МРЕЖА НА ЖЕНИТЕ ПОЛИЦЕЙСКИ СЛУЖИТЕЛИ ОТ ЮГОИЗТОЧНА ЕВРОПА

НАСОКИ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ В ПОЛИЦЕЙСКАТА ПРАКТИКА

С АКЦЕНТ ВЪРХУ ПРИВЛИЧАНЕТО, ПОДБОРА И ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА ЖЕНИТЕ В ПОЛИЦИЯТА

WPON

WOMEN POLICE OFFICERS NETWORK

Редактори: д-р Иван Звержхановски,
Бояна Балон

Тираж: 500

Графическа обработка и текстообработка: DesignBüro
Печатница: Печатница Стойков д.о.о.

Мненията изнесени в тази публикации не представляват необходимото официално становище на Програмата за развитие на Обединените нации. Употребените знаци и начина на представяне на материала не изразяват по никакъв начин становищата на Програмата за развитие на Обединените нации, по отношение на 1) юридическия статус на някоя страна, територия, град или на техните органи на властта, или 2) по отношение на очертаването на граници или на държавните граници.

Печатането на тази публикация е подкрепено от Програмата за развитие на Обединените нации /SEESAC/, чрез проекта “Подкрепа за засилването на принципа за половото равноправие в полицейската практика в Югоизточна Европа” , който е финансиран от страна на Министерството на външните работи на Кралство Норвегия и UNDP-Сърбия.

© SEESAC 2012 - Всички права са запазени

МРЕЖА НА ЖЕНИТЕ ПОЛИЦЕЙСКИ СЛУЖИТЕЛИ ОТ ЮГОИЗТОЧНА ЕВРОПА

НАСОКИ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ В ПОЛИЦЕЙСКАТА ПРАКТИКА

С АКЦЕНТ ВЪРХУ ПРИВЛИЧАНЕТО, ПОДБОРА И ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА ЖЕНИТЕ В ПОЛИЦИЯТА

WPON

WOMEN POLICE OFFICERS NETWORK

ПОЛИЦИЈА

Съдържание

Увод.....**6**

Защо са направени насоките.....**6**

Какво представляват насоките.....**6**

Идентифицирани ключови проблеми **7**

Насоките накратко - предложени решения.....**8**

Насоки за равнопоставеност на половете в полицейската практика.....**16**

Приложение № 1: Въпросник за самооценка за полово чувствителната полицейска практика.....**33**

Приложение № 2: полово чувствителна статистика.....**39**

Приложение № 3: как възникнаха насоките.....**41**

Кой стои зад насоките.....**41**

Процесът на изработване на насоките.....**41**

Благодарности.....**43**

УВОД

През последните години се наблюдава напредък по отношение на приноса, който жените могат да дадат при различните видове полицейска работа, във връзка с увеличение на броят им в системата на обучение и между работещите в полицейските служби. Във тази връзка, за да могат полицейските служби по-ефикасно да отговарят на необходимостта от безопасност на своите общности, трябва систематично да се прилагат необходимите мерки за възможно най-успешното интегриране на жените в състава на полицията.

ЗАЩО СА НАПРАВЕНИ НАСОКИТЕ

Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа (Women Police Officers Network - WPON) разработи насоки за равнопоставеност на половете в полицейската практика със специален акцент върху привличането, подбора и професионалното развитие на жените в полицията. Насоките са съставени:

- с цел идентифициране на предизвикателствата в процеса за привличане, подбор и професионално развитие за жените в полицейските служби от Югоизточна Европа;
- заради развитието на по-доброто разбиране на проблемите, с които се сблъскват жените в полицията;
- с намерението да се даде възможност за обмен на информация за съществуващи добри практики в тази област;
- за да се дефинират мерките, с чиято помощ може да се подобри съществуващата практика.

Насоките са съставени въз основа на анализирането на данни, които са предоставени от полицейски служби - членки на Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа (SEPCA) в отговор на въпросник, който беше разпространен вътре в Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа.[1]

КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВАТ НАСОКИТЕ

Насоките са замислени като наръчник за ръководителите на всички нива в полицията, особено за службите, които се занимават с образованието, човешките ресурси и връзките с обществеността, както и за всички останали структури вътре в министерствата на вътрешните работи и полицията, които имат правомощия в областта за набирането, приемането, подбора и професионалното рзвитие на полицейските служители и служителки. Насоките определят редица конкретни мерки и предлагат подобрение на начините на действие в областта за набирането, приемането, подбора и професионалното развитие, на първо място чрез използване на съществуващите ресурси и без големи оранизационни промени. Всички препоръчани мерки основно са насочени към по-нататъшното развитие на ефикасността и качеството на услугите, които модерната полиция през XXI век трябва да предлага на гражданите и гражданките което се постига с добре обучена, мотивирана и максимално използвана работна сила. Много от тези дейности същевременно могат да бъдат допълнително фокусирани и върху специфични региони и/или върху малцинствените групи в страната, в която съществува подчертана необходимост за такъв вид диверсификация на полицейските служители и служителки.

[1] [illegible] 41.

Насоките определят четири специфични цели за постигане на по-голяма чувствителност на полицейските служби по въпросите на половото равноправие, като:

1) привличане на по-голям брой квалифицирани и мотивирани кандидатки и съответно възможност те да бъдат приети в системата на полицейското образование и на служба;
2) процесът на подбор да се направи по-чувствителен по отношение на въпроса с половото равноправие;
3) да се засили професионалното развитие за жените в полицията;
4) възможността за израстване на жените в кариерата да не бъде ограничена с формални и неформални пречки.

ИДЕНТИФИЦИРАНИ КЛЮЧОВИ ПРОБЛЕМИ

Документирано е, че продължават да съществуват предразсъдъци във връзка с полицейката професия, която се определя като изключително мъжка. Съответно, съществува стереотип за традиционата роля на жената, което представлява пречка, с която жените често се сблъскват не само на своето работно място, но и в по-широко обкръжение. Първите данни, които предоставиха полицейските служби показват, че в областта на образованието и в обучението за полицейски длъжности жените са еднакво успешни, а често пъти и по-успешни от мъжете. Това ясно показва, че жените са недостатъчно използван кадрови потенциал.

Обучението по отношение на половото равноправие представлява най-ефикасен начин в борбата срещу стереотипа. Подобно обучение е важно за полицейското образование не само заради възприемането на по-голям брой жени в полицията от страна на колеги им мъже, но и поради разбирането, че мерките за безопасност за жените и мъжете донякъде се различават и че полицейската дейност ще бъде ефикасна, само, ако тези различия се уважават и на тях се отговаря подобаващо. Например, полицията трябва систематично да повишава капацитета на своите служители, така че те по-ефикасно да реагират в случаите на насилие в резултат на половите различия.

Един от много важните изводи във въпросника е, че в голям брой от държавите трябва да се развива полово чувствителната статистика. Полово чувствителната статистика изисква статистическите данни да се събират поотделно, според пола, например тук се има предвид разделяне по полов признак (колко заявления има подадени за полицейско обучение или за полицейската академия; данните за приетите, за тези, които успешно завършат обучението или следването си, за курсистите и курсистките за допълнително обучение и семинари; за тези спрямо които са започнали дисциплинарни производства, както и за броя и причините за тези, които напускат професията си). Събирането по този начин на данни ще даде възможност за извършването на качествен анализ на състоянието и усъвършенстване на предприетите мерки.

Борбата срещу стереотипа, обучението и въвеждането на полово чувствителна статистика, представлява предварително условие за постигането на всичките четири цели, около които са структурирани насоки за равнопоставеност на половете в полицейската практика.

ПЪРВИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА[2]:

Албанската полиция и Сръбската Криминално-полицейска академия са разпространили информации за кампаниите за записване чрез списанията, които се четат преди всичко от жени, така че да привлекат тяхното внимание.

ВТОРИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

Критериите за подбор при приемане в полицейската система на образование са еднакви за жените и мъжете; повечето от анкетираните полицейски служби подчертават, че има изключение единствено при стандартите за физическа издържливост и психофизическите способности, височината и тежината, както и при някои сегменти при проверка на здравословните способности, поради различните морфологични характеристики на жените и мъжете.

НАСОКИТЕ НАКРАТКО - ПРЕДЛОЖЕНИ РЕШЕНИЯ

1. Привличане на по-голям брой квалифицирани и мотивирани кандидатки и приемането им в системата на полицейското образование и служба.

За да могат полицейските служби да достигнат до по-широк кръг потенциални кандидати и кандидатки и по този начин да се приемат най-качествените кандидати и кандидатки за обучение и работа, е необходима по-добра информираност на обществеността и предлагане на възможно най-прецизната информация за изискванията, за специфичностите и рисковете на полицейската професия.

В тази връзка, е необходимо да се установи активно сътрудничество с медиите, така че да може в тематични предавания, интервюта и документални предавания да се запознае обществеността с работата и ролята на полицията и чрез това, съответно да се покаже ролята и приноса на жените в полицията. Специално трябва да се обърне внимание, че в медиите трябва да се представят и жените полицаи, както и че е необходимо да се представят успешните жени в полицията.

