POLITICA DE GEN ÎN CADRUL POLIȚIEI – REALITĂȚI ȘI PERSPECTIVE

Ianuș ERHAN

Doctor în drept, conferențiar universitar, cercetător științific superior,
Institutul de Cercetare și Inovare al Universității de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova
e-mail: ianuserhan@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0003-4110-8133>

Mariana CARABANOV

Magistru în drept și sociologie, ofițer principal,
Direcția Managementul Proiectelor a Inspectoratului General al Poliției,
co-fondatoarea Asociației Femeilor din Poliție, Chișinău, Republica Moldova
e-mail: mariana.carabanov@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8527-9343>

*„Egalitatea de gen este mai mult decât un scop în sine.
Este o condiție prealabilă pentru a face față provocării de a reduce sărăcia,
de a promova dezvoltarea durabilă și de a construi o bună guvernare”.*
Kofi Annan, ex-secretar general al Organizației Națiunilor Unite

Egalitatea de gen este un drept fundamental al oamenilor și un scop pe care guvernele și organizațiile internaționale și l-au asumat. Egalitatea de gen înseamnă că, drepturile, responsabilitățile și șansele oamenilor nu vor depinde de faptul că s-au născut de sex masculin sau feminin. Obiectivul 5 de dezvoltare durabilă al ONU care se referă la egalitatea de gen, solicită eliminarea violenței, iar obiectivul 16 solicită instituții judiciare puternice și stabile. În acest sens, compoziția și cultura forței de poliție a unei națiuni joacă un rol esențial în capacitatea acesteia de a atinge aceste obiective. Astfel, favorizarea egalității de gen este o obligație legală internațională, dar și o necesitate pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare națională, iar la nivelul serviciilor de poliție, integrarea perspectivei de gen este fundamentală pentru protejarea drepturilor la locul de muncă, eficientizarea serviciilor de poliție, dar și pentru a avea societăți mai sigure și un stat de drept mai puternic. În aceste condiții, realizarea politicii de gen în cadrul poliției este un angajament și proces continuu, iar de câțiva ani dezideratul de a majora numărul femeilor în poliție a devenit o prioritate, care, credem că, va avea continuitate și în următorii ani.

Cuvinte-cheie: poliție, dimensiune de gen, politică de gen, egalitate de gen, drepturile și libertățile omului, activitate polițienească.

GENDER POLICY IN THE POLICE – REALITIES AND PERSPECTIVES

Gender equality is a fundamental human right and a goal that governments and international organizations have assumed. Gender equality means that people's rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they

were born male or female. Sustainable Development Goal 5, which addresses gender equality, calls for the elimination of violence, and Goal 16 calls for strong and stable judicial institutions. In this regard, the composition and culture of a police force play a key role in the ability to achieve these goals. Thus, the promotion of gender equality is an international legal obligation, but also a necessity for achieving national development goals, and at the level of police services, gender mainstreaming is fundamental for protecting workplace rights, streamlining police services, but, and to have safer societies and a stronger rule of law. Under these conditions, the implementation of gender policies within the Police is a continuous commitment and process, and for several years the desire to increase the number of women in the Police has become a priority, which, we believe, will continue in the coming years.

Keywords: police, gender dimension, gender policy, gender equality, human rights and freedoms, police activity.

POLITIQUE DE GENRE DANS LA POLICE – RÉALITÉS ET PERSPECTIVES

L'égalité entre les hommes et les femmes est un droit humain fondamental et un objectif pour lequel les gouvernements et les organisations internationales se sont engagés. L'égalité des sexes signifie que les droits, les responsabilités et les opportunités des personnes ne dépendront pas du fait qu'elles soient nées hommes ou femmes. L'objectif 5 de développement durable de l'ONU sur l'égalité des sexes appelle à l'élimination de la violence et l'objectif 16 appelle à des institutions judiciaires fortes et stables. À cet égard, la composition et la culture de la force de police d'une nation jouent un rôle essentiel dans sa capacité à atteindre ces objectifs. Ainsi, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est une obligation légale internationale, mais aussi une nécessité pour atteindre les objectifs de développement nationaux. Mais au niveau de la police, l'intégration de la dimension de genre est fondamentale pour protéger les droits au travail, pour rendre la police plus efficace, pour rendre les sociétés plus sûres et pour renforcer l'État de droit. Dans ces circonstances, la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes dans la police est un engagement et un processus permanent, et depuis quelques années, les desiderata d'augmenter le nombre de femmes dans la police est devenu une priorité, qui, selon nous, se poursuivra dans les années à venir.

Mots-clés: police, dimension de genre, politique de genre, égalité des sexes, droits et libertés de l'homme, activité policière.

ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА В ПОЛИЦИИ – РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Гендерное равенство является фундаментальным правом человека и целью, которую поставили перед собой правительства и международные организации. Гендерное равенство означает, что права, обязанности и возможности людей не будут зависеть от того, родились они мужчинами или женщинами. Задачей, обозначенной под номером 5 в области устойчивого развития ООН, которая касается гендерного равенства, призывает к искоренению насилия, а задачей под номером 16 – создание сильных и стабильных институтов права. В этой связи, состав и культура национальных сил полиции играют ключевую роль в реализации этих задач. Таким образом, продвижение гендерного равенства является международно-правовым обязательством, но также необходимостью для достижения целей национального развития, и на уровне полицейских служб учет гендерной проблематики имеет основополагающее значение для защиты прав на рабочем месте, оптимизации полицейских подразделений, включая создание более безопасного общества и сильного правового государства. В этих условиях, реализация гендерной политики в полиции является постоянным обязательством и процессом, и в течение нескольких лет стремление увеличить число женщин в полиции стало приоритетной задачей, которая, как мы полагаем, сохранится в ближайшие годы.

Ключевые слова: полиция, гендерное измерение, гендерная политика, гендерное равенство, права и свободы человека, полицейская деятельность.

