



Asociația Femeilor
din Poliție

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

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 Poliției, de la 15% în 2016 la circa 21% în 2020. Pentru a putea veni cu o opinie mai amplă, a fost elaborat un chestionar on-line alcătuit din 10 întrebări și completat de 127 de membre.

Profilul respondentelor:

20-25 ani – 18,9%;

26-30 ani - 21,3%;

31-35 ani – 21,3%;

36-40 ani – 25,2%;

peste 40 ani – 13,4%.

Din toate respondentele: 86,6% la funcții de execuție, 85,8% funcții de ofițere, cu diferite stagii de muncă în sistem, fiind reprezentate în egală măsură subdiviziunile teritoriale și subdiviziunile dislocate în mun. Chișinău. Astfel pe parcursul avizului vor fi expuse viziunile colegelor intervievate, dar și unele constatări ca rezultat al comunicării cu angajatele subdiviziunilor de Poliție.

În pofida pandemiei COVID-19, au fost desfășurate activități de sensibilizare și informare on-line cu privire la locul și rolul femeilor în Poliție, precum și seminare regionale offline cu elemente de mentorat care au contribuit la abilitarea femeilor în Poliție. Adaptarea la restricțiile impuse prin intermediul activităților on-line, au facilitat includerea unui număr mai mare de participanți/participante din diferite regiuni ale țării, fapt ce constituia o provocare în anii precedenți.

Ne bucură, că imaginea femeii polițiste a fost promovată prin intermediul mijloacelor mass-media, pe rețelele de socializare a subdiviziunilor Poliției, fie în cadrul articolelor/postărilor dedicate, fie în cadrul video-urilor plasate. Această măsură cu siguranță contribuie la crearea unor modele de femei polițiste, nu doar bărbați polițiști, care inspiră și prin exemplele proprii pot motiva tinerele, dar și tinerii să aleagă această profesie, cu multe provocări și limitări, dar și cu satisfacții.

Activitățile desfășurate în cadrul Proiectului ”Joint efforts for justice, peace and life with dignity – a need and requirement of nowadays” – (Eforturi comune pentru justiție, pace și viață cu demnitate - o nevoie și o cerință în zilele noastre), susținut

financiar de către Ambasada Germaniei în Republica Moldova și implementat de către Centrul de rehabilitare a victimelor torturii "Memoria" (RCTV Memoria) au contribuit la consolidarea capacităților unităților gender din cadrul subdiviziunilor Poliției, inclusiv prin intermediul seminarului de instruire desfășurat on-line dar și datorită pachetului informațional și anti-Covid oferit tuturor unităților gender. Merită de menționat și inițiativa inedită de adaptare rezonabilă, prin instalarea dulăpioarelor cu obiecte de igienă personală pentru femei în 4 subdiviziuni, care sperăm să constituie un imbold la identificarea resurselor necesare, astfel încât asemenea dulăpioare să fie instalate în fiecare sediu al Poliției.

Cu toate acestea, **creșterea numărului femeilor în Poliție și realizarea criteriului de performanță nu presupune neapărat îmbunătățirea situației lor.** Astfel, 63,8% dintre angajate consideră că situația femeilor din Poliție s-a îmbunătățit, în ultimii ani. Totuși, 18,9% care consideră că situația nu s-a schimbat și 17,3% nu au venit cu o apreciere. Acest rezultat ne face să credem că Poliția, cu suportul partenerilor de dezvoltare, trebuie să își consolideze în continuare eforturile în îmbunătățirea situației femeilor din Poliție, pentru că ele continuă să fie subreprezentate. În acest sens, considerăm necesară **includerea obiectivului privind integrarea dimensiunii de gen în noua Strategie de dezvoltare de Poliție pentru anii 2021-2025**, care este în proces de elaborare.

Ne bucură faptul că, 58,3% din colege consideră că factorii de decizie sunt implicați activ în creșterea numărului femeilor în Poliție, ceea ce ne demonstrează că ele au perceput această implicare prin acțiuni concrete sau prin schimbarea atitudinii conducătorilor cu privire la importanța femeilor în Poliție.

Pe de altă parte, doar 48% dintre respondente consideră că femeile sunt consultate la luarea deciziilor, 31,5% consideră că nu sunt consultate iar 26% nu s-au pronunțat. Aceste date, indică asupra faptului că femeile continuă să fie subreprezentate în special în procesul decizional, ele deținând doar funcții de șefe de secții din cadrul IP teritoriale, unităților/direcțiilor din cadrul subdiviziunilor specializate sau subordonate. Totodată, doar 39,4% consideră că factorii de decizie din cadrul Poliției sunt implicați activ în creșterea numărului femeilor la funcții de conducere, 40,9% că nu sunt implicați iar 19,7% nu s-au pronunțat în acest sens.

