

AVIZUL
Asociației Femeilor din Poliție
asupra realizării în 2019 a Planului de acțiuni al Inspectoratului General
al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție,
pentru perioada 2018-2020

Pe parcursul ultimilor 3 ani, reforma Poliției a constituit unul din obiectivele primordiale ale Ministerului Afacerilor Interne care a avut ca scop sporirea eficienței Poliției și nivelului de încredere al populației în instituție, o Poliție care să servească interesele cetățenilor și a întregii comunității. Prin aprobarea și implementarea Strategiei de dezvoltare a Poliției pentru anii 2016-2020 se întreprind acțiuni pentru:

➤ consolidarea responsabilității, eficienței, transparenței și profesionalismului Poliției;

➤ aplicarea echitabilă, eficientă și eficace a legislației bazată pe drepturile omului în activitatea Poliției;

➤ consolidarea capacităților Poliției de combatere a crimei organizate, traficului de ființe umane, criminalității cibernetice, violenței, inclusiv infracțiunilor din motive de gen, drogurilor și contrabandei cu armament, falsificării și spălării banilor;

➤ crearea unui serviciu polițienesc modern, în conformitate cu cele mai bune standarde și practici ale Uniunii Europene și internaționale, în măsură să răspundă proactiv și în mod egal la nevoile cetățenilor și ale societății în ansamblu.

➤ promovarea și implementarea principiului toleranță zero față de corupție, discriminare și rele tratamente în activitatea Poliției.

Unul din obiective vizează și respectarea principiului egalității de gen în procesul de angajare și promovare în Poliție. Pentru realizarea acestui angajament, dar și în contextul Planului de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție, pentru perioada 2018-2020, Poliția a înregistrat mai multe progrese, care merită a fi evidențiate:

1. Incluserii subiectului *Aspecte privind egalitatea de gen în programul cursurilor de formare managerială de bază*, organizate de Ministerul Afacerilor Interne, în cadrul cărora au fost abordate tematici precum:

- consolidarea capacităților de analiză a actelor/deciziilor din perspectiva de gen;

- creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție;

- bunele practici pentru integrarea aspectelor de gen;

- egalitatea de șanse, cadrul normativ aplicabil.

De asemenea, aceste subiecte au fost abordate și cu grupa de subofițeri din cadrul CIPAL, precum și cu responsabili din cadrul resurselor umane, din diferite subdiviziuni ale MAI.

2. Desfășurarea vizitelor ce au inclus mentorat și coaching în promovarea egalității de gen în cadrul subdiviziunilor teritoriale, cu suportul Gender-Centru.

În acest sens este foarte important ca recomandările expuse în cadrul acestor vizite să fie integrate în activitatea zilnică a salariaților Poliției.

3. Suportul și asistența pentru grupul coordonator din domeniul gender, asigurat printr-o serie de întâlniri consultative și seminare cu privire la bugetarea sensibilă la dimensiunea de gen, desfășurate cu suportul Centrului Parteneriat pentru Dezvoltare.

4. Ateliere de lucru privind prezentarea și preluarea bunelor practici de abilitare a femeilor desfășurate cu suportul programului de asistență tehnică, la care Asociația a fost parte. În cadrul acestor ateliere, au fost elaborate proiectele Planului privind Egalitatea de Gen, Fișei postului pentru unități de gen, Ghidului de abilitare a femeilor.

5. Cooperarea eficientă între Asociația Femeilor din Poliție, Centrul de Drept al femeilor și Inspectoratul General al Poliției. A fost testat chestionarul de aplicare pentru cursul de formare în domeniul aplicării legislației privind prevenirea și combaterea violenței în bază de gen și a violenței în familie pentru formatorii de gen ai Poliției, selectate participante (în baza unor criterii înaintate) și organizat cursul, în perioada 24-25 aprilie 2019, cu suportul Centrului de Drept al Femeilor. În cadrul acestei instruirii au fost distribuite și primele ghiduri de orientare juridică în caz de hărțuire sexuală "Ai dreptul să trăiești cu demnitate", cu susținerea financiară a Suediei (Embassy of Sweden in Chisinau) și Oak Foundation.

6. Participarea la târgurile locurilor de muncă, organizate pentru tinerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ, în cadrul cărora angajații și angajatele Poliției au informat despre procedura și condițiile de angajare, menționând despre angajamentele instituției de creștere a numărului femeilor în Poliție.