Introducere

La nivel global, asistăm la un impuls încurajator spre crearea unui serviciu de siguranță publică mai echilibrat, alimentat parțial de o apreciere crescândă a calităților profesionale valoroase pe care femeile le aduc deseori forțelor de ordine. Cu toate acestea, în ciuda faptului că femeile sunt în domeniul de aplicare a legii de peste o sută de ani, ele încă se confruntă cu discriminare și hărțuire [1].

Se consideră că femeile răspund mai eficient la incidentele de violență împotriva femeilor, care reprezintă aproximativ jumătate din apelurile către poliție din unele țări. De asemenea, cercetările indică faptul că femeile sunt mai puțin susceptibile să folosească excesiv forța sau să aplice arma din dotare.

Totodată, este recunoscut faptul că, angajatele Poliției acționează ca modele pentru egalitatea de gen, inspirând alte femei și fete să pledeze pentru propriile drepturi și să urmeze o carieră în domeniul de aplicare a legii. Mai mult, femeile polițiste oferă un sentiment mai mare de siguranță femeilor și copiilor și îmbunătățesc accesul și sprijinul oferit de agențiile de aplicare a legii femeilor din diferite comunități [2].

Principalele idei ale cercetării

Egalitatea de gen este un drept fundamental al oamenilor și un scop pe care guvernele și organizațiile internaționale și l-au asumat. Egalitatea de gen înseamnă că „drepturile, responsabilitățile și șansele oamenilor nu vor depinde de faptul că s-au născut de sex masculin sau feminin”. În contextul sectorului de securitate, acest lucru înseamnă că femeile și bărbații au șanse egale de a participa în prestarea, gestionarea și controlul serviciilor de securitate și că necesitățile în materie de securitate a femeilor, bărbaților, fetelor și băieților sunt luate în calcul într-un mod echitabil [3, p. 8].

Egalitatea de gen nu este doar un drept fundamental al omului, ci și o bază necesară pentru o

lume pașnică, prosperă și durabilă. Chiar dacă s-au înregistrat progrese în ultimele decenii: mai multe fete merg la școală, mai puține fete sunt forțate să se căsătorească timpuriu, mai multe femei lucrează în parlament și în funcții de conducere, iar legile sunt reformate pentru a promova egalitatea de gen. În ciuda acestor realizări, rămân multe provocări: legile discriminatorii și normele sociale rămân omniprezente, femeile continuă să fie subreprezentate la toate nivelurile de conducere politică și 1 din 5 femei și fete cu vârste cuprinse între 15 și 49 de ani raportează că a suferit violență fizică sau sexuală din partea unui partener într-o perioadă de 12 luni [4].

Națiunile Unite (ONU) în Republica Moldova și Guvernul au semnat Cadrul de Parteneriat pentru Dezvoltare Durabilă 2018-2022 care se focusează pe (i) guvernarea, drepturile omului și egalitatea de gen; (ii) creșterea economică durabilă, incluzivă și echitabilă; (iii) durabilitatea și reziliența mediului înconjurător; și (iv) dezvoltarea socială incluzivă și echitabilă [5].

Obiectivul 5 de dezvoltare durabilă al ONU care se referă la egalitatea de gen, solicită eliminarea violenței, iar obiectivul 16 solicită instituții judiciare puternice și stabile. Compoziția și cultura forței de poliție a unei națiuni joacă un rol esențial în capacitatea acesteia de a atinge aceste obiective. Angajarea unei forțe de muncă diverse, în special în ceea ce privește reprezentarea femeilor în toate gradele din cadrul structurii de comandă a poliției, este un factor determinant și vital pentru oricare din forțele de poliție [6, p. 80-85].

Un mare număr de convenții și acorduri privind diverse aspecte ale drepturilor omului adoptate ulterior **Declarației Universale a Drepturilor Omului (1948)**, se referă la eliminarea discriminării rasiale, drepturile femeii, drepturile copilului ș.a. Printre ele sunt: Convenția ONU pentru prevenirea și reprimarea crimei de genocid din 1948, Convenția ONU cu privire la eliminarea tuturor formelor de discrimina-

re rasială din 1965, Convenția privind eliminarea și reprimarea crimei de apartheid din 1979, Convenția asupra eliminării discriminărilor împotriva femeilor din 1979, Convenția împotriva torturii, tratamentele și pedepselor inumane și degradante din 1984, Convenția privind drepturile copilului din 1990. În total aproximativ 40 convenții, pacte, acorduri internaționale [7, p. 23].

În acest sens, favorizarea egalității de gen este o obligație legală internațională, dar și o necesitate pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare națională. La nivelul serviciilor de poliție, integrarea perspectivei de gen este fundamentală pentru protejarea drepturilor la locul de muncă, eficientizarea serviciilor de poliție, dar și pentru a avea societăți mai sigure și un stat de drept mai puternic. Aceasta pentru că realizarea egalității de gen previne violența, protejează drepturile oamenilor și permite tuturor să contribuie semnificativ la viața publică [3, p.7].

Documentul de politici național, *Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planul de acțiuni privind implementarea acesteia* [8], în punctul 2.9., Aria de intervenție: Egalitatea de gen în sectorul de securitate și apărare indică că: „reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în sectorul de securitate și apărare este garantată de prevederile constituționale și legale la nivel național. De asemenea, există instrumente și norme internaționale privind perspectiva de gen, care necesită o abordare sensibilă în contextul sectorului de securitate și apărare. Totodată, se constată o dinamică pozitivă privind implementarea acțiunilor de sporire ale nivelului de încadrare a femeilor în domeniul respectiv.”

Alte aspecte pozitive scoase în evidență sunt: existența unui cadru legal-normativ cu referire la egalitatea de gen; intensificarea tendințelor privind respectarea angajamentelor internaționale; aplicarea unor politici privind eliminarea stereotipurilor de gen.