С цел да се информира възможно най-голямата част от населението, информациите за конкурсите е необходимо да се обявяват в различните медии, особено в онези, които са предназначени за женската аудитория.

За да могат жените да видят себе си в полицейската професия, е необходимо съответния рекламен материал да съдържа фотографии на жени на различни възрасти, извършващи полицейски дейности. Също така е важно, ясно да се обявяват нормите и другите критерии за приемния конкурс, така че кандидатите и кандидатките навреме да се запознаят с неговите условия.

Тъй като цела не само да се увеличи броя на конкурсните заявления, но и необходимостта да се привлекат колкото е възможно по-голям брой квалифицирани, добре информирани и мотивирани лица за извършване на тази не така лека работа, трябва възможно най-подробно да се информират потенциалните кандидати за полицейската професия и да им се даде възможност директно да поставят въпроси, както по електронен път, така и лично.

Също така е необходимо да се увеличи броя на директните представяния, като например „ден на отворените врати“, форуми в средните училища, кръгли маси или участие на панаирите за нови работни места и образование, както и да се осигури по време на тези дейности участието на жени, работещи в полицията, които ще могат да дават отговори на въпросите за обучението и професията въобще и специално на въпросите на потенциалните кандидатки за ролята на жената в полицията, както и за предизвикателствата на тази професия, особено за тези части на страната откъдето пристигат по-малък брой кандидати и кандидатки.

Особено внимание трябва да се обърне на жените от маргинализираните групи, за да се увеличи тяхното участие в полицията и по този начин да се даде възможност за по-добър контакт на полицията с маргинализираните групи, но и за по-добрата осведоменост за техните нужди, както и за установяване на сътрудничество с неправителствените организации, които имат възможност да предоставят помощ за привличането на кандидатките и тяхната подготовка за участие в конкурсите.

---

[2] *Изпратете ни допълнителни примери на добри практики на адрес: wpon@undp.org, за да можем да ги включим в базата данни и да ги споделим с останалите полицейски служби в Югоизточна Европа.*

2. Селективният процес трябва да бъде чувствителен по отношение на въпросите за половото равноправие.

За да може процеса на селекция да бъде възможно най-чувствителен по отношение на половото равноправие в държавите, в които няма достатъчен брой конкуриращи кандидатки, препоръчително е да се организира подготвително обучение, за да бъдат кандидатките възможно най-добре подготвени за участието си в конкурса. По време на подготвителното обучение е необходимо да се положат усилия да се представи най-подробно процеса на селекция, както и съответните критерии и видовете тестове, които ще се решават.

Необходимо е да се въведе задължително участие на жени и мъже в екипите за подбор и в конкурсните комисии, както и да се осигури на всички членове да преминат най-малко основният курс за полово равноправие.

За да могат полицейските служби да изпратят ясно послание, че на въпроса за половото равноправие се гледа много сериозно, там където не съществува такава процедура е необходимо да се въведе проверка на кандидатите и кандидатките в процес на селекция във връзка с аспекта за насилието в семейството или за сексуалното насилие. В случай, че в миналото те са извършили едно от тези деяния да бъде невъзможно тяхното приемане на работа в полицейските служби.

Квотата за жените, където такава съществува, трябва да се интегрира като минимум, а не като максисмум за записаните/приетите, за да не се случва жените да бъдат отхвърляни въпреки, че са по-квалифицирани от мъжете - само защото „квотата е попълнена“. В държавите, в които се прилага системата с квотите е необходимо да се въведе мониторинг за прилагането на тези мерки, така че да се установи какъв е прагът за приемането на жени и мъже и колко те са успешни при обучението или в работата си. Резултатите от мониторинга трябва да бъдат открити и прозрачни.

ТРЕТИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

Предвид, не достатъчния брой заявления на жени за полицейско образование, през 2011 година в Албания е подета кампания, специално насочена към жените. Организирани са програми за подготовка на кандидатките за записване за първоначално полицейско образование във всички части на държавата. Сесиите за обучение са били фокусирани върху предизвикателствата и добрите страни на полицейската професия и върху запознаването с формулярите за заявления, с процеса на провеждането на писмения изпит и процедурата, която се прилага по време на този процес. Едновременно с това, предварителното обучение се смята за добра възможност да се разяснят всички дилеми, свързани с процеса на привличане и неговите фази. Преценено е, че това е добър инструмент за повишаване участието на жените в първоначалното полицейско обучение. На web-страницата на албанската полиция се намират материали, които предлагат повече информация на жените за полицейската професия. Също така е развит и женски рекламен материал, който съдържа информации за кампанията.

ЧЕТВЪРТИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

Въпреки, че жените са по-малко застъпени в полицейските академии от мъжете, те много често са еднакво успешни с мъжете, дори и по-успешни. Полицейските служби в БиХ - Министерство на вътрешните работи (МВР) на Република Сръбска, България, Черна гора, Молдова и Сърбия събират статистически данни за най-успешните курсистки при обучението или студентки. В България между 10% най-успешни студенти през 2010 година 50% са жени и 50% мъже. В Молдова през 2010 година, между най-успешните студенти 11 са били жени и петима мъже, а през 2011 год. са били три жени и четирима мъже. В Черна гора от 2006 год. в Полицейската академия от 17 студенти, които са завършили образованието си по програмата за професията полицай, с отличен успех са завършили 10 жени и седем мъже.

3. Да се засили професионалното развитие на жените в полицията.

Един от съществените елементи в успешното интегриране на жените в полицейската служба представлява съществуването на достатъчен брой наставници за работа с новоприетите служители по време на подготвителния им стаж. Необходимо е между наставниците да се увеличи броя на жените, като в обученията на наставниците се включат въпроси за половото равноправие.

Тъй като в повечето от полицейските служби не се следи систематически броя и вида на допълнителните обучения, които работещите са преминали, необходимо е да се въвъде следенето на този вид данни, разделени спрямо пола. Проучване, проведено през 2009 година е показало, че по-малко жени, отколкото мъже мислят, че допълнителното обучение е равноправно достъпно и за жените и за мъжете[3]. За да могат жените равноправно с мъжете да допринасят за ефикасността на полицейската дейност, за да може да напредват в кариерата, е необходимо да се подобри достъпа на жените до всички видове обучения. Това на практика означава, че ако условията се изпълняват от двама кандидати, необходимо е да се даде предимство на жената, поради по-малкия брой на жените на високи позиции. Много е важно да не се подразбира, че жените не желаят да учатвуват в допълнителни обучения, поради семейни задължения или поради това, че по-рано когато са имали възможност не са използвали предложеното им обучение.

Също така е необходимо да се води статистика, защо жените или мъжете напускат полицията или някои специални служби или някои части вътре в нея, както и да се знаят причините за напускане на обучението. За да се съберат този вид данни, е необходимо да се въведат изходящи интервюта или да се даде възможност на работещите да попълнят въпросник, в който да обяснят причините за напускането си. Такъв вид данни ще дадат възможност на полицейските служби за по-добра представа за проблемите, с които работещите се сблъскват, както и ще спомогнат да се въведат мерки за решаване на техните проблеми.

[3] *Установяване на Мрежа на жените полицаи в Югоизточна Европа - Резултати от проучването (2009, достъпни на http://www.seesac.org/wpon-publications/1/.*

ПЕТИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

В три от държавите се събират данни за броя на тези, които са напуснали полицейското образование или службата, според пола (БиХ - МВР на Република Сръбска, България, Сърбия за първоначалното полицейско обучение и Криминалистично-полицейска академия), пет от държавите, събират данни за причините за напускане, поотделно според пола (Албания, Бих - МВР на Република Сръбска, България, Сърбия за първоначалното полицейско обучение и Криминалистично-полицейската академия), пет от тях събират данни за причините за напускане, поотделно според пола (Албания, Бих-МВР на Република Сръбска, България, Молдова, Сърбия за първоначалното полицейско обучение и Криминалистично-полицейската академия). Въз основа на тези данни е възможно да се създадат мерки, с които ще се предотвратят загубите на курсистки и курсисти за обучение, както и студенти и работещи.

ШЕСТИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

В Сърбия до края на 2011 година в повечето полицейски управления беше организирано обучение за работещите на тема полово равноправие и насилие, основащо се на половите различия. МВР на Република Сръбска (БиХ) през юни месец на 2011 година, проведе първия от поредицата курсове под название „Специализирано усъвършенстване на полицейските служители в МВР на Република Сръбска в областта на полово основаващото и сексуално насилие“. Целта на курса бе обучение на полицейски служители и служителки с цел компетентно извършване на дейността и стъпки в случаи на полово и сексуално насилие. Курсът се осъществява в Управлението за полицейско образование в продължение на пет дни или 40 учебни часа и досега в него са участвували около 40 полицейски служителки и служители. Курсовете са организирани с подкрепата на Обединените нации за развитие (UNDP).

СЕДМИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

Представителките за половото равноправие вътре в полицейските служби на БИХ - МВР на Република Сръбска, Хърватска, Черна гора и Албания в своята дейност често сътрудничат с представителите на останалите механизми за полово равноправие, които са установени в техните държави, като например: парламентарните групи или правителствената канцелария, или представителките и представителите на неправителствените организации, които могат да предоставят експертна подкрепа при провеждане на националните закони и плановете за действия за постигане на половото равноправие.

4. Да се даде възможност напредването в кариерата за жените да не бъде ограничавано с формални и неформални пречки.

Много е важно да се премахнат формалните и неформални пречки за напредването на жените в службата. Необходимо е да се задълбочава познанието на работещите за половото равноправие чрез лекции, кръгли маси, семинари. Темите за половото равноправие, със специално внимание върху насилието, основаващо се на полово различие, е необходимо да се въведат в системата на образование. За всички служители и служителки е необходимо да се проведе последователно обучение за важността и ролята на полицията при действия в случаите на насилие, основаващо се на полово различие. Заедно с това, особено е важно ръководството да заеме решително становище срещу половите стереотипи във всекидневната работа, както и да предприеме отговарящи мерки срещу полицейските служители извършители на насилие, основаващо са на полово различие.

Необходимо е да се въведе механизъм за насърчаване на половото равноправие (например назначаване на съветник или съветничка по въпросите на половото равноправие или определяне на лице, отговарящо за половото равноправие във всяка организационна единица) в онези полицейски служби, в които не съществува, а в онези в които съществува, да се засили неговата роля.

Необходимо е да се подкрепи работата на Асоциацията на жените в полицията и тяхното установяване.

ОСМИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа (WPON) е основана през ноември 2010 година в Сараево, Босна и Херцеговина, под покровителството на Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа, от страна на номинирани представители на 9 полицейски служби от Югоизточна Европа (Албания, Федералното управление на полицията (ФБиХ), Министерството на вътрешните работи на Република Сръбска (БиХ), България, Черна гора, Хърватска, Македония, Молдова и Сърбия), с цел да се представят въпросите за половото равноправие в полицейската практика.

През 2011 година бяха създадени Сдружение „Мрежа на жените в МВР РС - РС WPON“ и Сдружение „Мрежа на жените полицаи“ в Босна и Херцеговина, с цел да се направи възможно включването на жените в мрежата, размяната на информации и опит, представяне на принципите за половото равноправие в полицията и професионалното развитие на жените.

ДЕВЕТИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

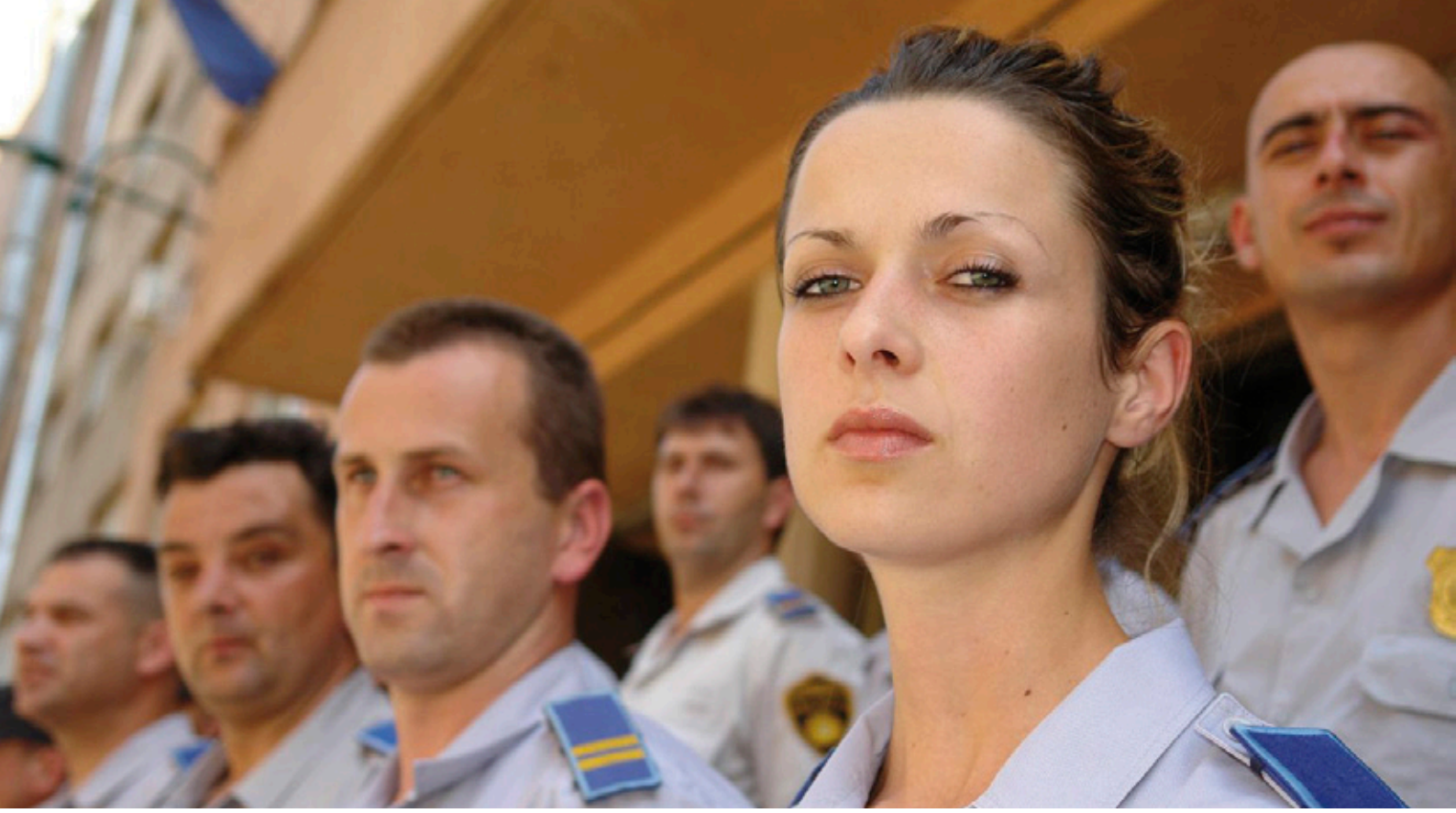
В Хърватска се използва полово чувствителния език. Названията в полицията са определени и се използват в женски и мъжки род: полицай/ полицайка, водещ/ водеща, началник/ началничка, адвокат/ адвокатка.

За да могат полицейските служби да използват максимално потенциала на жените, които се обучават или са на служба, е необходимо да се приспособят униформите, оборудването и оръжието им, което се използва по време на работа. В процеса на решаване за външния вид на униформата или на оборудването, които се използват е необходимо да се включат жени, защото те ще бъдат тези, които ще ги ползват. За бъдещите доставки е необходимо да се помисли за купуване на такова оръжие и оборудване, които ще отговарят на морфологията на жените.

Приспособяването на оборудването и общите условия на работа са от съществено значение за успешното провеждане на политиката за еднаквите възможности. Важно е полицейските служби да направят колкото е възможно повече, така че да уважат факта, че между тези, които преминават обучението и между работещите има все повече жени. В този смисъл, трябва да се разгледа използването на полово чувствителния речник за имената на функции и позициите в полицията. Въпреки, че това е тема по която започна да се говори едва през последните няколко години, с увеличение броя на жените в професиите, които са били традиционно мъжки, с въвеждането на мъжките и женски форми за названията на позициите в полицията, ще се допринесе жените полицейски служители да станат по-видими.

ДЕСЕТИ ПРИМЕР НА ДОБРА ПРАКТИКА:

В Хърватска при определяне на вида на женската униформа, участвуват по-голям брой жени, които са представителки на всички родове полиции, както и представителки на всички синдикати, които действат в Министерството. Мъжките и женски униформи имат еднакви основни части, но женските се различават от мъжките по кройката си. Женските и мъжки панталони са едни и същи, но на предната страна имат прорез вместо набор, а цепката се затваря с помощта на цип. Женската риза с дълги и къси ръкави изглежда еднакво, както и мъжката риза и е направена от същия материал, но е вталена с помоща на пенсове. Официалната униформа на жените има шапка, женско сако, подобно на мъжкото сако, но е вталено с помощта на пенсове и жените към официалната си униформа имат пола. Към официалните дрехи те получават официални обувки, които са изработени от естествена кожа, черни на цвят, моделът представлява класическа официална обувка с нисък ток. Към официалната униформа на жените има шал, а при мъжете вратовръзка.



За да се постигне безопасно работно обкръжение, е необходимо стриктното прилагане на законови и вътрешни механизми за съобщаване на сексуален тормоз и дискриминация, а така също и подръжка на жертвите да заявяват този вид деяния. Там където тези механизми не съществуват, е необходимо да се въведат. Ръководителите на съответните служби е необходимо да вземат решително становище за неприемливостта към сексуалния тормоз на работното място, да дават пример със своето поведение и становища, както и да санкционират извършителите и да защитават жертвите. Чрез брошури, лекции или специализирани текстове във вътрешния печат, е необходимо да се повдига знанието на работещите за това, какво представлява сексуалния тормоз и изнудване и какви механизми съществуват за заявяне на такива случаи.