7. Deși Poliția este în proces de elaborare a unui program de mentorat, angajatele Poliției au fost încurajate să aplice și să participe la prima ediție a **Programului Femei cu idei**, unic în țară, destinat femeilor active din municipiul Chișinău, care vor să contribuie la soluționarea problemelor din comunitățile lor. În cadrul acestuia, participantele au avut posibilitatea să învețe cum să abordeze creativ o inițiativă, să genereze idei și să le transpună în realitate. În ambele ediții ale Programului au fost selectate a câte 4 polițiste.

8. Promovarea egalității de gen și profesiei de polițistă pe pagina web a Poliției și în mijloacele mass-media. Recent s-a participat la clubul de presă, în cadrul căruia a fost prezentată analiza percepțiilor generale despre reprezentarea femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare. Considerăm o inițiativă bună realizarea reportajului dedicat femeilor în Poliție, în parteneriat cu Asociația Promo-Lex.

Apreciem realizarea acestor obiective și venim cu unele **recomandări:**

✓ **Să fie în continuare promovată egalitatea de gen,** pentru a asigura conștientizarea de către conducători a beneficiului de a crește numărul femeilor în Poliție, care nu este doar un criteriu de performanță conform Matricei de Politici, dar și un obiectiv conform mai multor documente de politici la nivel național.

✓ **Recrutarea și menținerea femeilor în Poliție să constituie o prioritate,** deși trebuie să recunoaștem că, cu regret, profesia de polițist/ă nu este atractivă nici pentru bărbați, nici pentru femei. În cadrul târgurilor locurilor de muncă, tinerii au

fost mai mult interesați de salariul unui nou angajat, care poate fi mai mic decât salariul mediu pe economie.

✓ **Inițierea unei campanii la nivel național de recrutare care ar avea ca grup țintă femeile.**

✓ **Desfășurarea unor analize/studii privind fenomenul hărțuirii pe criteriu de sex/gen în cadrul Poliției**, care să prezinte date despre existența sau lipsa acestui fenomen. Totodată, nu putem vorbi despre lipsa acestuia în contextul cazului de hărțuire pe criteriu de sex la IP Telenești. Instanța de judecată a recunoscut, la finele lunii noiembrie curent, vina șefului și l-a amendat cu 10 mii de lei, cu privarea de dreptul de a ocupa funcții în cadrul Inspectoratului General de Poliție sau în cadrul subdiviziunilor acestuia pe un termen de șase luni.

✓ **Crearea în noua structura a Inspectoratului General al Poliției a unei funcții de consilier pentru asigurarea egalității de gen**, sau desemnarea a unei persoane dedicate, care ar coordona și monitoriza integrarea dimensiunii de gen în activitatea Poliției. Cu toate că există grupul coordonator în domeniul gender, care are un regulament de funcționare, membrii grupului sunt angajați și angajate care au atribuții de bază, la locul de muncă, iar competențele în calitate de membru al grupului nu sunt prevăzute în fișele postului.

✓ **Implicarea femeilor în procesul decizional.** Participarea unui număr mic sau lipsa femeilor la ședințele săptămânale cu conducătorii, consiliul operațional și ședințe de bilanț. Este cunoscut faptul că în cadrul Inspectoratului General al Poliției nu sunt femei la funcții de șef de direcții/direcții generale, doar 2 doamne dețin funcția de șef adjunct de direcție, 1 doamnă șef adjunct în cadrul unei subdiviziuni din cadrul Inspectoratului național de investigații. Preponderent funcții de conducere la care se regăsesc femeile sunt cele de șef de servicii/secții, dar numărul oricum este redus.

✓ **Mărirea numărului de angajate** la instruirile dedicate conducătorilor, precum cursul de formare managerială, Management și Leadership, cursul de formare managerială de nivel superior, pentru a le permite acestora să evolueze în carieră.

✓ **Dotarea cu uniformă de serviciu și cu echipament special** adaptat necesităților, care cu regret, rămâne a fi o provocare nu doar pentru femei, dar și pentru bărbați, problemă lipsă pentru alte subdiviziuni ale MAI.

✓ **Neimplicarea femeilor/bărbaților aflați în concediu de îngrijire a copilului** în activități facultative organizate de instituție pentru a păstra legătură cu colegii/colegele și a facilita reîncadrarea lor după revenirea din concediu.