La capitolul probleme identificate sunt indicate:

- numărul scăzut de femei în funcții de conducere și de execuție în toate subdiviziunile instituțiilor din sectorul de securitate și apărare, inclusiv în serviciul activ;

- nomenclatorul funcțiilor restricționat și transparență redusă în procesul de ocupare a funcțiilor;

- lipsa politicilor de conciliere a vieții profesionale și a celei de familie în sectorul de securitate și apărare;

- lipsa studiilor de bază în domeniu, ceea ce diminuează participarea eficientă la instruirea femeilor și prezintă bariere în certificarea acestora pentru eligibilitate în misiuni;

- existența stereotipurilor privind rolul femeii în sectorul de securitate și apărare, acesta fiind în continuare perceput ca un domeniu masculinizat;

- netranspunerea în cadrul legislativ și de politici a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea și a rezoluțiilor conexe.

La rândul său, obiectivul general 4: Promovarea egalității de gen în sectorul de securitate și apărare, conține obiectivul specific 4.1: Asigurarea accesului femeilor la funcții de conducere și execuție în domeniul de securitate și apărare și obiectivul specific 4.2: Integrarea dimensiunii de gen în politicile sectoriale de securitate și apărare, iar ca și rezultate scontate sunt mai multe activități dedicate domeniului de ordine și securitate publică, cum ar fi:

- măsuri afirmative realizate în instituțiile de învățământ din domeniile securității și ordinii publice și altor sectoare de activitate pentru promovarea femeilor în carieră;

- percepția reprezentanților instituțiilor privind egalitatea de gen schimbată/sensibilizată;

- cadru normativ revizuit și aprobat prin prisma dimensiunii de gen;

- mecanism instituțional fortificat de asigurare a egalității de gen.

În ordinea de idei expusă supra, lipsa unui cadru legislativ și de politici a Rezoluției 1325 și a rezoluțiilor conexe, precum și necesitatea promovării egalității de gen în sectorul de securitate și apărare, au constituit unele din premisele importante ce au determinat adoptarea unui **Program național de implementare a Rezoluției date pentru anii 2018-2021** și a Planului de acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia.

Rezoluția 1325 privind femeile, pacea și securitatea adoptată unanim de Consiliul de Securitate al Organizației Națiunilor Unite la 31 octombrie 2000 este primul document internațional care evidențiază impactul conflictelor asupra femeilor și fetelor, recunoscând rolul important al acestora în instaurarea păcii și asigurarea securității. Rezoluția are caracter obligatoriu pentru toate statele membre ale ONU, fără necesitatea de a fi ratificată suplimentar.

Rezoluția 1325 solicită tuturor actorilor să protejeze drepturile femeilor, să prevină violența asupra femeilor și fetelor, să țină seama de nevoile și prioritățile acestora și să implice femeile în procesele de prevenire a conflictelor, de reglementare a conflictelor, precum și de reconstrucție post-conflict. Rezoluția 1325 prevede extinderea rolului și contribuției femeilor, în special, în rândul observatorilor militari, al poliției civile și al personalului pentru drepturile omului și personalului umanitar, precum și încorporarea perspectivei de gen în operațiunile de pace [9].

Analiza procesului de participare a femeilor în sectorul de securitate și apărare, care a precedat elaborarea Programului național, a reliefat două probleme semnificative: 1) rata mică de reprezentare a femeilor în acest sector și 2) faptul că sectorul nu este suficient de incluziv, fiind identificate **8 bariere care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare**, și anume:

1. În cadrul sectorului (dar și în afara acestuia) persistă stereotipuri de gen despre participarea femeilor în sectorul de securitate și apărare;

2. Sectorul de securitate și apărare nu permite bărbaților și femeilor să îmbine viața profesională cu cea de familie;

3. Sectorul de securitate și apărare nu are capacitatea deplină de a preveni și combate discriminarea, hărțuirea sexuală și violența în bază de gen;

4. Sectorul de securitate și apărare nu dispune de un sistem incluziv și proactiv de management al resurselor umane;

5. Sectorul de securitate și apărare nu aplică acomodarea rezonabilă și măsurile pozitive pentru a permite o reprezentare mai largă a femeilor;

6. Sectorul de securitate și apărare nu este suficient de transparent și deschis față de participarea societății civile și a organizațiilor de femei;

7. Politicile din sectorul de securitate și apărare sunt insensibile la dimensiunea egalității de gen;

8. Politici limitate privind asigurarea participării egale în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii [10, p.60].

Barierile specifice privind participarea femeilor în sectorul de securitate și în cel de apărare, cu atenție asupra problemelor structurale care împiedică incluziunea femeilor au fost examinate mai profund în cadrul *Studiului de fezabilitate cu privire la implementarea măsurilor speciale temporare și de acomodare rezonabilă pentru promovarea egalității de gen în sectorul Afacerilor Interne și Apărării*, realizat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. În acest context, au fost evidențiate unele constatări pentru Ministerul Afacerilor Interne și instituțiile subordonate:

- actele normative speciale mențin cerințe fizice diferențiate pentru candidații și candidatele la Academia de Poliție și persoanele care optează pentru angajarea în instituțiile subordonate;

- comisiile de evaluare create în baza Regulamentului cu privire la organizarea pregătirii fizice și

sportului în cadrul IGP și IGC din cadrul Ministerului Afacerilor Interne sunt formate preponderent din bărbați;

- polițiștele nu sunt instruite suficient cu privire la aplicarea forței fizice și a mijloacelor speciale;
- Regulamentul de admitere al candidaților pentru locurile cu finanțare bugetară la facultățile Academiei „Ștefan cel Mare” prevede cerințe nejustificate în raport cu candidații de sex masculin, în special la cerințe de vârstă și înălțime;
- în domeniul recrutării, se constată prevederi discriminatorii care ar putea duce la refuzul de a admite și angaja femeile gravide;
- în cadrul MAI și al instituțiilor subordonate nu au fost stabilite cote de promovare în funcție pe criteriu de gen;
- doar 11% dintre funcțiile de conducere sunt ocupate de femei;
- comisiile de angajare și promovare sunt formate preponderent din bărbați;
- reglementările legale de ajustare a orarului de muncă nu sunt valorificate de toate instituțiile subordonate MAI;
- numărul femeilor și bărbaților care au beneficiat de concediu de maternitate și paternitate est unul destul de redus, etc. [11].