Отпускът по майчинство не трябва да бъде пречка за напредване и израстване в службата. В тези полицейски служби, където има изрично условия за напредване, свързано с непрекъснатата работа за определен период от време, трябва да се разгледа възможността отпуска по майчинство да се изравни с по болест вследствие на нараняване на работното място или недвусмислено да се каже, че в случай на отпуска по майчинство, непрекъсната работа не е условие за напредване в професията.

Необходимо е да се насърчава правото и задължението и на двамата родители за отглеждане на децата. Да се подкрепят бащите (или настойниците) на малки деца да използват правото си, свързано с отглеждането на децата, като специално се разгледа въпроса как да се мотивират мъжете, за да поемат повече грижи около семейните задължения и да им се даде възможност да имат повече време със семейството си. Да се разгледа въвеждането на нефиксирано работно време за родителите с малки деца (напр. съкратено работно време), както и да се даде възможност за безпроблемно използване на специалните условия за майките с малки деца, свързани с освобождаване от работа на смени, преместването на работа извън местоживеенето и подобни, съответно да се въведе такова решение там където не съществува и да се води сметка за разпределението на смени, когато и двамата съпрузи/ родители на малки деца работят в полицията.

НАСОКИ ЗА РАВНОПОСТАВЕНОСТ НА ПОЛОВЕТЕ В ПОЛИЦЕЙСКАТА ПРАКТИКА С АКЦЕНТ ВЪРХУ ПРИВЛИЧАНЕТО, ПОДБОРА И ПРОФЕСИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ НА ЖЕНИТЕ В ПОЛИЦИЯТА

МЕРКИ/ДЕЙНОСТИ	ПРИЧИНА И МОМЕНТНО СЪСТОЯНИЕ	НАЧИН НА ПРОВЕЖДАНЕ

ЦЕЛ: Привличане на по-голям брой квалифицирани и мотивирани кандидатки и възможност за обучение и работа в полицейската система

Представяне на полицейската професия

За да могат полицейските служби да достигнат до най-широк кръг потенциални кандидати и кандидатки и по този начин да имат най-качествените кандидати и кандидатки за обучение и работа, е необходимо по-добро информиране на обществеността, съответно предоставяне на възможно най-прецизните информации за изискванията, специфичностите и рисковете на полицейската работа. Регионалното проучване от 2009 година показа, че жените в повечето държави най-често се информират за полицейската професия от неофициални източници (познати и членове на семействата - общо 51%) и едва след това от източниците на министерствата (28%) и средствата за масова информация (16%).[4] Често информирането е предоставено на публичните средства (ТВ и Интернет) и на индивидуалната мотивация на кандидатите и кандидатките за лично информиране за възможностите и условията за работа в полицията.

За да не зависи привличането от жените в полицията преди всичко от онази част от населението, което има семейни връзки с полицията, е необходимо интензивно да се работи за привличането на по-широг кръг кандидатки. Поради това, е необходимо да се провежда медийна кампания, целяща както подобряване на общата представа за полицията в обществеността, така и за повишаване на видимостта на жените в системата. Представянето на полицията в медиите е доста стереотипно, появяват се предимно едни и същи хора, а жените преди всичко се появяват само във връзка с детската престъпност и сексуалните престъпления. С цел разбиване на стереотипа за подялбата на мъжки и аспекти на полицейската работа

Да се установи по-дейно сътрудничество с медиите, така, че тематичните предавания, интервютата и документални предавания да приближат обществеността към работата и ролята на полицията и чрез това да покажат ролята и приноса на жените в полицията;
Да се представят в медиите жени полицайки, като се представят успешните женив полицията;
Да се включват в патрулите жени, чиято работа ще следят ТВ екипи

На интернет страницата на полицейската служба да се представи информация за ролята на жената в полицията, като се покажат фотографии и се опишат дейностите, които извършват жените и...

[4] Установяване на Мрежа на жените полицаи в Югоизточна Европа - Резултати от проучването (2009, достъпни на http://www.seesac.org/wpon-publications/1/.

службата за връзки с обществеността трябва да засили сътрудничеството с медиите, така че чрез гостуването на жените, които практически работят в различните служби, в информативните, тематични и други предавания, на различни нива да представят различните аспекти на полицейската работа и да подчертаят ролята на жената в полицията. Важно е например популяризиране на професията с помощта на журналистически екипи, които следят отблизо смесените патрули.

За да се популяризира професията, е необходимо да се работи върху дейното сътрудничество с училищата, така че на децата и средношколниците да се разясни работата и ролята на полицията в общността, и чрез това ролята на жената в полицията. Особено е необходимо да се води сметка, че в такива дейности активна роля заемат жените полицейски служители.

Албанската полицейска служба недоволна от броя на жените подали молби, е започнала с юридически промени и завършила с проект за промяна на разпоредбите за кадрите, с които се предвижда че минимум 50% от тези, които са приети въз основа на полицейското им образование трябва да бъдат жени, а в случай, че това не се осъществи, полицията трябва да предприеме кампания за привличане, чиято цел ще бъдат само жените. През 2011 година за първи път, въз основа на полицейското обучение, бяха приети само жени, а полицията през годината поде интензивна кампания, която имаше за цел да обхване само жените в цялата държава. В този пакет от мерки се намираше и отлагане на задължението да се притежава шофьорска книжка в момента на записването, тъй като беше установено, че това засяга особено потенциалните кандидати от женски пол. Те са длъжни да вземат изпита си за получаване на свидетелство за управление на МПС до края на обучението.

...предизвикателствата, с които се сблъскват;
Да се представят успешните жени в полицията и тяхната работа

Да се установи активно сътрудничество с училищата за да се приближи до децата работата и ролята на полицията в общността и чрез това ролята на жените в полицията; да се води сметка, че в тези дейности активна роля имат жените

Да се информират заинтересованите за конкурсите

Когато се обявяват конкурси за записване на първоначално полицейско образование или полицейската академия, информациите за това се обявяват главно на интернет страниците на Министерството на вътрешните работи и в ежедневния печат. Често се посочва номерът на телефона, на който заинтересованите могат да се обадят и подробно да се информират за конкурса. Само две полицейски служби (Албания и Сръбската криминалистично-полицейската академия) са посочили, че информациите за конкурсите се обявяват целенасочено и в медиите, които имат предимно женска публика, за да привлекат повече кандидатки за записване. Полицейските служби на Албания, Черна гора, Молдова и Сърбия са посочили, че при фотографиите които използват показват не само мъже, а и жени при извършване на полицейски дейности, така че да предизвикат интереса на жените за тази професия.

Албанската полицейска служба е посочила, че на web-страницата на Министерството съществуват материали, като например листовки, плакати и брошури, които показват на обществеността ролята на жените в полицията[5], направени са ТВ клипове, документален филм (http://www.youtube.com/watch?v=mkHQsFN_nog) и се раздават листовки, така че да може да се привлекат и жени от различни обществени категории.

[5]*Виж на: www.asp.gov.al.*

Конкурсите да се обявяват в различни медии, включително и в онези, които са насочени към женската аудитория и малцинствата

Да се включат фотографии на жени от различните възрастови групи на различни полицейски длъжности, като по-специално се изтъкнат успешните жени в полицията

Да се насърчава разпространяването на плакати и други рекламни материали, фокусирани към женското население

Министерството на вътрешните работи на Република Хърватска посочва, че през последните няколко години са били изработени специални пропагандни материали за привличане за обучение в полицията. Министерството издава списание „*Спокойствие, авторитет, доверие*“, също така и различни брошури и друга литература, в която се публикуват текстове, интервюта за полицейските служителки, техни фотографии в служебната им униформа и подобни, с които се стимулират жените да подадат заявления за конкурс за работа в Министерството.

Материалите да се поставят в обществените служби, в които масово присъстват жени, както и в спортните центрове, във фитнес клубовете и в държавните институции

Широко да се обявяват ясно определените норми за физическата подготовка и другите критерии необходими за конкурса, така че жените да бъдат запознати навреме с условията; Да се информират чрез листовки и чрез интерне

Да се даде възможност за пряк контакт на потенциалните кандидати и кандидатки с работещите жени в полицията

Тъй като целта не е само по-големия брой заявления, но и привличането на възможно най-голям брой по-качествени, добре информирани и мотивирани лица за извършване на тази работа, трябва възможно най-подробно да се информират потенциалните кандидати за полицейската професия и да им се даде възможност директно да поставят въпроси, както по електронен път, така и лично. Представянията основани на пряк контакт с потенциалните кандидатки са много важни, тъй като предлагат възможност за споделяне на личен опит и възможност да се поставят въпроси от страна на потенциално заинтересованите лица. Те могат да се организират като „ден на отворените врати“, участие на трудови борси за нови работни места и образование, форуми за ученици от 10 и 11 клас на средните училища и особено в малките населени места. В тяхната подготовка могат да се включат и местните неправителствени организации, които могат да се приближат до жените от малцинствените и маргинализирани общности. Също така полицейските служби, следва да настояват за възможен директен контакт с проявяващите интерес потенциални кандидати, въвеждайки дежурни телефони по време на кампанията, записването, чрез e-mail на МВР или чрез студентските служби на полицейските академии.

