

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

În scopul realizării obiectivului 1.1.4. Respectarea principiului egalității de gen în procesul de angajare și promovare al Strategiei de dezvoltare a Poliției 2016 – 2020, precum și a acțiunii A1.2 "Creșterea participării femeilor în Poliție" din Suportul bugetar al Uniunii Europene pentru reforma Poliției 2017 – 2020, a fost aprobat Planul de acțiuni privind creșterea ponderii și rolului femeilor în Poliție, pentru perioada 2018-2020 (în continuare Plan). Documentul a fost elaborat în urma procesului de consultare continuă a părților interesate, precum și ca efect al activităților comune desfășurate de către echipa de proiect privind creșterea participării femeilor în Poliție din cadrul Unității de Management al Programului de Reformă a Poliției, Asociației Femeilor din Poliție (AFP), Grupului Coordonator Gender (GCG) al Ministerului Afacerilor Interne (MAI), Inspectoratului General al Poliției (IGP) și experți naționali. Acțiunile incluse în Plan au drept scop principal de a crește anual cu 2% numărul femeilor în Poliție, conform Matricei de Politici.

În cadrul ultimului Comitet Director al Programului Suportului Bugetar destinat Poliției în contextul Strategiei de Dezvoltare a Poliției pentru anii 2016-2020, din 18 octombrie 2018, s-a menționat că femeile atestate constituie 16,2 % din efectivul Poliției, astfel fiind realizat criteriul de performanță pentru 2018. Este de remarcat faptul că, progresele înregistrate se datorează și interesului conducerii MAI și Poliției, față de acest angajament.

Importanța și rolul pe care îl au femeile în Poliție a fost demonstrat și prin prezența a peste 40 de articole/comunicate/reportaje, dedicate acestui subiect. De asemenea și interesul pentru profesia de polițist crește în rândul femeilor, fapt dovedit și prin numărul mare de fete înmatriculate la Academia Ștefan cel Mare. În unele subdiviziuni teritoriale numărul dosarelor pregătite pentru angajare este mai mare cel al femeilor în comparație cu al bărbaților.

Dorim să evidențiem faptul că, este pentru prima dată în istoria Poliției, în ultimii 2 ani când interesul pentru respectarea egalității de gen și crearea șanselor egale pentru femei și bărbați este însoțit și de acțiuni concrete.

Astfel, pregătirea celor 10 formatori în domeniul egalității de gen (5 femei și 5 bărbați, din diferite zone ale țării), a contribuit esențial la sensibilizarea angajaților și angajatelor Poliției, în cadrul orelor de pregătire profesională ce a avut loc în toate subdiviziunile Poliției. Aceasta a permis informarea efectivului despre mecanismele naționale și internaționale de asigurare a egalității de gen, problematica de gen la locul de muncă și modul de soluționare a acesteia, concilierea vieții profesionale cu cea familială. Persoanele implicate, au reușit să îmbine atribuțiile de bază în cadrul



subdiviziunilor în care activează cu desfășurarea lecțiilor date, activitate ce a fost remunerată cu un premiu. Dar, pentru a valorifica cunoștințele și experiența acumulată de ei este necesar de a continua consolidarea cunoștințelor formatorilor în acest domeniu.

Crearea și consolidarea capacităților Grupului Coordonator Gender, cu siguranță, asigură o abordare complexă a egalității între femei și bărbați în politicile și programele implementate în cadrul Poliției, protecția împotriva discriminării, asigurarea egalității și restabilirea în drepturi a tuturor angajaților/angajatelor discriminate după criteriul de sex.

Cele 6 vizite de studiu (Italia, SUA, Polonia, Austria, Macedonia; Germania) au permis preluarea bunelor practici, pentru a fi implementate în cadrul instituției.

Parteneriatele stabilite cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor, AO Gender-Centru, cu susținerea UN Women în Moldova, cu susținerea Ambasadei Suediei, Ambasadei SUA la Chișinău și Delegației Uniunii Europene au jucat un rol determinant în realizarea rezultatelor considerabile, în contextul Planului de acțiuni.

Merită de menționat, mesajul lansat către toți angajații de Inspectoratul General al Poliției, la recomandarea Asociației Femeilor din Poliție și a experților, și anume – *"Toleranță zero față de fenomenul hărțuirii sexuale în cadrul Poliției"*. Astfel, conducătorii joacă un rol important în combaterea hărțuirii și violenței împotriva femeilor la locul de muncă. În acest sens au fost înaintate 16 recomandări, care trebuie să fie implementate în fiecare subdiviziune.