Ca urmare a unei analize multidimensionale a barierelor care reduc din reprezentarea și influența femeilor în sectorul de securitate și apărare, au fost identificate mai multe soluții care vor contribui la promovarea femeilor și a egalității de gen, după cum urmează:

1. reducerea stereotipurilor legate de rolul femeilor în sectorul de securitate și apărare;
2. creșterea posibilităților pentru femeile și bărbații din sector de a îmbina viața profesională cu cea de familie;
3. prevenirea și combaterea discriminării, hărțuirii sexuale și violenței în bază de gen din cadrul sectorului de securitate și apărare;

4. dezvoltarea unui sistem incluziv și pro activ de management al resurselor umane;

5. implementarea acomodării rezonabile și a măsurilor pozitive în cadrul sectorului de securitate și apărare;

6. consolidarea transparenței și implicării societății civile în deciziile adoptate în cadrul sectorului de securitate și apărare;

7. dezvoltarea capacităților instituționale pentru integrarea dimensiunii de gen în politicile de securitate și apărare;

8. sporirea participării femeilor în procesul de consolidare a păcii și în cadrul misiunilor de menținere a păcii [10, p.60-61].

Reafirmarea importanței rolului pe care îl au femeile atât în prevenirea și soluționarea conflictelor, dar și în operațiunile de instaurare a păcii, subliniază importanța participării egale și a implicării pe deplin a acestora în toate eforturile de menținere și de promovare a păcii și securității, precum și necesitatea de a crește rolul lor în procesele decizionale privind prevenirea și soluționarea conflictelor [12, p.24].

Un alt document de politici, *Planul de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021 – 2022*, în partea introductivă, prevede expres că a fost elaborat în vederea realizării obiectivelor de dezvoltare durabilă setate în Programul de guvernare, precum și angajamentelor internaționale ale Republicii Moldova, în mod special, celor ce derivă din Acordul de Asociere între RM și UE și Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030.

Capitolul XII al Planului de acțiuni – Protecția socială, demografie și egalitate de șanse între femei și bărbați, statuează Obiectivul “12.1. Promovarea drepturilor și libertăților omului”, având mai multe acțiuni dedicate în acest sens, inclusiv cele incidente subiectului supus cercetării, cum ar fi: elaborarea și aprobarea Planului de acțiuni pe anii 2022-2023 pentru implementarea Strategiei naționale de prevenire și combatere a violenței față de femei și a violenței

în familie pe anii 2018-2023, cât și elaborarea și aprobarea noului document de politici publice în domeniul asigurării egalității între femei și bărbați [8].

După cum vedem, o prioritate pentru Guvern este asigurarea unei continuități a documentelor de politici sectoriale în domeniul egalității de gen, cât și prevenirii diferitor manifestări negative cu impact asupra drepturilor femeilor.

Recent, la 30 septembrie 2021, cabinetul de miniștri a aprobat structura Clasificatorului ocupațiilor din Republica Moldova [13]. Documentul prevede expunerea la feminin a ocupațiilor în Clasificator, conform propunerilor Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității, precum și a recomandărilor instituțiilor europene privind asigurarea principiului egalității și echității între femei și bărbați [14].

Ce ține de **Strategia Națională de dezvoltare „Moldova 2030”** [15] (principalul document de planificare strategică a țării), aceasta își propune drept obiectiv principal creșterea bunăstării, siguranței și calității vieții cetățenilor și prevede, la capitolul „Calitatea vieții și drepturile omului” asigurarea unui nivel ridicat de siguranță și securitate publică. Realizarea Obiectivului 9 (Promovarea unei societăți pașnice, sigure și incluzive) ține, în mare parte, de responsabilitatea Ministerului Afacerilor Interne și vizează o paletă întreagă de activități, dintre care una din acțiunile prioritare se referă la sporirea rolului femeilor în poliția comunitară pentru a oferi un sentiment mai mare de securitate pentru populație, în special pentru femei și copii, cât și crearea condițiilor de muncă de calitate înaltă pentru a stimula creșterea eficienței angajaților, motivarea personalului, eliminarea barierelor legate de discriminare, creșterea numărului femeilor în sectoarele de securitate.

Pe bună dreptate se consideră că, un serviciu de poliție reprezentativ pentru populație ajută la restabilirea încrederii în poliție, în special din partea feme-

ilor și copiilor, pe măsură ce instituția polițienească este reformată și restructurată.

În ultimii ani Poliția din Republica Moldova a trecut prin ample procese de transformare menite să asigure modernizarea și dezvoltarea acesteia, astfel în cât cetățenilor să le fie oferite servicii de calitate prin asigurarea unui climat adecvat de legalitate în domeniul ordinii și securității publice.

În special, procesul de transformare prin care a trecut Poliția Națională fost marcat de Strategia de Dezvoltare a Poliției pentru anii 2016–2020 (SDP) și Planul de acțiuni privind implementarea acesteia [16].

În Obiectivul 1.1. Sistem transparent de selectare și promovare a personalului, bazat pe concurs și criterii clare de selectare, evaluare și promovare a personalului, a fost inclusă subacțiunea 1.1.4. Respectarea principiului egalității de gen în procesul de angajare și promovare în Poliție, având ca și indicator de performanță – numărul femeilor angajate în Poliție, inclusiv în posturile de conducere în dinamică pozitivă.

Astfel, pentru a avea o reformă multilaterală și cuprinzătoare în cadrul Poliției, realizarea unei politici de gen este inerentă și indispensabilă.

Strategia a asigurat continuitatea procesului de reformare demarat prin Concepția de reformare a Ministerului Afacerilor Interne (MAI) [17, p.9] și a structurilor subordonate și desconcentrate, și reprezintă o aliniere a acțiunilor planificate la prevederile Acordului de asociere Uniunea Europeană – Republica Moldova (Titlul II: „Dialogul politic și reforma, cooperarea pe domeniul politicilor externe și de securitate” și Titlul III: „Justiție, libertate și securitate”).