Да се увеличи броя на директните представяния, като например: „ден на отворените врати“, форуми в средните училища, кръгли маси, участие на трудови борси за нови работни места и образование, както и да се осигури в тези дейности да участвуват жени полицайки, които да могат да отговарят на въпроси за обучението/за професията въобще и специално на въпросите на потенциалните кандидатки за ролята на жените в полицията и предизвикателствата на тази професия, особено в частите на страната откъдето пристигат по-малък брой кандидати и кандидатки

В отделни служби (Черна гора, Сърбия) се посочва участието на Панаира за нови работни места, в органите на държавното управление, както и на панаирите за образование, а някои организират и „дни на отворените врати“, където потенциалните кандидати и кандидатки могат да дойдат и да се запознаят и информират за полицейската професия. В повечето от полицейските служби съществува практиката за организирането на такъв ден най-малко веднъж в годината. В България „ден на отворените врти“ се организира във всичките 28 областни дирекции на МВР, най-често в контекста на кампанията за привличане на кандидати, както и по време на честването на Деня на полицията и МВР в цялата страна. В Албания е оценено, че това е добра възможност за потенциалните кандидати лично да се запознаят с организацията в полицията и за начина, по който полицията работи, което се вижда в контекста на полицейската философия в местните общности, приета през 2000 година.

Конкурсните материали трябва да съдържат номера на телефона или e-mail адреса, на които потенциалните кандидатки и кандидати могат да получат повече информация за конкурса и полицейската професия

В Молдова през март и април се организират „дни на отворените врати“ в Академията на МВР „Stefan cel Mare“, във федерацията на Босна и Херцеговина в Полицейската академия, а в Сърбия в Центъра за първоначално полицейско образование. В Черна гора отделни организационни единици, например Специалната антитерористична единица и Специалната полицейска единица, организират такива преки контакти с цел запознаване и информиране на студентите/студентките и ученичките/учениците в средните училища за работата в тези единци и обучението и готовността им за решване на най-тежките предизвикателста по отношение на безопасността.

Да се установи сътрудничество с неправителствените организации, така че с тяхна помощ да се привлекат жените от маргинализираните групи (напр. ромкините)

Обаче, една от най-анкетираните полицейски служби отгбелязва, че на подобни дейности много рядко са канени жени полицайки да говорят за своята работа. Полицейските служби в Албания, България и Босна и Херцеговина - МВР на Република Сръбска посочват, че жените полицейски служители участвуват на подобни събития, като предлагат информации на потенциалните кандидатки и кандидати, участвуват в дискусиите и отговарят на поставените въпроси. Някъде това е във връзка с дейността на полицията в общността, а другаде се подчертава, че такива събития обикновено се планират и организират в тясното сътрудничество с пресцентъра и службата на МВР за връзки с обществеността.

От 2009 година, Белградската криминалистично-полицейската академия провежда презентации и раздава рекламни материали в средните училища и в областните полицейски управления, което показва резултат с увеличаване броя на заявленията за конкурсите за обучение през всяка следваща година.

Да се установи успешността на кампанията

Повечето от полицейските управления нямат опит по отношение на преценката на кампанията за набиране и евентуалните анкети между жените в полицията, затова как са приети на работа и за техния опит в работата и използването на получените по този начин информации, при правенето на кампании за новопостъпващите. Полицейската служба в Албания посочва, че след всяка кампания Съветът за набиране на кандидати за работа се събира и пише доклад, отбелязвайки недостатъците и после го предава на директора на полицията, така че опитът от кампанията да бъде взет под внимание при следващата поредна кампания.

След всяка кампания за набиране, да се направи преценка (чрез анкета или интервю с кандидатките) и при правене на следващата кампания да се вземат под внимание направените заключения и препоръки

Да се организира подготовка за полагането на приемните тестове за потенциалните кандидатки в случаите, когато няма достатъчен брой кандидати

Повечето от полицейските служби не организират специални курсове за подготовка на кандидатите и кандидатките, за да се облекчи тяхното записване в полицейските школи. Белградската криминалистично-полицейска академия организира подготвително обучение след обявяването на конкурса, но преди началото на процеса на подбор на кандидатите/кандидатките, което включва и физическата подготовка за приемния изпит. Албанската държавна полиция през 2011 година за първи път предлага програма за подготовка на кандидатките, така че да се облекчи записването им за първоначалното полицейско обучение. Това включва организирането на кръгли маси, където кандидатките се запознаваха с предизвикателствата на тази изискваща порфесия, както и подготовката им за полагане на тестовете. Такъв вид подготовка беше от значение за някои от частите на страната, в които при предишното записване, жените бяха изключително малко.

Подготовката може да допринесе за привличането на по-голям брой квалифицирани кандидатки. Освен подготовката, която следва да организират отговорните институции, (полицейските академии), заедно с използването на съществуващите ресурси в тези големи системи и помещения (спортни зали), е възможно по-нататък, чрез малко заплащане да се ангажират и безработни или пенсионирани преподаватели. В подготовката за приемните изпити могат да се включат и местните неправителствени организации - като някои от тях са заинтересовани да помогнат при подготовката за решаване на тестовете на жените от маргинализираните групи.

Да се организира подготовка или подготвително обучение За кандидатките, така че възможно най-успешно да участвуват в конкурса

Специално внимание да се обърне на жените от маргинализираните групи, за да се повиши тяхното участие в полицията, както и да се установи сътрудничество с неправителствените организации, които могат да помогнат за привличането на кандидатки и при тяхната подготовка за конкурса

Да се включат жените в полицията за да помогнат на кандидатките и кандидатите при подготовката за полагането на тестовете

Да се използват съществуващите ресурси на полицейските академии, залите, полигоните в полицейските управления; Да се разгледа възможността за ангажиране на пенсионирани или безработни преподаватели

Да се осъвременят приемните

Дългосрочно погледнато е необходимо да се установи дали успехът от приемните тестове е в пряка зависимост с успешното извършване на полицейските дейности, т.е. с по-късните резултати на успех в службата, тъй като съществува възможност критериите, които се прилагат в отделните фази на подбор, като се започне от вида на психологическите тестове, до превъзмогването на елементите от физическия аспект на провеката да не дадат необходимите резултати. В сътрудничество с научните институции с различни профили - факултети и институти, може да се обсъди възможността за по-добри параметри на подбор.

Да се установи сътрудничество с научните институции (факултети и институти), за да обсъди възможността за въвеждане и използване на отговарящи параметри (напр. по-модерни психотестове)

Да се установи дали успехът от приемните тестове е в пряка зависимост с успешността, т.е. по-късните резултати на работа в службата

Да се засили половата чувствителност в комисиите за подбор

Според данните на полицейските служби, главно в екипите за подбор на кандидатите има жени в съставите им, но това рядко е записано в разпоредбите, като задължително.В Сърбия е задължително в състава на комисиите от четири члена за селективното интервю за приемане за първоначално обучение, един до двама да бъдат жени. В състава на останалите селекционни комисии се включват и мъже и жени, а техният брой се обуславя от конкретната кадрова структура в отделните области. МВР на Република Сръбска (БиХ) и България посочват, че в комисиите са застъпени и двата пола, но това не стои в разпоредбите като задължение. В Черна гора, при вземането на решение за избора на кандидатите, трябва да се води сметка за осъществяване на правата, като по равно са застъпени мъжете и жените, членовете на малцинствените групи и другите национални общности.

Повечето от полицейските служби посочват, че членовете на селекционните комисии нямат никаква специална подготовка по отношение на половото равноправие. Центърът за първоначално полицейско обучение в Сърбия посочва, че съществува подготовка на отделни членове в екипите за селекция в областта на половото равноправие и в областта за предотвратяване на насилието. В България и Босна и Херцеговина - Република Сръбска с цел непрекъснато усъвършенстваване по всички актуални теми, членовете на комисиите се запознават със значението на половото равноправие и ролята на министерствата в тази област. Поради това, се препоръчва в екипите за набиране, винаги да бъдат включени жени, а желателно е за всички членове в комисиите предварително да се разшири подготовката им за половото равноправие.

Да се въведе задължително участие на жените и мъжете в екипите за набиране (конкурсните комисии)

Да се осигури половата чувствителност при състава от членове в комисията за набиране

Да се извърши подготовка на отговорните за изработването на критериите за необходимостта от провеждане на еднакъв достъп до работните места и за жените и мъжете

Проверка на кандидатите и кандидатките във връзка с нарушаване на човешките права, насилие в семейството или сексуален тормоз

Няколко полицейски служби проверяват дали кандидатът е бил осъждан с влязла в сила присъда за престъпление с користни или измамнически подбуди или е наказван/а за престъпление за нарушаване на обществения ред и мир, с белези на насилие или за друго престъпно посегателство, което го/я прави недостоен/а за извършване на полицейска деност и дали става дума за лице, чието досегашно поведение, навици или склонности говорят за неспособност да извършва полицейска дейност.