Felicităm instituția pentru obținerea distincției PNUD în domeniul egalității de gen, realizând 90.47%, un exercițiu foarte util pentru Inspectoratul General al Poliției. Această experiență a mobilizat Poliția în evaluarea situației și de a-și îmbunătăți rezultatele.

Totodată, menționăm că în urma autoevaluării, instituția a elaborat Foaie de Parcurs, realizată în totalitate într-un timp record (cu excepția a 2 activități – analiza impactului și crearea pe pagina web oficială a Poliției rubrica "Egalitate de gen în Poliție" și completarea acesteia cu informații relevante subiectului).

Cu toate acestea, chiar dacă au fost înregistrate progrese în ceea ce privește creșterea numărului femeilor în Poliție, cu regret putem constata un procent mic (11,2%) de femei polițiste care ocupă funcții de conducere. În mare parte ele ocupă funcții de șef de serviciu, șef de secție, șef-adjunct de direcție (1 persoană), șef direcție (1 persoană). Astfel, nu este nici o femeie în funcții de șef de subdiviziune în cadrul Poliției.

Considerăm că, situația creată este cauzată, în mare parte, de lipsa unui mecanism de conciliere a vieții profesionale și familiale, a unui orar flexibil pentru mamele cu copii care ar motiva femeile să accedă la poziții manageriale, existența stereotipurilor privind rolul și locul femeilor în Poliție, imposibilitatea aplicării directe la cursuri



manageriale care sunt necesare pentru evoluția în carieră (or acesta poartă un caracter subiectiv al managerului subdiviziunii), lipsa încrederii în forțele proprii, ore în afara programului de lucru, etc.

În rezultatul monitorizării activității și cooperării cu structurile Poliției în vederea creșterii rolului și ponderii femeilor în Poliție și pentru îmbunătățirea acțiunilor prevăzute în Plan, Asociația Femeilor vine cu **propuneri și recomandări**:

✓ **Perfecționarea profesională, dezvoltarea personală și menținerea în serviciul polițienesc a femeilor care deja activează în Poliție.** Pentru asigurarea participării, în condiții egale, a personalului la instruiți, vizite de studii, schimb de experiență, este necesară revizuirea și îmbunătățirea mecanismului existent, cu excluderea implicării exclusive a conducătorilor în luarea deciziei de delegare a subalternilor, precum și a altor factori subiectivi. Astfel, este binevenit de a crea o rubrică separată de site-ul Poliției cu privire la posibilitățile de aplicare la programele de instruire, în țară și peste hotare.

În acest sens, este oportună consolidarea capacităților angajatelor/angajaților în scrierea CV-lor, scrisorilor de motivare și argumentare la aplicarea la diferite concursuri sau pentru evoluția în carieră. Cu toate că cadrul normativ intern al Poliției stipulează că funcțiile de conducere în Poliție sunt ocupate prin promovare sau concurs, pe site-ul Poliției [www.politia.md](http://www.politia.md) nu sunt date suficiente cu privire la numărul femeilor care au aplicat și au participat la concursul pentru ocuparea funcțiilor de conducere sau au fost promovate. Astfel, stabilirea unor indicatori de măsurare a performanțelor Poliției în promovarea femeilor la funcții de conducere pentru anii următori, ar permite monitorizarea și evaluarea gradului de realizare a angajamentelor asumate de către instituție. Perfecționarea continuă ar presupune și abilitarea femeilor cu aptitudini și tehnici de reacționare promptă în situații de risc.

Menținerea și motivarea femeilor/bărbaților care activează în Poliție mai bine de 10-15 ani în Poliție trebuie să fie o prioritate indiscutabilă. Or, atragerea, implicarea la instruiți continue și la alte instruiți ori activități doar a angajatelor/angajaților tineri, demotivează specialiștii cu experiență și generează plecarea lor din sistem. Sau altfel zis, este o favorizare a tinerilor angajați/angajate vizavi de cei cu experiență.

Evaluarea performanțelor angajaților/angajate, este recomandabilă de a fi revizuită prin prisma excluderii factorului uman sau luării deciziei doar de angajații resurselor umane. Or, rezultatele acesteia sunt obligatorii pentru evoluția în carieră.

Comisia privind evaluarea performanțelor urmează a fi constituită din specialiști din domenii diferite: resurse umane, pregătire de specialitate/ pregătire fizică, pregătire de foc, unde fiecare independent să noteze angajatul/angajata în domeniul său de activitate, după care să aibă loc sumarea automatizată a rezultatelor, fiind exclus factorul uman.