Suntem de acord cu opinia că, acele transformări prin care a trecut Poliția, sunt mai degrabă o continuitate a proceselor lansate cu mulți ani în urmă, reprezentând o etapă de consolidare a reformei demarate în anul 2010. Totodată, necesitatea reformării Poliției

a fost dictată nu doar de aspirațiile de integrare europeană ale Republicii Moldova, ci și de necesitatea soluționării stringente a multiplelor probleme constatate în funcționarea sistemului afacerilor interne și în activitatea polițienească, inclusiv cele legate de politica de gen.

Chiar dacă femeile reprezintă 52% din populația R. Moldova, ele rămân a fi subreprezentate în sectorul păcii și securității. Din numărul total al persoanelor angajate în poliție doar 17.4% erau femei, conform datelor din 2015 ale Biroului Național de Statistică. În cadrul Ministerului Afacerilor Interne, în anul 2015, din efectivul total, 16,3% erau femei. În funcții de conducere și de execuție ale MAI femeile reprezentau doar 6% [18].

În acest sens, la momentul negocierii, definitivării și aprobării Acordului de finanțare: Contractul de Reformă „Suport pentru Reforma Poliției” (Suport Bugetar)[19], una din cele nouă componente care au fost incluse, și anume *A.1.2* a fost dedicat **creșterii participării femeilor în Poliție**.

Ce ține de Obiectivul general al Programului pentru Suport Bugetar, acesta era să asiste Guvernul Republicii Moldova în asigurarea statului de drept, consolidarea ordinii și securității publice, combaterea crimelor organizate și protecția drepturilor omului prin dezvoltarea unei poliții transparente, eficiente, responsabile și accesibile.

Ca și rezultat al implementării Strategiei, cât și Acordului de finanțare – „Suport pentru Reforma Poliției”, prin Ordinul IGP nr. 521/2017 a fost aprobat Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020 [20].

Ulterior, în perioada de implementare, ca mijloc de verificare conform Matricei de Politici, a fost solicitată opinia Asociației Femeilor din Poliție (AFP) pe marginea acestui Plan de acțiuni. Asociația Femeilor din Poliție, care este o organizație obștească, neguvernamentală, fiind creată în scopul promovării

egalității de șanse și gen în Poliție, a salutat inițiativa Inspectoratului General al Poliției de a asigura majorarea numărului femeilor în Poliție și de a încorpora dimensiunea de gen în activitățile sale, inclusiv prin elaborarea unui Plan concret de acțiuni pe domeniul vizat.

Acest plan cuprinde cele mai importante aspecte care vin să consolideze capacitatea instituțională în promovarea egalității de gen, cum ar fi: instruirile, prevenirea discriminării, hărțuirii sexuale, mediatizarea profesiei de polițist, combaterea stereotipurilor, precum și îmbunătățirea condițiilor de lucru și concilierea vieții personale și profesionale. Activitățile respective sunt foarte importante și pentru susținerea, perfecționarea profesională/dezvoltarea personală și menținerea în serviciul polițienesc a femeilor care deja activează în Poliție [21].

În afară de aspectele menționate, Asociația s-a referit și la problema atractivității profesiei de polițist, pentru femei și bărbați, care rămâne în continuare una actuală.

Ce ține nemijlocit de Planul de acțiuni menționat, acesta cuprindea următoarele obiective:

1. Consolidarea capacităților angajaților și angajatelor Poliției în domeniul egalității de gen;
2. Consolidarea capacităților instituționale în asigurarea egalității de gen;
3. Ajustarea și elaborarea cadrului normativ din perspectiva de gen;
4. Promovarea profesiei de polițist pentru femei și bărbați;
5. Angajarea și promovarea femeilor în Poliție prin asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați [20].

Urmare încadrării politicilor de gen în activitatea Poliției, raportat la anul 2017, când a fost demarat procesul de implementare al Programului de Suport bugetar pentru anii 2017-2020, numărul femeilor în Poliție a crescut semnificativ, de la 1496 finele anului 2016 la 1873 către finele anului 2020. Astfel, ponde-

rea femeilor în Poliție în 2020 a constituit 23,29 % din numărul total de angajați pe listă, luând în considerare și numărul femeilor aflate în concediu de îngrijire a copilului, comparativ cu 17,84 % înregistrate la finele anului 2016. Rezultatele obținute prevalează criteriul de progres stabilit în Matrice, ce constituie 20%. Această situație, raportată la finele anului 2016, indică o creștere a numărului femeilor în Poliție cu 377 persoane, sau 25,20 %, ceea ce reprezintă o confirmare a succeselor înregistrate [22, p.8].

De asemenea, coraportul ponderii femeilor și bărbaților ofițeri din cadrul subdiviziunilor Poliției care ocupă funcții de conducere la finele anului 2020 constituie 10,74 % din totalul funcțiilor de conducere prevăzute în statul de personal.

Avantajele creșterii numărului femeilor în Poliție, au fost constatate 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;
- Femeile se implică activ la implementarea activității poliției comunitare;
- Mai multe femei încadrate vor îmbunătăți reacția Poliției față de violența împotriva femeilor;
- Creșterea numărului de femei reduce problemele privind hărțuirea și discriminarea de gen din cadrul Poliției;
- Prezența femeilor poate aduce schimbări benefice de politici pentru întreg personalul.

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, Ambasada SUA, Ambasada Suediei și Delegația Uniunii Europene care au jucat un rol determinant în realizarea rezultatelor considerabile, în special în organizarea instruirilor și preluarea bunelor practici [23].