✓ **Intensificarea promovării egalității de gen și mediatizării profesiei de polițistă** de către instituție, care de multe ori, este pusă în sarcina Asociației Femeilor din Poliție, deși efortul membrilor Asociației este unul suplimentar atribuțiilor de serviciu zilnice, iar atunci când unele lucruri decurg problematic se face referire la obiectivele Asociației.

Urmare a celor expuse, reiterăm că **Asociația Femeilor din Poliție este deschisă de a desfășura activități comune** care să contribuie la integrarea dimensiunii de gen în activitatea Poliției.

Spre final, reamintim avantajele creșterii numărului femeilor în Poliție, constatări identificate și de unele studii (*Recruiting and Retaining Women: A Self-Assesmeuide for Law Enforcement* (Harrington, 2000):

➤ **Femeile încadrate în Poliție sunt la fel de competente ca și colegii lor bărbați.** În urma evaluărilor făcute în diferite structuri de ordine publică asupra eficienței bărbaților și femeilor încadrați în aceste unități, rezultatele au indicat că sunt la fel de capabili în serviciul de patrulă. Aceste de studii indică anumite domenii în care femeile excelează datorită faptului că sunt mai flexibile, independente emoțional, încrezătoare și mai creative decât colegii lor bărbați. În concluzie, femeile și bărbații sunt la fel de capabili pentru a lucra în subdiviziunile de ordine publică și într-adevăr „nu toate femeile se descurcă în forțele de ordine publică – dar nici toți bărbații”.

➤ **Femeile se implică activ la implementarea activității poliției comunitare.** Realizarea unor politici orientate către comunitate se bazează pe comunicarea și cooperarea cu cetățenii, fiind important de subliniat că femeile din Poliție primesc mai multe evaluări favorabile și mai puține plângeri din partea cetățenilor decât colegii lor bărbați.

➤ **Mai multe femei încadrate vor îmbunătăți reacția Poliției față de violența împotriva femeilor,** care rămâne a fi o problemă pentru Republica Moldova. Multe dintre victimele violenței în familie nu înregistrează plângerile în cadrul instituțiilor abilitate, fapt pentru care nu apar în statisticile oficiale. Un răspuns inadecvat din partea acestor instituții ce se ocupă de contracararea fenomenului violenței domestice poate descuraja victima să raporteze un asemenea caz. În acest sens, activitatea Poliției în lupta împotriva violenței în familie este deosebit de importantă.

➤ **Creșterea numărului de femei reduce problemele privind hărțuirea și discriminarea de gen din cadrul Poliției.** Deși bărbații și femeile care hotărăsc să urmeze o carieră în poliție au preponderent aceleași motivații, incluzând aspecte economice sau dorința de a-i ajuta pe alții, întâlnesc însă factori de stres diferiți. Femeile încadrate în acest domeniu au o tendință mai mare de a întâmpina probleme legate de lipsa de încredere a colegilor, lipsa oportunităților de avansare, o intenție mai mare de a renunța. Un mediu numeric dominat de bărbați și tradițional considerat masculin favorizează apariția cazurilor de hărțuire. O reprezentare crescută a numărului de femei reduce posibilitatea discriminării de gen, a subutilizării și a hărțuirii.

➤ **Prezența femeilor poate aduce schimbări benefice de politici pentru întreg personalul.** Creșterea numărului de femei nu numai că ar respecta principiul egalității de șanse între femei și bărbați, dar ar îmbunătăți procedurile de selecție, recrutare și promovare a personalului. În acest sens, Lewis Sherman argumentează: „Dacă o femeie care are înălțimea de 1,60 de metri poate fi implicată în patrulă, de ce nu ar putea și un bărbat de aceeași înălțime? Dacă o femeie are nevoie de o pregătire fizică mai intensivă, de ce nu ar avea nevoie și un bărbat? Dacă o femeie reușește să aplaneze o situație violentă fără să fie nevoită să aresteze pe nimeni, nu ar trebui ca ei sau oricărui alt bărbat care a realizat același lucru să le fie recunoscute meritele privind eficiența de care au dat dovadă?”. Asigurarea faptului că

subdiviziunile de poliție sunt transparente și responsabile față de comunitate, previne abuzul de putere și garantează că aceste instituții operează eficient, respectând totodată legea.