Acest mecanism este aplicat la Academia FBI, Quantico, SUA. Notarea studenților/angajaților se efectuează prin intermediul programului on-line la care au



acces toți studenții/angajații/trainerii. Trainerul notează studentul/angajatul conform criteriilor stabilite, despre care fapt este notificat studentul/angajatul, după caz, acestuia i se acordă posibilitate și termen de îmbunătățire a rezultatului obținut. Rezultatul final al performanței obținute are loc prin sumarea automatizată a tuturor notelor, până la sutimi, fiind exclus factorul uman.

✓ **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.** La compartimentul care vizează resursele umane (angajare, promovare, instruire), pe site-ul instituției sunt puține date disponibile dezagregate pe sexe, o parte din ele fiind incluse în Raportul de activitate al Poliției pentru 2018 și în Raportul de progres privind implementarea Strategiei de dezvoltare a Poliției pentru 2016-2020 pentru perioada 2017. Ar fi binevenite furnizarea datelor cu privire la *numărul femeilor și bărbaților care activează, care au participat la concursul de angajare, care au susținut toate etapele și au fost acceptați, participă la cursuri de pregătire inițială, perfecționare, specializare, managerială, etc.* Datele dezagregate pe sexe vor permite analiza și monitorizarea cheltuielilor de personal, sub formă de salarii, indemnizații, scutiri de taxe, premii, etc., pentru a identifica eventualele inegalități în remunerare.

✓ **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.

Un buget sensibil la gen presupune determinarea domeniilor unde necesitățile femeilor și bărbaților sunt aceleași și unde acestea diferă. Când necesitățile sunt diferite, atunci și alocațiile trebuie să difere. Iar consultarea, și femeilor și bărbaților la distribuirea resurselor este esențială. Astfel, un prim angajament pe care Poliția și l-ar asuma este planificare bugetului instituției, ținând cont de necesitățile angajaților și angajatelor Poliției. Iar instruirea conducătorilor în egalitatea de gen, pentru asigurarea planificării bugetare echitabile, este esențială. Totodată, ar fi oportun ca bugetul instituției să fie prezentat într-un format care să fie ușor înțeles de către angajații Poliției, femei și bărbați, fără cunoștințe în domeniul financiar.

✓ **Dezvoltarea unui sistem incluziv și pro activ de management al resurselor umane,** prin instruirea continuă a angajaților implicați în procesul de selectare, recrutare, angajare și promovare a personalului.

**Inițierea programelor de mentorat pentru femeile noi angajate din Poliție.** Aceasta va facilita integrarea într-un timp mai scurt a noilor angajate, ele beneficiind de



susținere și consiliere personalizată. Prin acestui program, un/o polițistă își împărtășește cunoștințele și experiența acumulată angajatele aflate la începutul carierei;

✓ **Implementarea sistemului de program flexibil/lucru la distanță, care va permite concilierea vieții profesionale cu viața familială.** *Spre exemplu*, Poliția din Austria are deja o practică implementată de munca la distanță (Digital Working, Work-Life-Balance) concepută pentru a asigura echilibru între activitatea de serviciu și familie, un grafic mai flexibil, creșterea performanței precum și de a face mai atractivă Poliția în special pentru femei.

Această practică funcționează, în felul următor: angajata Poliției trebuie să activeze 40 de ore pe săptămână, în dependență de specificul activității sale, ea poate avea un program redus de muncă, 1-2 ore, pentru a se putea implica mai mult în educația copiilor. În schimb, timpul dat poate fi recuperat prin munca de la domiciliu, precum prezentarea și elaborarea unor documente, rapoarte, etc. Important ca angajata/angajatul Poliției să își realizeze atribuțiile de serviciu, în termenii stabiliți, fără a aduce careva prejudicii activității sale. Această practică este binevenită și pentru femei și bărbați.

✓ **Consolidarea parteneriatelor cu societatea civilă, autorități ale administrației publice centrale și locale.** În acest sens este recomandabil formalizarea relațiilor de cooperare cu ONG-le de profil și experții/le din domeniu, care deja asistă Inspectoratul General al Poliției în procesul de integrare a dimensiunii de gen în structurile sale;

✓ **Elaborarea unui set de acțiuni pentru a crește nivelul atractivității profesiei, în special în rândul femeilor.** Aceasta poate fi realizată prin evidențierea avantajelor muncii în Poliției, crearea condițiilor egale de angajare și evoluție în carieră, eliminarea subiectivismului la toate etapele, respectarea principiul meritocrației;

✓ **Implicarea activă a bărbaților, în special a conducătorilor în promovarea femeilor în Poliție,** prin elaborarea unor criterii de identificare și selectare a "*Campionilor egalității de gen*". În rezultatul mai multor discuții și vizite în teritoriu, s-a evidențiat faptul că în unele subdiviziuni, numărul femeilor este considerabil mai mare în comparație cu altele, ele regăsindu-se la funcții de conducere.