Totodată, datorită implementării politicilor de gen în cadrul subdiviziunilor Poliției, s-a constatat

o dinamică pozitivă de participare a femeilor pentru pozițiile scoase la concurs în cadrul Poliției, comparativ cu anii precedenți, fiind înregistrată și o rată înaltă a promovării examenelor urmare a desfășurării acestora, pentru anul 2020 aceasta constituind 92,72% comparativ cu cea a bărbaților de 91%.

Conform Avizului final al Asociației Femeilor în Poliție, pe parcursul celor 4 ani în care Poliția Republicii Moldova a trecut prin-un amplu proces de reformare, integrarea dimensiunii de gen a fost un obiectiv ce s-a materializat prin acțiuni concrete care au contribuit la realizarea criteriului de performanță – creșterea numărului femeilor în Politiei, de la 15% în 2016 la circa 21% în 2020 [24].

Conform Raportului nr. 5 întocmit de către Asociația “Promo-Lex”, în cadrul proiectului de „Monitorizare civică a Reformei Poliției în Republica Moldova”, fiind făcută o retrospectivă a anului 2020, care a fost și ultimul an de implementare a Strategiei, subacțiunea 1.1.4 a fost apreciată ca fiind realizată. Totodată, Asociația menționează că atingerea indicatorului stabilit pentru această subacțiune nu înseamnă neapărat și respectarea egalității de gen în angajarea și promovarea în Poliție [17, p. 15-16].

Aceeași concluzie se regăsește și în Avizul final al Asociației Femeilor în Poliție, care menționează că “cu toate acestea, creșterea numărului femeilor în Poliție și realizarea criteriului de performanță nu presupune neapărat îmbunătățirea situației lor. Astfel, 63,8% dintre angajate considera că situația femeilor din Poliție s-a îmbunătățit, în ultimii ani. Totuși, 18,9% care considera ca situația nu s-a schimbat, iar 17,3% nu au venit cu o apreciere. Acest rezultat face să credem că Poliția, cu suportul partenerilor de dezvoltare trebuie să își consolideze în continuare eforturile în îmbunătățirea situației femeilor din Politie, pentru că acestea continuă sa fie subreprezentate. În acest sens, considerăm necesară includerea obiectivului privind integrarea dimensiunii de gen în noua

Strategie de dezvoltare a Poliției, care este în proces de elaborare” [24].

Astfel, pentru a garanta egalitatea de gen în activitățile polițienești nu este suficient să fie mărit numărul femeilor. Este necesară transformarea relațiilor de putere care sprijină inegalitatea și violența bazată pe gen. Obiectivul constă în protejarea drepturilor tuturor oamenilor și de a le oferi posibilitatea de a participa pe deplin în viața publică. Integrarea perspectivei de gen în serviciile de poliție este necesară în virtutea obligațiilor dictate de legislația națională și internațională, precum și pentru a avea o activitate polițienească mai eficientă, societăți mai sigure și un stat de drept mai puternic [3, p.1].

Totodată, din punctul de vedere al Asociației „Promo Lex”, ponderea femeilor în Poliție ar trebui calculată din numărul persoanelor angajate și aflate în funcție efectiv, din calcul urmând a fi exclus numărul persoanelor al căror contract de muncă este suspendat din varii motive. Mai mult, potrivit Codului european de etică al poliției „este o realitate că femeile în general sunt mult subreprezentate în poliție în statele membre ale UE și aceasta este mult mai vizibil în pozițiile de conducere și de rang înalt decât în pozițiile de bază. O situație similară poate fi în general descrisă pentru grupurile minoritare, inclusiv grupurile etnice minoritare, în statele membre. Se apreciază că relațiile dintre poliție și societate vor beneficia de compoziția poliției, care o va reflecta pe cea a societății”. Respectiv, se consideră că, limita procentuală minimă stabilită pentru femeile din Poliție trebuie să fie reprezentativă și vizibilă în societate. Din acest motiv, este important ca femeile să fie reprezentate corespunzător, inclusiv în structurile teritoriale ale Poliției [17, p. 37].

În aceeași ordine de idei, un serviciu de poliție reprezentativ pentru comunitatea diversă pe care o servește, inclusiv în materie de gen, este mai ușor de accesat și inspiră încredere acelei comunități. Comunitatea este mai susceptibilă de a raporta infracțiunile

și de a coopera cu poliția atunci când și femeile și bărbații se simt confortabil să lucreze cu poliția – de exemplu, atunci când o femeie, victimă a violenței sexuale, poate raporta acest lucru unei femei polițiste. Un serviciu de poliție diversificat înțelege mai bine necesitățile comunităților și poate construi o relație mai puternică cu ele. Acest lucru simplifică prestarea unor servicii de poliție mai eficiente [3, p.10].

În 2019, peste 30% din populație consideră că prezența femeilor în aceste structuri ar contribui la combaterea infracțiunilor, la păstrarea ordinii publice sau chiar la sporirea încrederii populației în instituțiile de securitate, comparativ cu peste 20% care afirmă același lucru în 2017. Aceste cifre încă o dată accentuează progresul înregistrat de societatea moldovenească în acceptarea femeilor ca angajate ale instituțiilor de securitate și apărare, unde până nu demult doar bărbații se considerau a fi potriviți pentru asemenea funcții [25].

Dacă revenim la Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție pentru perioada 2018-2020, făcând o analiză detaliată a executării acestuia, deducem că în mare parte și-a atins scopul propus [26].

Astfel, ce ține de armonizarea curriculei de dezvoltare profesională (inițială și continuă) prin completarea acesteia cu tematica egalității de gen în cadrul Centrului Integrat de Pregătire pentru Aplicarea Legii, a fost aprobat curriculum la modulul „Integrarea dimensiunii de gen în activitatea Poliției” pentru programa de specializare a subofițerilor de poliție din domeniul ordinii publice.

La acțiunea ce vizează dezvoltarea nivelului de pregătire și de comportament al personalului cu funcții de conducere pe aspecte privind egalitatea de gen și consolidarea capacităților acestora de analiză a actelor/deciziilor din perspectiva de gen au fost realizate mai multe activități de instruire dedicate.