В Сърбия при набиране за първоначално полицейско обучение се извършват проверки с помощта на информация за наложени наказания и чрез оперативните проверки на място. В рамките на селективното интервю, това се извършва чрез сегмента за идентификация на релевантните социални становища. Всички кандидатки и кандидати, които издържат приемният изпит за Криминалистично-полицейската академия се изпращат на така наречената проверка за безопасност, при която между другото се подразбира и преглед на данните от страна на съответните служби за всеки кандидат/ка, за извършени нарушения и предприети наказателни действия.

Няколко полицейски служби посочват, че не провеждат никакви проверки за безопасност по отношение на кандидатите.

Подробно проучване на възможната история за нарушаване на човешките права, насилие в семейството или сексуален тормоз между кандидатите и кандидатките в процеса на подбора

Да се въведе мониторинг за прилагането на системата с квотите, където такава съществува

Няколко полицейски служби посочват, че при набиране за първоначално полицейско обучение, полицейската академия или висшето училище на вътрешните работи, за съответния клас се планира точния брой, съответно точния процент от записаните да бъдат от женски пол. Това означава, че един вид съществува квота при набирането, която често се интерпретира като максимум за записаните жени, а не като минимум, което може да доведе до отхвърляне на кандидатките, които са по-квалифицирани от колегите им мъже, тъй като няма достатъчно места за тях.

Има и полицейски служби, които посочват, че при набирането на новоприети на работа, комисията формира листа с кандидати въз основа на резултатите, които са постигнати по време на тестирането, без да се взема под внимание пола им. Според данните на МВР на Хърватска, от 2006 до 2011 година е имало между 18% и 37% записани жени по програмата за средно образование за възрастни за професията полицай, без да се прилага квотата. В Хърватска през 2011 година жените са били 30% от всички, които успешно са завършили основното си обучение и 20% от всички, които са завършили полицейската академия, което представлява добър пример за големия процент на присъствие на жените, без да се прилага квотата.

Полицейските служби не извършват отделни анализи за ефектите от специалните мерки или квоти. Поради това, трябва да се проследи системата с квотите да се събират данни, да се следи работата и развитието в службата, да се анкетират жените и въз основа на сериозни анализи да се извърши оценка на тази система.

В случай, че се прилагат квоти, необходимо е да се прилагат и други мерки, така че да се осигури интереса за работа в полицията на достатъчен брой квалифицирани жени, както и да им се даде възможност за професионалното им развитие.

Квотите за жените, където те съществуват, трябва да бъдат интерпретирани като минимум, а не като максимум за записаните/ приетите

Да се въведе следене на успеха при обучението, резултата от работата, развитие в службата, анкетиране на жените в полицията, за да се извърши оценка на прилагането на системата с квотите

ЦЕЛ: Да се засили професионалното развитие за жените в полицията

Да се засили наставничеството и системата на вътрешна подкрепа за жените в полицията

Един от съществените елементи за успешното интегриране на жените в полицейските служби представлява и съществуването на достатъчен брой наставници/ наставнички, които работят с новоприетите служители по време на стажа им.

Повечето от полицейските служби посочват, че съществува специална програма за подготовка на наставниците, за тяхната работа с новоприетите, но че не съществува синтезиране по въпросите на половата равноправност в тази програма. Нито една полицейска служба не е отговорила положително на въпроса, дали подготвят специално наставници за работата с жените.

Четири полицейски служби разполагат с данни за броя на жените и мъжете наставниците и, според тези данни, броят на жените между менторите се различава. В Хърватска те достигат 20% между наставниците за полувисше и висше образование, а около 10% са в Македония, докато това е само една жена в Черна гора.

Две полицейски служби са посочили, че извършват оценка на наставнците. В Хърватска системата за следене и оценка на менторите се реализира в организационните единици, в които се осъществява програмата за менторите. В Албания съществува единица в Полицейския тренинг - център, която следи работата на менторите въз основа на специален въпросник. Информацията се праща на ръководителите или на ръководителките от Тренинг-центъра. Една полицейска служба посочва, че наставниците понякога са по-строги към жените, поради предразсъдаците които имат.

При обучение на наставниците да се включи половата чувствителност

Да се увеличи броя на жените наставниците

Да се поставят доверени лица в работните единици, с които работещите могат да се съветват, които ще се избират от самите работещи

Да се подобри достъпа до всички видове обучения и до допълнителното обучение на жените

Достъпност до всички видове обучения и специализирано усъвършенстване представлява предварително условие за развитие, така че в тях без съмнение трябва да се включат и жени. Този въпрос е много важен, тъй като регионалното проучване за 2009 година е показало, че жените по-често мислят, че мъжете имат предимство при достъпа до допълнителните обучения или семинари, докато мъжете в голямата си част мислят, че обучението е равноправно достъпно и за жените и за мъжете[6]. Полицейските служби не са предоставили данни за броя на мъжете и жените в полицията, които са участвували в различните видове за допълнително усъвършенстване, което е един от примерите за липса на статистика за половете. Една полицейска служба е предоставила данни само за жените. Най-подробна информация е предложила Молдова. През 2010 година Канцеларията за човешките права е организирала 11 допълнителни семинара/ обучения, в които са участвували 40 жени и 91 мъже.

На жените и мъжете е необходимо да се дадат равни възможности за допълнително усъвършенстване, съответно всеки път когато стане достъпен някой вид усъвършенстване (семинари или подобни) трябва да им

В случай, че съществуват кандидати с една и съща квалификация, е необходимо да се даде предимство на жените поради по-малкия им брой

Да не се изключват жените от обученията, поради това, че не искат да участват в тях поради семейни задължения или за това, защото не са се възползвали от предишни предложени възможности

[6] *Установяване на Мрежа на жените полицаи от Югоизточна Евпропа - Резултат 5 от проучването (2009 г.), оп.цит.*

се предложи участие и да им се остави възможността да го приемат или отхвърля; може би семейните причини ще надделеят, и ще трябва да го отхвърлят, като в този случай не трябва да бъдат упреквани поради направеният избор. При това трябва да се прилага и позитивна дискриминация, като се даде предимство на жените, при еднакво качествени кандидати, като се има предвид малкият брой жени на ръководещи места.

Ще бъде от полза да се проучат резултатите от проверката на знанията и уменията в рамките на постоянното обучение и да се установи дали съществуват статистически важни разлики за мъжете и жените. Въз основа на проследяване на резултатите, може да се види необходимостта от евентуално допълнително обучение за жените относно съществените умения - повишаване нивото на физическата подготовка или тренировките по стрелба и другите елементи за постоянно обучение спрямо необходимостта на службата (имайки предвид, че поради семейните си задължения жените след работно време не успяват достатъчно да се посветят на тези занимания).

Да се установи дали съществуват значителни статистически различия при проверката на знанията в рамките на постоянното обучение и ако съществуват, да се разгледа необходимостта от допълнително обучение за жените за ключовите компетенции, за да не изостават

Да се въведат (изходящи) интервюта при напускане на работа

Не всички полицейски служби разполагат с данни за броя и причините защо студентите или работещите напускат работа, а тъкмо такава статистика ще допринесе за по-доброто планиране и въвеждане на мерки, които ще предотварят губенето на курсисти за обучение, студенти и работещи. Добър пример е Молдова, където при напускане на полицията се попълва анкета, в която работещата или работещият могат да напишат защо напускат службата.

Три от девет полицейски служби са предоставили данни за броя на тези, които са напуснали полицейското обучение или службата, поотделно за половете (БиХ - МВР на Република Сръбска, България, Сърбия за първоначалното полицейско обучение и Криминалистическо-полицейската академия), шест зса посочили данни за причините за напускане, поотделно за половете (Албания, БиХ-МВР на Република Сръбска, България, Черна гора, Молдова, Сърбия за първоначалното полицейското обучение и Криминалистическо-полицейската академия).

Причините за напускане на обучението или службата не се различават при жените и мъжете в Молдова, Сърбия и БиХ - МВР на Република Сръбска, а именно напускат поради промени в здравословното им състояние, поради лични причини, заради работните условия или недоволството от размера на заплатата.

Албанската полиция е идентифицирала, че все пак причините се различават при жените и мъжете. Като главна причина за напускане на полицейската академия, жените посочват сферите, в които доминират мъжете, и желанието им да си намерят по-добре платена работа. След пет до десет години, проведени в службата, главната причина поради която жените напускат работа в тази полицейска служба е недоволството от третирането, като се има предвид колко е напрегната и изискваща работата. Мъжете през същия период напускат полицейската работа преди всичко, защото не са доволни от напредването в кариерата. В групата на работещите, които напускат полицейската професия след 10 години трудов стаж, са половите стереотипи, които напълно изплуват на повърхността: при жените основната причина за напускане са грижите за семейството, а при мъжете е факта, че са намерили по-добре платена работа.