Totodată, am remarcat practici pozitive promovate de șefi de inspectorate care pot fi împărtășite. De asemenea, unii conducători în mesajele pe care le transmit asigură oportunități egale pentru femei și bărbați de evolua în carieră, iar femeile au drepturi și responsabilități egale, evitând cazurile de protecționism.

Ne-am dori să vedem mai mulți conducători care integrează dimensiunea de gen în activitatea sa, sunt interesați de a angaja mai multe femei și de a le promova, în baza unui concurs deschis și transparent. *Spre exemplu*, la nivel internațional, în 2015, UN Women a inițiat o campanie de solidaritate pentru emanciparea femeilor. Scopul acesteia este de a promova egalitatea prin încurajarea bărbaților de a se implica activ în lupta împotriva inegalității dintre femei și bărbați.



Plecând de la ideea că egalitatea de gen este o problemă ce afectează toată lumea din punct de vedere social, economic și politic, campania dorește să implice bărbații în ceea ce se considera înainte a fi „lupta femeilor de către femei”;

✓ **Stabilirea cotei minime** de reprezentare a femeilor nu doar la angajare, dar și la promovare în funcții de conducere, nivel decizional, comisiile de angajare, grupuri de lucru, consilii, pentru asigurarea unui proces echitabil de evoluție în carieră. Prezența femeilor la nivel decizional, va facilita luarea unor decizii corecte prin consultarea ambelor părți, femei și bărbați;

✓ **Intensificarea activităților de promovare a egalității de gen și creșterii participării femeilor în Poliție la toate nivelele.**

O parte din rezultatele obținute de Poliție se datorează desigur managerului și echipei de proiect 1.2. ”Creșterea participării femeilor”, care s-au dedicat realizării angajamentelor asumate. Cu toate acestea, considerăm că numărul celor implicați în proiect, este mai mic în comparație cu celelalte echipe, fapt ce creează dificultăți în implementare, în condițiile în care Planul cuprinde acțiuni foarte ample și diverse.

Totodată, trebuie să menționăm provocările care au stat în fața echipei de proiect:

- stereotipurile referitoare la locul și rolul femeilor în Poliție;
- rezistența unor conducători de a se schimba și a implementa practici noi în managementul resurselor umane, în special în ceea ce ține de crearea șanselor egale pentru femei;

- lipsa unui consilier în domeniul egalității de gen, care să asiste echipa de proiect;

- lipsa unei platforme (link) dedicate pe pagina [www.politia.md](http://www.politia.md) pentru ca rezultatele obținute să poată fi mai vizibile. În acest sens, în mare parte vizibilitatea și promovarea femeilor în Poliție a fost preluată de către pagina Asociației Femeilor din Poliție, care deși inițial a admis unele greșeli, a reușit totuși să transmită un mesaj corect, echitabil, nediscriminatoriu. Dar este de menționat că unele activități au fost mai mult mediatizate pe rețelele de socializare a instituției, șefului Poliției și șefului-adjunct.

Pentru informarea tuturor angajaților și angajatelor cu privire la realizările pe proiect venim cu sugestia ca semestrial managerul și echipa de proiect să plaseze pe site-ul Poliției sau să transmită în adresa tuturor subdiviziunilor rezultatele obținute și riscurile de implementare a acțiunilor prevăzute în Plan, sub forma infograficelor (elaborate de experți contractați) pentru a evita prezentarea unui volum mare de informații. Infograficile și prezentarea informației cât mai interactiv, poate fi utilizată și în cadrul campaniilor de informare despre posibilitatea angajării în Poliție, nu doar pentru bărbați, dar și pentru femei.