Referitor la consolidarea capacităților de analiză, elaborare și executare a actelor administrative

din perspectiva domeniului egalității de gen pentru angajații direcțiilor/secțiilor juridice și resurse umane în cadrul proiectului „Susținerea liderismului și participării femeilor la luarea deciziilor în Republica Moldova” a fost elaborat proiectul raportului “Buge-tare sensibilă la gen” pentru livrarea de către IGP a serviciilor de siguranță și ordine publică.

Acest document conține descrierea unui exercițiu de identificare a costurilor sensibile la gen și bugetare a resurselor necesare, aplicat pentru serviciile de siguranță și ordine publică pe care le livrează IGP. Documentul prezintă produsele analizei în consecutivitatea etapelor desfășurate conform metodologiei propuse. Analiza este finalizată cu o serie de recomandări specifice, care au drept scop integrarea perspectivelor de gen în procesul de bugetare al resurselor necesare pentru îmbunătățirea atât a procesului, cât și a impactului de prestarea de către IGP a serviciilor de siguranță și ordine publică [26].

În aceeași ordine de idei, pe parcursul ultimilor 4 ani, au fost realizate mai multe informări ale personalului Poliției cu privire la mecanismele internaționale privind eliminarea discriminării de gen și promovării egalității de gen în sectorul de securitate și apărare (recomandările CEDAW, Rezoluția 1325 a Consiliului de Securitate al ONU și altele).

Totodată, în această perioadă s-a reușit consolidarea capacităților Grupului coordonator în domeniul gender în cadrul Poliției și a unităților gender (entități constituite ad-hoc pe problemele egalității de gen), cât și au fost desemnate unitățile gender în subdiviziunile Poliției.

Prin Ordinul MAI nr.392 din 04.09.2020 a fost aprobat un Regulament dedicat care stabilește liniile directorii, obiectivele și principiile privind modalitățile de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare pe criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală în cadrul subdiviziunilor aparatului central, autorităților administrative și instituțiilor

din subordinea MAI și subdiviziunilor subordonate acestora.

Fenomenul hărțuirii sexuale a constituit obiectul studiului „Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale”, care a fost realizat în contextul recomandării Consiliului pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității (*Decizia pe cauza nr. 221/18 din 11 februarie 2019*), la inițiativa Asociației Femeilor din Poliție. Acest studiu este important, deoarece reprezintă o platformă de consultare și dialog cu femeile din Poliție, privind expunerea propriilor opinii referitor la aceste comportamente și identificarea celor mai eficiente metode de prevenire a fenomenului hărțuirii sexuale în Poliție. Prin realizarea acestei cercetări, s-a reiterat angajamentul de a nu tolera nici un comportament care lezează demnitatea persoanei și creează un mediu intimidant și ostil, inclusiv în mediul polițienesc.

Ce ține de desfășurarea activităților de sensibilizare și informare ale personalului Poliției, pe parcursul anului 2020, au fost influențate de restricțiile impuse de pandemie. Cu toate acestea, periodic au fost organizate diferite instruirii, cu suportul partenerilor de dezvoltare, în domeniu egalității de gen și non-discriminării, care au avut ca grup țintă mai multe categorii de angajați/angajate: unitățile gender, noile angajate, absolventele Academiei „Ștefan cel Mare”, subofițerii pentru pregătirea inițială în cadrul Centrului integrat de pregătire pentru aplicarea legii, efectivul pentru cursurile de pregătire managerială de bază, etc.

Cu referință la rolul conducerii, în mod general, cultura instituțională a serviciului de poliție trebuie să creeze condiții propice, pentru a angaja personal mai diversificat din punct de vedere al genului, inclusiv prin asigurarea participării incluzive în procesul de luare a deciziilor organizaționale [3, p. 5].

Totodată, conform constatărilor AFP, majoritatea funcțiilor de conducere, cu putere decizională au fost suplinite cu angajați (bărbați) deja existenți, ei fiind

promovați, fără a fi organizate concursuri, fapt ce a limitat promovarea femeilor cu experiență, care corespundeau cerințelor [24].

Generalizând constatările menționate, AFP a venit cu anumite propuneri, importante pentru a îmbunătăți situația femeilor din Poliție:

- recrutarea și menținerea femeilor în Poliție să constituie o prioritate și după finisarea Suportului Bugetar pentru reforma Poliției;
- desemnarea unei persoane responsabile în cadrul Inspectoratului General al Poliției, care ar coordona și monitoriza integrarea dimensiunii de gen în a cărei fișe de post să fie prevăzute aceste atribuții;
- implicarea femeilor în procesul decizional, astfel încât să fie consultate la luarea deciziilor, în egală măsură ca și bărbații;
- ajustarea atât a sistemelor informaționale existente, cât și a formatului statisticilor produse de/in cadrul instituției, fapt ce va permite analiza și monitorizarea transparentă a datelor statistice referitoare la personal dezagregate în funcție de sex;
- integrarea bugetării sensibile la gen;
- implicarea activă a bărbaților, în special a conducătorilor în susținerea și promovarea femeilor în Poliție.

Asociația Femeilor din Poliție și-a reiterat poziția că integrarea dimensiunii de gen în activitatea Poliției nu trebuie văzută doar ca un angajament asumat, dar și ca o garanție că fiecare femeie și bărbat din cadrul Poliției au 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 [24].

Eforturile de integrare a dimensiunii de gen în procesele care au loc în Poliție au fost recunoscute prin:

- „*Distincția Egalitatea de gen în instituțiile publice*”, oferită de Programul Națiunilor Unite pen-

tru Dezvoltare, ca rezultat al unui exercițiu de evaluare în care au fost analizate documentele pregătite de grupul de lucru și realizate interviuri cu membrii grupului [27];

- *Mențiunea specială pentru Asociația Femeilor din Poliție*, în cadrul Galei de premiere a inițiativelor tangibile, realizate de către organizațiile societății civile, oferită de Delegația Uniunii Europene în Moldova, în 2019, pentru promovarea egalității de gen și emancipării femeilor [28].