Fiind ghidați de aceste argumente, s-a reușit consolidarea parteneriatelor stabilite cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor, AO Gender-Centru, UN Women în Moldova, Ambasadei SUA și Ambasada Suediei la Chișinău și Delegației Uniunii Europene care au jucat un rol determinant în realizarea rezultatelor considerabile, în special în organizarea instruirilor și preluarea bunelor practici. Aceste parteneriate vor continua și în anul viitor, accent fiind pus pe consultanță, organizarea evenimentelor de sensibilizare și prevenire, precum și abilitarea femeilor din organelor afacerilor interne.

Propunem **factorilor de decizie să reflecte asupra următoarelor aspecte:**

- intensificarea sau reducerea ambiției de a crește numărul femeilor în Poliție și în ce măsură acest obiectiv se va regăsi în noul document strategic care se dorește a fi o continuitate a actualei Strategii de Dezvoltare a Poliției. Este necesar ca conducătorii Poliției să vină cu o viziune asupra acestor angajamente, în contextul în care în 2020 expiră Planul de acțiuni al Inspectoratului General al Poliției privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție și apare necesitatea elaborării și aprobării unui eventual Plan, mai complex;

- crearea condițiilor pentru consultarea din partea Ministerului Afacerilor Interne și Inspectoratului General al Poliției a viziunii Asociației la elaborarea documentelor sau inițiativelor de politici, astfel încât vocea femeilor din Poliție să fie auzită;

- creșterea numărului de ore dedicate egalității de gen și prevenirii discriminării, atât în cadrul Centrului Integrat de Pregătire și Aplicare a Legii, precum și în cadrul Academiei "Ștefan cel Mare", valorificând potențialul formatorilor pregătiți de Poliție în domeniul egalității de gen;

- indentificarea posibilității de a include competențele privind promovarea egalității de gen în fișele de post pentru a crea posibilități de implicare/motivare/interes legal, nu doar la nivel de voluntariat sau entuziasm;

- valorificarea participantelor/participanților la diferite programe, inclusiv la cursul internațional de instruire "Prevenirea și combaterea violenței în bază de gen" organizat de Agenția suedeză pentru dezvoltare și cooperare internațională (SIDA), în parteneriat cu Poliția din Suedia, în cadrul căruia s-a propus prevenirea hărțurii în cadrul Poliției, atât prin desfășurarea unui studiu privind fenomenul hărțurii sexuale în cadrul Poliției, în baza unui chestionar anonim, dar și prin creșterea nivelului de informare a conducătorilor despre fenomenul hărțurii sexuale și consecințele asupra vieții private și mediul profesional, prin intermediul seminarelor de instruire, în cadrul cărora vor fi prezentate rezultatele sondajului și recomandările necesare;

- identificarea unei formule, agreeate, atât de Poliție cât și de Asociație, pentru coordonarea eficientă a inițiativelor, în contextul în care, cu suportul UN Women Moldova a fost contractată o consultantă care să servească ca suport pentru planificarea strategică a Asociației. În rezultat este necesar, desemnarea unei

persoane de legătură care să faciliteze comunicarea cu factorii de decizie din cadrul Poliției;

- planificarea și organizarea unor ședințe lunare/trimestriale dintre conducătorii Poliției și membrele Asociației sau eventual includerea unei reprezentante la ședințele de pe lângă șeful Poliției;

- transmiterea unor mesaje ferme și întreprinderea unor măsuri de către conducătorii bărbați, care să susțină femeile în Poliție, inclusiv care să încurajeze accederea lor la funcții de conducere de toate nivelele, pentru că femeile sunt la fel de profesioniste ca și bărbații.

Integrarea dimensiunii de gen în toate procesele care au loc în activitatea Poliției nu trebuie văzut doar ca un angajament asumat, dar și ca o garanție că fiecare femeie și bărbat din cadrul Poliției are oportunități egale de a se angaja, de a activa într-un mediu sigur, fiindu-i recunoscute necesitățile și diferențele, de a avea posibilitate de a concilia viața profesională cu cea familială, de a se dezvolta și de a-și consolida capacitățile profesionale și manageriale și de a fi promovat/ă. *“Prezența femeilor nu trebuie justificată”* (Mara Marinaki) indiferent de domeniu, nivel ierarhic sau funcție.

Asociația Femeilor din Poliție