Да се идентифицира броят и причините за напускане на полицейската дейност при жените и мъжете или някои от по-специфични служби/ единици вътре в нея

Желателно е да се направи образец на интервю, което да се провежда от специално подготвено лице

Българското Министерство на вътрешните работи посочва данни само за лицата, които, напускат полицейската работа поради наказания. Тук съществува голяма разлика между жените и мъжете - повечето от тези които губят работното си място, след наказание са мъже. Според данните на Черногорската полиция, най-честата основа за напускане на работното място е изтичане на периода за който са ангажирани, а това статистически е еднакво застъпено при двата пола. Обаче, когато става дума за прекратяване на трудовите взаимоотношения от страна на работодателя, поради дисциплинарни мерки или поради присъда за престъпление от общ характер, повечето са мъже (дори 90%). Когато основата за прекратяване на трудовите взаимоотношения, предвижда получаване на отказ от страна на работодателя, представлява изключение, когато става дума за жените.

Поради това се препоръчва в практиката Министерствата на вътрешните работи и полицейските служби да включват (изходящи) интервюта, за да се видят причините при напускане на полицията (напускане на обучението) и прекратяване на следването. Желателно е такава процедура да се установи и при преминаване на друга служба (ако няма връзка с напредването), за да се види съществуват ли някакви специални причини за напускане на конкретните организационни единици. За подобно интервю трябва да се направи образец, и е необходимо да го води лице, специално подготвено за него.

ЦЕЛ: Да се даде възможност напредването в кариерата за жените да не бъде ограничено с формални и неформални пречки

Да се издига съзнанието за половото равноправие

Почти всички полицейски служби във въпросника са идентифицирали предразсъдаците, като една от най-големите пречки, с които се сблъскват жените полицаи в работното си обкръжение. Жените предимно се смятат за по-слабия пол, който поради своите физически белези не е в състояние да се справи с полицейските дейности. Също така съществуват предразсъдъци затова, че основното задължение на жената е грижата за семейството и че трябва да съвместява семейните задължения с извънработните и нощни задължения, като всичко това предизвиква недостатъчното приемане на жените.

На стереотипите за традиционната роля на жената в обществото лесно може да се противопоставят данните, които са дали полицейските служби за успешността на жените и мъжете по време на обучението и следването. Статистиката показва, че жените по време на първоначалното обучение или в полицейската академия са еднакво успешни както и мъжете, а в някои случаи дори и по-успешни от мъжете, като се има предвид това, че те са застъпени в много по-малка степен, но са равноправно застъпени между наградените или най-добре оценените курсисти/студенти.

Подготовката за половото равноправие е най-ефикасният начин в борбата срещу стереотипите. Тя е важна в полицейското образование не само за приемането на по-големия брой жени в полицията от страна на мъжете колеги, но и заради развиването на съзнанието, че необходимостта от безопасност за жените и мъжете се различава и че полицейската работа ще бъде по-ефикасна само ако тези разлики се отчетат и се отговори на тях. Затова полицията трябва систематично да повишава квалификацията на своите работещи и техният

Да се въведе съдържание за половото равноправие в системата на образованието, със специален акцент върху насилието основаващо се на разликата между половете

Задължително обучение на всички служители и служителки (в различните нива) за важността и ролята на полицията в борбата срещу насилие, основаващо се на пола (чрез семинари и кръгли маси)

Необходимо е ръководството да заеме решително становище срещу половите стереотипи във всекидневната работа

капацитет ефикасно да отговоря на това предизвикателство. Един от въпросите в анкетния лист е бил предназначен за установяване на факта, дали и в каква степен въпросите за половото равноправие са интегрирани в системата на полицейското образование. Полицейските служби са посочили, че не съществува специален предмет, а темите за половото равноправие са част от предметите, като човешки права, човешки права и етика, социология, дефектология, наказателно право, полицейски правомощия или полицейска етика в системата на първоначалното образование или в системата на висшето образование. Но най-често за областта на половото равноправие е отделено само няколко учебни часа.

Ръководството на полицията е необходимо да заеме решително становище и да предприеме мерки срещу полицаите, които са извършители на полово основаващо се насилие

Чрез измененията и допълненията на етичните кодекси на полицията, там където те съществуват, да се обхване половото равноправие

От особено значение е повишаване на квалификацията и капацитета на полицаите, за да реагират в случаите на насилие основаващо се на полов признак. Официалната статистика за разпространеността на подобно насилие, за извършителите и за съдимостта в страните от Югоизточан Европа е оскъдна. В една от страните от Югоизточна Европа, в резултат на анализ на статиите в печата е установено, че 25% от убийствата на жени в семейноправен контекс са извършени от служители на полицията или армията. Ситуацията е особено чувствителна, тъй като точно полицията е институция, към която жертвите трябва да се обърнат за помощ, а такава статистика нарушава доверието на гражданите и гражданките. Жертвата на насилието, което е извършено от полицай рядко заявява за насилието, тъй като се плаши, че останалите полицаи ще защитават колегата си.

МВР на Република Сърбия (БиХ) през юни на 2011 година е провело първият от поредицата курсове със заглавие „Специализирано усъвършенстване на полицейските служители в МВР на Република Сръбска в областта на половото различие и сексуалния тормоз“. Целта на курсовете е подготовка на полицейските служители за компетентно извършване на дейности в случаите на половото различие и сексуален тормоз. Курсовете се реализират в Управлението за полицейско образование в продължение на пет дни или 40 учебни часа и досега в тях са участвали около 40 работещи полицаи и полицайки.

В Сърбия през 2011 година в повечето полицейски управления са били организирани обучения за работещите на тема „Половото равноправие и насилие, основаващо се на полов признак“. Обсъжда се и възможността за въвеждане на нов предмет в програмата за студентите в Полицейската академия или включването на темата „Половото равноправие и насилие основаващо се на полов признак“ в няколко предмета, които вече се изучават в този факултет. Курсовете са организирани с подкрепата на Обединените нации за развитие.

Увеличаване на знанията на работещите в полицията за половото равноправие ще влияе не само върху ефикасността на полицейската дейност при действията в резултат на насилие, основаващо се на полов признак, но и при приемане на жената в полицейските редици и върху отношението спрямо жените, като равноправни партньори при постигането на безопасно обществено обкръжение.

Да се въведе механизъм за насърчаване на половото равноправие там където то не съществува

Четири полицейски служби са посочили, че имат установени механизми за половото равноправие в полицията. Механизмите за полово равноправие са с институционални структури, установени да насърчават, развиват и осигуряват равноправното участие на жените и мъжете във всички сфери на обществения и политически живот (Пекинската декларация и платформата за действие, приета на Четвъртата световна конференция на жените през 1995 година). Това може да бъде някои лице или отделение, което е упълномощено да следи дали се прилагат законите и принципите за антидискриминация и дали са задвижени мерките за развитие положението на жените.

В полицейската служба на Албания съществува структура, която се занимава с въпросите на половото равноправие и с въпросите на различията. Техните главни задачи са да събират разпоредбите и процедурите, предназначени за насърчаване на половото равноправие и защитата вътре в полицията и идентифицирането на най-добрите възможни решения за провеждане на тези разпоредби.

В Черногорското управление на полицията е назначена координаторка за половото равноправие. Тя редовно предоставя информация за реализацията на конкретните мерки и дейности определени в Националния план за действия за постигане на полово равноправие; информация от докладите за изпълнението на Конвенцията за елиминиране на всички видове дискриминации на жените, както и различните доклади и информации по въпросите на половото равноправие, дискриминацията, съответно за реализацията на принципа за защита на човешките права. Също така вътре в полицейския синдикат на Черногорската полиция съществува и женска секция.

Хърватският министър на вътрешните работи назначи координатор за равноправие на половете в Министерството, който координира прилагането на закона за равноправието на половете и националната политика за реализиране на равноправието на половете в сътрудничеството с Канцеларията за равноправие. Държавното управление и юридическите лица (фирмите), чиято собственост в по-голямата си част е държавна, са длъжни да прилагат в Република Хърватска специални мерки и да приемат планове за насърчаване и установяване на равноправие между половете. Също така, на всеки четири години се приемат планове за действия в кръга на техните правомощия, въз основа на анализ за положението на жените и мъжете, установяват се причините за въвеждане на специални мерки, на целите, които трябва да се постигнат, както и за начина на провеждане и методите за надзор.

В МВР на Република Сръбска (БиХ) се посочва, че във всяка организационна единица един от работещите е упълномощен да насърчава и представя въпросите свързани с равноправието на половете.

Добър пример за механизмите за половата равноправност представляват асоциациите или мрежите в полицията. Мрежата на жените полицаи от Югоизточна Европа установена през 2010 година, под покровителството на Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа, с цел да се даде възможност за обмяна на добри практики по отношение на функционирането на полицейските служби от Югоизточна Европа. През 2011 година са установени Сдружението „Мрежа на жените в Министерството на вътрешните работи на Република Сръбска - PC WPON“ и Сдружението „Мрежа на жените полицаи“ в Босна и Херцеговина, с цел да се даде възможност за свързване на жените, за обмяна на информация и опит, насърчаване на принципите на половата равноправност в полицията и професионалното развитие на жените.