Suplimentar, angajatele Poliției au fost întrebat dacă au fost create condiții egale de promovare în funcții de conducere. Cu regret, practic jumătate 44,9% consideră că nu au fost create acele condiții egale, 40,9% că au fost create, iar 14,2% nu s-au pronunțat asupra acestui subiect, ceea ce ridică semne de întrebare.

Trebuie să recunoaștem că anul 2020 a fost un an în care, atât femeile cât și bărbații din sistem au întâmpinat dificultăți în activitatea de serviciu. Totuși, pe lângă barierele și provocările cu care se confruntă femeile în Poliție s-au adăugat și cele legate de pandemia COVID-19.

În primul rând aceste provocări au fost legate de sistarea activității instituțiilor de învățământ care a determinat o suprasolicitare a părinților, în mod special a femeilor, mai mult implicate în educația copiilor. Mai multe angajate, au fost nevoite să identifice soluții pentru a lăsa copii în grija rudelor, cunoscuților, fie să își epuizeze concediile nefolosite. Cheltuieli suplimentare au suportat angajatele care au apelat la serviciile cu plată a unor dădace. Unele angajate au întâmpinat dificultăți

în a desfășura munca la distanță, fiind nevoite să solicite repetat să beneficieze de acest drept, deși activitatea prestată putea fi desfășurată de la distanță. Conform sondajului desfășurat, 47,6% nu au întâmpinat dificultăți în a desfășura munca la distanță, iar 37,8% au întâmpinat unele dificultăți.

Deși în subdiviziuni au fost expediate periodic circulare cu privire la munca la distanță, nu a fost elaborat un act normativ care să reglementeze această modalitate de muncă și care contribuie la concilierea vieții profesionale cu cea familială.

Prevederile Legii nr.69 din 21.05.2020 reglementează măsuri pe perioada stării de urgență în sănătate publică și modificarea unor acte normative. În legătură cu aceasta, s-a stabilit: în cazul imposibilității prestării de către salariat a muncii la locul de muncă organizat de angajator și în scopul protejării securității și sănătății salariatului în perioada situațiilor excepționale legate de declararea stării de urgență, de asediu și de război sau de declararea stării de urgență în sănătate publică, angajatorul, în funcție de specificul muncii salariatului, poate dispune, prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre) motivat, schimbarea temporară a locului de muncă al salariatului cu prestarea muncii la domiciliu sau de la distanță, fără operarea modificărilor respective în contractul individual de muncă. Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) se comunică salariatului în timp util, inclusiv prin mijloace electronice. Astfel, **anul 2020 a demonstrat necesitatea reglementării muncii la distanță**, propunere expusă de Asociația Femeilor din Poliție în avizul din 2018, dar care nu a fost luată în considerație.

În martie 2020, în cadrul subdiviziunilor Poliției a avut loc procesul de reorganizare, în care a fost modificată structura Inspectoratului General al Poliției, iar la nivel teritorial unele funcții au fost reduse.

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. Unele dintre acestea urmare reorganizării nu s-au regăsit la poziții de conducere sau nu s-au regăsit deloc în statele de organizare.

Este de apreciat că în procesul de reorganizare totuși, 2 direcții din cadrul Inspectoratului General al Poliției sunt conduse de femei: Direcția management strategic și Direcția managementul documentelor. Iar pozițiile de conducere a altor subdiviziuni deținute anterior de femei au fost fie lichidate, fie promovați bărbați.

Procesul de reorganizare, a identificat ca necesitate **crearea oportunităților egale de avansare/promovare a femeilor și bărbaților, prin scoaterea funcțiilor la concurs, mediatizarea lor dar și organizarea acestor concursuri.**

Menționăm că, 45,7% dintre respondente consideră **lipsa oportunităților de evoluție în carieră una din problemele cu care se confruntă femeile în Poliție**, alături de lipsa oportunităților de dezvoltare profesională (16,5%), discriminarea la locul de muncă (13,4%), tratament inegal (7,9%), hărțuire (6,3%). Aceste rezultate indică asupra fenomenului latent de prezență a diferitor forme de discriminare în Poliție.

În acest proces amplu de reorganizare, în care a fost antrenat tot efectivul, puțin peste jumătate 52,8% din femei consideră că nu au fost discriminate, 26% nu s-au pronunțat iar 21,3% din colegele noastre consideră că femeile au fost discriminate,

iar reducerea unor funcții/reorganizarea a generat unele situații în care femeilor li-au fost încălcate anumite drepturi. Câteva colege experimentate au plecat definitiv din rândul Poliției, fiind dezamăgite de consecințele reorganizării. Iar sarcina (graviditatea) în cazul altor două colege a constituit fie un impediment de a fi promovate, fie de a se regăsi în statele de reorganizare la aceleași funcții.