Concluzii

Generalizând, putem menționa că, realizarea politicii de gen în cadrul Poliției este un angajament și proces continuu. De câțiva ani dezideratul de a majora numărul femeilor în Poliție a devenit o prioritate, care considerăm cu nu își va reduce din intensitate și în anii următori. Totodată, implementarea și realizarea unor activități și măsuri dedicate pe acest palier, vor spori în continuare creșterea gradului de încredere în Poliție, cât și o apropiere mai mare față de societate și problemele sale.

Mai mult ca atât, se impune necesitatea elaborării și aprobării unui nou plan de acțiuni dedicate acestui proces care să asigure continuitatea și sustenabilitatea activităților realizate, dar și cele care se propun a fi implementate în următorii ani, luând în calcul lecțiile învățate, evaluările efectuate, dar și indicatorii propuși de a fi atinși.

Nu în ultimul rând, politica de gen în cadrul Poliției trebuie să devină și o prioritate pentru conducătorii de orice nivel, or aceștia prin propriul exemplu de susținere și promovare vor asigura o politică de gen consecventă, echilibrată și bazată pe meritocrație și obiectivitate.

Referințe bibliografice

1. [https://www.seesac.org/Gender-Equality-in-Policing-/](https://www.seesac.org/Gender-Equality-in-Policing/) (accesat la 23.10.2021)

2. <https://police.un.org/en/un-police-gender-initiatives> (accesat la 23.10.2021)
3. DENNEY, L. Activitatea polițienească și dimensiunea de gen, Set de instrumente privind aspecte de gen și Securitate, DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019
4. <https://moldova.un.org/ro/sdgs> (accesat la 27.10.2021)
5. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (accesat la 23.10.2021)
6. SEBIRE, J. Why gender equality in policing is important for achieving United Nations Sustainable Development Goals 5 and 16. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy* 9 (2020): 80-85, <https://www.crimejusticejournal.com/article/view/1452> (accesat la 27.10.2021)
7. ARHILIUC, V. Aspectul juridic universal al drepturilor omului, Universitatea de Stat din Moldova, Conferința științifico-practică internațională “Statul, securitatea și drepturile omului în condițiile societății informaționale”, Chișinău 2019 / coordonatori: Rodica Ciobanu, Veronica Mocanu. Chișinău: S. n., 2020 (Tipogr. “Artpoligraf”)
8. Hotărârea Guvernului nr. 259 din 28.04.2017 cu privire la aprobarea Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia, publicată la 02-06-2017 în Monitorul Oficial Nr. 171-180 art. 410
9. https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr20_104.pdf (accesat la 28.10.2021)
10. BODRUG-LUNGU, V., DRĂGULEAN, A., ȚARĂLUNGĂ, E. Valorificarea dimensiunii de gen în domeniul apărării naționale. Ghid pentru formatori și formatori, Chișinău, 2021
11. <https://progen.md/wp-content/uploads/2020/12/7023studiuldefezabilitatemaisimafinal.pdf> (accesat la 03.11.2021)
12. ALBU, N. Dimensiunea de gen în sectorul de securitate și apărare. Manual. Modulul II: Politici și direcții de promovare a perspectivei de gen în domeniul păcii și securității, Chișinău, 2017, pag. 24
13. Hotărârea Guvernului nr. 208 din 30.09.2021/Monitorului Oficial din 8 octombrie 2021.
14. <https://gov.md/ro/content/structura-clasicatorului-ocupatiilor-din-republica-moldova-aprobata-de-guvern> (accesat la 03.11.2021)
15. https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr40_12_0.pdf (accesat la 28.10.2021)
16. Hotărârea Guvernului nr. 587 din 12.05.2016 pentru aprobarea Strategiei de dezvoltare a Poliției pentru anii 2016-2020 și a Planului de acțiuni privind implementarea acesteia. Publicat la 20.05.2016 în Monitorul Oficial Nr. 134-139 art. 645
17. Raportul nr. 5, Monitorizarea civică a Reformei Poliției în Republica Moldova, Promo-Lex, retrospectiva anului 2020
18. <https://moldova.un.org/ro/13595-institutiile-de-forța-introduc-dimensiunea-de-gen-activitatea-lor> (accesat la 03.11.2021)
19. Hotărârea Guvernului Nr. 1257 din 16.11.2016 cu privire la inițierea negocierilor și aprobarea semnării Acordului de finanțare dintre Guvernul Republicii Moldova și Uniunea Europeană privind Programul de suport bugetar pentru reforma poliției în Republica Moldova pentru anii 2017-2020, Publicat la 18.11.2016 în Monitorul Oficial Nr. 399-404 art. 1348
20. https://politia.md/sites/default/files/ord_igp_nr_521_din_21.12.2017_planul_de_actiuni_privind_rolul_femeilor_in_politie.pdf (accesat la 27.10.2021)
21. https://politia.md/sites/default/files/opinia_afp_pentru_anul_2017.pdf (accesat la 27.10.2021)
22. Raport privind evoluțiile înregistrate în procesul de reformare al Poliției (2016 – 2020), Chișinău 2021
23. https://www.politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2019.pdf (accesat la 28.10.2021)
24. https://politia.md/sites/default/files/aviz_afp_2020.pdf (accesat la 28.10.2021)
25. https://progen.md/wp-content/uploads/2021/08/6529_cpd_femei_in_securitate_perceptii_2019.pdf (accesat la 03.11.2021)
26. https://politia.md/sites/default/files/raport_de_progres_cresterea_participarii_femeilor_in_politie_2020_ro.pdf (accesat la 28.10.2021)
27. https://www.politia.md/sites/default/files/raport_plan_de_actiuni_ord.521-17_pentru_2018_ro.pdf (accesat la 28.10.2021)
28. https://www.ipn.md/ro/premiile-ue-pentru-societatea-civila-din-moldova-7967_1049177.html (accesat la 03.11.2021).