-Responsive Police Services for Women and Girls Subject to Violence", p. 41. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/01/handbook-gender-responsive-police-services>.

Suport de Curs Pentru Poliția Sensibilă la Dimensiunea de Gen

Gender Associations

www.genderassociations.com
contact@genderassociations.com

GS-Foundation

www.gs-foundation.com
contact@gs-foundation.com