Un caz de discriminare a fost sesizat și la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității. Astfel, la 27 iulie 2020, Consiliul a constatat reducerea funcției de ofițeră de presă a unei angajate a unui IP teritorial ca discriminare directă pe criteriul de sex în câmpul muncii și a recomandat reclamatului de a asigura repunerea în drepturi a petiționarei prin identificarea și propunerea unei funcții similare cu cea deținută anterior de către petiționară (*Decizia nr. 108/20 din 27 iulie 2020*).

Sesizarea oricărei forme de discriminare, în special a celei în bază de gen cu care ar putea să se confrunte angajatele Poliției, este un drept despre care ele ar trebui să fie informate, la locul de muncă. Jumătate dintre respondente (51,2%) consideră că femeile sunt încurajate să sesizeze orice formă de discriminare, 28,3% consideră că nu sunt încurajate iar 21% nu cunosc. Informarea periodică a efectivului Poliției despre drepturile sale, în caz în care ele au fost încălcate de către angajator, trebuie să se regăsească în planurile de studii la orele de pregătire profesională.

Cu toate acestea, foarte mult depinde de forma de discriminare. Un subiect despre care mai puțin se discută este hărțuirea sexuală la locul de muncă, unii tolerând acest comportament, iar alții încercând să evite discutarea acestui subiect.

Pe parcursul anului 2020, la inițiativa Asociației Femeilor din Poliție, datorită suportului financiar oferit în cadrul Programului de granturi IMPULS, finanțat de Suedia și implementat de Centrul de Drept al Femeilor, a fost realizat studiul *"Percepțiile femeilor din Poliție privind fenomenul hărțuirii sexuale"*, care a fost discutat în cadrul grupului coordonator în domeniul gender și urmează să fie prezentat conducătorilor din cadrul Poliției. La studiu au participat 215 femei din Poliție, care au completat un chestionar, alcătuit din întrebări cu privire la prezența sau absența hărțuirii sexuale de-a lungul activității, reacția la situația de hărțuire sexuală, viziuni proprii cu privire la hărțuirea sexuală și cum poate fi prevenită. De asemenea, au fost realizate 5 interviuri on-line cu polițistele care și-au expus disponibilitatea de a povesti despre situațiile delicate prin care au trecut.

Acest studiu, efectuat pentru prima dată în Poliție, este important, deoarece reprezintă o platformă de consultare și dialog cu femeile din Poliție, privind expunerea propriilor percepții referitor la aceste comportamente și identificarea celor mai eficiente metode de prevenire a fenomenului hărțuirii sexuale în Poliție. În acest sens, Asociația Femeilor din Poliție, încurajează **managerii din cadrul Poliției să își reitereze angajamentul de a nu tolera nici un comportament care lezează demnitatea femeii sau bărbatului și crează un mediu intimidant și ostil, inclusiv în mediul polițienesc.**

Cu siguranță că au fost binevenite instruirile pe marginea Regulamentului Ministerului Afacerilor Interne, cu privire la modul de prevenire, combatere și raportare a cazurilor de discriminare după criteriul de sex, hărțuire și hărțuire sexuală, organizat de către *Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, în colaborare cu*

Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor, pentru membrii grupului coordonator gender, desfășurate în perioada septembrie – octombrie 2020. Astfel, informația acumulată trebuie valorificată și transmisă efectivului Poliției, prin **organizarea sesiunilor de instruire care să contribuie la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în Poliției.**

Schimbarea factorilor de decizie din ultimul an a afectat parteneriatul dintre Asociația Femeilor din Poliție și Inspectoratul General al Poliției. Deși au fost realizate unele activități, în comun, nu s-a reușit implementarea tuturor recomandărilor din anii precedenți, sau nu s-a inițiat dialogul cu conducătorii Poliției.

În acest context, venim cu reactualizarea principalelor noastre propuneri, care sunt 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 și 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/în 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**, acțiune relevantă în contextul Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021, Planului de acțiuni privind implementarea aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 259 din 28.04.2017 și Programului Național de implementare a Rezoluției 1325 a Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea pentru anii 2018-2021 și a Planului de Acțiuni cu privire la punerea în aplicare a acestuia aprobat prin Hotărârea de Guvern nr.259 din 28 martie 2018;

✓ **Implicarea activă a bărbaților, în special a conducătorilor în susținerea și promovarea femeilor în Poliție.**

În concluzie, Asociația Femeilor din Poliție își reiterează poziția că integrarea dimensiunii de gen 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.

Asociația Femeilor din Poliție