În contextul acestor dificultăți, ar fi oportun ca Inspectoratul General al Poliției să întreprindă și alte acțiuni, în afara Planului, precum:

- consolidarea echipei de proiect prin implicarea mai multor angajați și angajate în realizarea criteriilor de performanță;



- consultarea echipei de proiect atunci când sunt luate decizii ce vizează crearea unui mediu prietenos pentru femeile și bărbații din Poliție;

- încurajarea conducătorilor de a permite implicarea membrilor Asociației Femeilor din Poliție de a se dedica realizării acțiunilor din Plan, în scopul evitării impedimentelor din partea unor conducători;

- transmiterea unui mesaj clar că echipa de proiect și Asociația Femeilor din Poliție au un scop comun, reflectată în Acordul de cooperare încheiat la 13 septembrie 2017 stabilirea cadrului general de cooperare în domeniul realizării și implementării activităților aferente Strategiei de dezvoltare a Poliției care privesc creșterea ponderii numerice și profesionale a femeilor în Poliție, precum și promovării acestora prin dezvoltarea carierei.

Angajamentele asumate de Asociația Femeilor din Poliție și Inspectoratul General al Poliției, în baza acordului încheiat, se regăsesc și în obiectivele AFP stipulate în Statutul său de activitate și anume:

- promovarea principiului egalității de șanse și de gen în Poliție, acordarea sprijinului angajaților din Poliție în soluționarea problemelor parvenite la locul de muncă;

- majorarea ponderii femeilor în totalul efectivului Poliției prin promovarea profesiei de polițist;

- creșterea încrederii profesionale a femeilor din cadrul Poliției, dar și a imaginii pozitive a acestora atât în cadrul Poliției cât și în societate;

- consolidarea capacităților profesionale ale femeilor polițiste dar și atragerea unui număr mai mare al femeilor în instituție, îndeosebi în ocuparea acestora în funcții de conducere.

În acest context, membrele AFP și-ar dori ca implicarea lor în acțiunile desfășurate de Asociație să nu fie interpretate de unii conducători ca imixtiune în activitatea de serviciu, încălcarea legislației în vigoare, nerespectarea fișei de post, evitarea îndeplinirii obligațiilor de bază, etc.

Problemele cu care se confruntă femeile, într-un mediu masculinizat, diferă în mare parte de cele a bărbaților, printre care menționăm: birocrăția excesivă în cazurile concediilor de boală cu copii, atitudinea discriminatoare a unor colegi bărbați față de angajatele Poliției, limbajul sexist, lipsa unui mecanism de consultare a opiniilor femeilor din Poliție. Dar sunt și probleme comune, atât pentru femei cât și pentru bărbați, precum dotarea insuficientă cu uniformă de serviciu, lipsa unui mecanism de aplicare directă la diferite cursuri de instruire, nerespectarea programului de lucru, ore suplimentare, care de regulă nu sunt achitate; lipsa cursurilor de pregătire managerială creează dificultăți de evoluție în carieră; insuficiența măsurilor de conciliere a vieții profesionale cu cea familială, etc.

În acest context ne-am dori instituirea unui mecanism de consultare a angajaților și angajatelor, nu doar a conducătorilor, pentru ca în comun să identificăm cele mai bune



soluții care ar crea un mediu prietenos pentru femeile și bărbații din Poliție, iar în rezultat va crește nivelul de încredere a cetățenilor și gradul de atractivitate a profesiei.

În concluzie menționăm, că aceste propuneri nu trebuie interpretate ca discriminare a bărbaților din Poliție, dar ca măsuri pozitive ce vor contribui la evitarea discriminării și inegalităților, creșterea numărului femeilor la toate nivelele, în special participarea la nivel decizional și în toate domeniile de activitate ale Poliției, precum investigații, urmărire penală, resurse umane, finanțe, management operaționale, patrulare, etc. creșterea numărului și ponderii femeilor în Poliție și vor asigura drepturi și oportunități egale pentru fiecare angajat și angajată.

Asociația Femeilor din Poliție își reiterează disponibilitatea de a desfășura activități comune cu subdiviziunile Poliției, iar mesajul pe care ne dorim să îl transmitem este că egalitatea de gen nu este un "moft al femeilor" dar este un drept fundamental, iar Republica Moldova și-a asumat acest obiectiv, inclusiv prin semnarea Agendei 2030 și în vederea implementării Obiectivelor de Dezvoltare Durabile (ODD-uri), iar Obiectivul 5 în acest sens prevede *"Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și a fetelor reflectă esența necesităților și priorităților cheie ale femeilor ce țin de securitatea, integritatea și libertatea fizică, participarea în procesul de luare a deciziilor în toate domeniile, egalitatea de șanse și libertatea de alegere, accesul și controlul egal asupra tuturor resurselor."*

**Asociația Femeilor din Poliție**