Да се разгледа възможността за определяне на едно или повече лица в структурата на полицията, които ще бъдат задължени за насърчаване и разясняване на въпросите за половото равноправие

Да се подкрепи установяването на асоциация на жените в полицията

Да се даде възможност за обучение на тези лица в областта на половото равноправие

Да се направи връзка между съществуващите вече механизми за полово равноправие (правителствената канцелария/агенция, парламентарна група, неправителствена организация и т.н.), които могат да предложат експертна подкрепа в процеса на институционализирането на механизмите за полово равноправие в полицията

Представителите на механизмите за равноправие на половете, често в работата си се уповават на другите механизми за равноправие на половете, които са установени в техните страни. Това са например: правителствените канцилярии/агенциите, парламентарните клубове, институциите задължени за провеждане на плановете за прилагане на Резолюция 1325 за жените, мира и безопасността (в Съвета за сигурност на Обединените нации). Представителите на механизмите за равноправие на половете в полицейските служби също така сътрудничат с неправителствени организации, които могат да предложат експертна подкрепа при прилагането на закона, стратегията и планове за действие за постигане на равноправност на половете.

Да се повиши прозрачността на процеса с вътрешните и публични конкурси

Прозрачността е необходима, както в процеса на подбор за обучение/следване/ приемане на работа, както и за напредването в професията. Необходими са конкурси за ръководните места и прозрачни, ясно дефинирани критерии за всички вътрешни и външни конкурси с проверка на способностите, знанията и уменията, едновременно със зачитане на ранг-листата, което представлява единствен начин за предотвратяване на дискриминация. Чрез широко достъпните вътрешни конкурси се развива съзнанието за достъпността на работните места за жените.

Необходимо е да съществува описание за всяко работно място, с прецизно посочените умения и способността за ефикасно извършване на всяка работа, така че да си вижда ясно, че не съществуват женски и мъжки работни места, а че подборът се извършва само въз основа на определени критерии. Обаче, поради малкият брой на жените на високи позиции, в случай когато има двама кандидати със същите квалификации на конкурса за напредване, трябва да се даде предимство на жените.

Подробно да се опишат работните места с прецизно посочените умения и способности за ефикасно извършване на всяка работа

Да се разгледа изборът на кандидатите и кандидатките от страна на конкурсната комисия, въз основа на отредените критерии, БЕЗ разглеждане на личните данни

Да се приспособят униформите и оборудването спрямо жените

Приспособяване на оборудването и общите условия за работа са от решаващо значение за успешното провеждане на политиката на еднаквите възможности. Поради това, е важно полицейските служби да направят колкото е възможно повече, за да се приспособят към факта, че между тези които преминават обучението и между работещите има все повече жени.

С включването на жените в полицията се появи необходимостта полицейските служби да приспособят униформите и оборудването, които използват жените при работа. Въпросът с униформата и оборудването, които се дават на жените в полицията показва, че полицейските служби наистина са приели жените в тази професия и са им дали възможност достойно да извършват своята длъжност и да представят полицията, както и ефикасно да извършват своята работа.

Всички полицейски служби освен една, казват че униформите са приспособени за жените. Външният вид на униформите е определен според правилниците/ разпоредбите, които одобрява министъра, а в един от случаите дори и правителството. За вида на униформите решава министърът или специална работна група.

Да се осигури задължителното участие на ползващите униформа жени при решаване на въпросите свързани с външният вид на униформите и оборудването, което се използва при работа

При бъдещи доставки да се разгледа възможността за закупуване на оръжие и оборудване, което ще отговаря на морфологията на жените

Хърватското МВР е описало състава на работната група - в нея се намират представители на всички родове полиции и синдикати, които действуват вътре в Министерството. Специализирана помощ им предоставя и Отделът за полицейско оборудване и облекло (униформи), който отговаря за разработването на подробните разпоредби за всяка част от полицейските дрехи (униформи), и който следи за набавянето, изработката и доставката им. Когато става дума за определена част от женското облекло (униформа), на срещата участват много жени-представителки на всички синдикати, които функционират в Министерството и всички видове полиции. Всички полицейски служби са посочили, че жените участвуват в работата на работните групи, които определят външният вид на униформите, но не е ясно, дали са включени и жените, които ги ползват, тоест тези които носят униформи.

Въпросът с униформите всъщност е въпрос, който жените работещи в полицейските служби често повдигат по време на неформални разговори, тъй като много често се сблъскват със ситуация, в която служебните ризи, панталони или якета са им много големи.

Все пак, повечето полицейски служби посочват, че униформите за жените и мъжете се различават. Най-често разликата е в това, че е предвидено, жените да могат да носят поли. Все пак, две от службите са посочили, че работните униформи или униформите за обучение на място не се различават за жените и мъжете. Три полицейски служби (Хърватска, Черна гора, Македония) подробно посочват, по какво се различават униформите и подчертават, че ризите и панталоните за жените са специално скроени.

Макар, че повечето от службите отговарят положително на въпроса, дали униформите са приспособени за жените в полицията, предлага се на полицейските служби да преразгледат дали самите жени полицаи имат някакви препоръки, които могат да се вземат под внимание при следващото осигуряване на униформи и ако препоръките са комплексни, да се променят съществуващите правилници, които определят вида на униформата.

Всички полицейски служби са посочили, че критериите за раздаване на оръжие на жените и мъжете са еднакви. Една полицейска служба е посочила, че в специални случаи жените могат да имат по-различен пистолет от този, който е по правилник, но тези специални случаи не са посочени. Имайки предвид, че мъжете и жените основно се различават по морфологичните си характеристики и като се има предвид, че проучванията показват, че на прецизността при стрелба влияе и големината на ръкохватката на пистолета е необходимо да се обсъди кой вид пистолет по-добре ще отговаря на жените. Също така, е необходимо подробно да се установи, в каква степен отговаря оборудването, което се дава на жените. Отговарящото оборудване и облекло влияят преди всичко върху сигурността на работещите при извършване на служебните им дейности и на тяхната успешност. Поради това при бъдещите доставки на въоръжение и оборудване, имайки предвид увеличаване броя на жените, е необходимо да се вземе под внимание и тяхната морфологична характеристика.

Да се приспособят към жените инфраструктурата и сградите за обучение и работа

Почти всички образователни институции са приспособили своите сгради за живеене, така че съществуват отделни спални стаи, както и отделни бани за жените и мъжете. Положението е доста по-различно в обектите, в които работещите извършват своите задължения. Някои полицейски служби не са отговорили на този въпрос, а няколко полицейски служби са потвърдили, че съществуват отделни бани, една полицейска служба отговаря, че отделни бани съществуват само в новите обекти или в тези, които са ремонтирани през последните 2-3 години. Една полицейска служба посочва, че не съществуват

Да се даде възможност за отделни женски тоалетни, съблекални, бани, както и помещения за живеене

условия за отделни тоалетни, а други, че в обектите в които се извършват редовните полицейски дейности има отделни тоалетни само „където това е възможно“, като в повечето от тези обекти въобще няма бани.

Да се използва полово чувствителен речник

Въпросът с използването на полово чувствителния речник за комуникации е тема по която се говори едва през последните няколко години. Жените започнаха да заемат позиции в обществения живот, където по-рано те не присъстваха, но названията на тези позиции са езиково стандартизирани в мъжки род. През последните няколко години беше повдигнат въпроса за това, че е необходимо да се развива полово чувствителния речник, който ще открива не само отделни видове професии, в които доминират жените като “сервитьорки“, „богледачки“, „готвачки“, а и жените, които се занимават с професии, които по-рано не са им били достъпни. По този начин жените постепенно станаха „държавни секретарки“, „адвокатки“, „началнички“, „директорки“. Въпросът с използването на полово чувствителния речник в полицейските служби показа примерите на добра практика в Хърватска, където съществуват и се използват женската и мъжка форма за обръщение към работещите: полицай/полицайка, водещ/водеща, началник/началничка, адвокат/адвокатка. Всички други полицейски служби посочват, че всички позиции в полицията са посочени само в мъжки род.

Да се използват мъжки и женски форми за названията в полицията

Ако такива езикови форми не съществуват, да се развиват в сътрудничество с механизмите за полово равноправие

Стриктното прилагане на законовите и вътрешни механизми за заявяване на сексуален тормоз, дискриминация и мобинг[7]

Един от чувствителните въпроси, на който полицейските служби са дали, отговор е въпросът за процедурите за завяване на сексуален тормоз на работното място, за данните за заявени случаи и изхода от такива заявления. Всички полицейски служби са посочили, че досега не са имали заявени случаи на сексуален тормоз. Пет полицейски служби са посочили кои са процедурите за заявяване за сексуалния тормоз:

• Пример 1: Процедурата за заявяване на сексуален тормоз на работното място е една и съща с процедурата за заявяване на всички останали други нарушения и наказателни деяния на работното място, което означава, че заявлението може да се подаде до прекия началник, на единицата за професионални стандарти или в местната и отговарящата за подобни заявления полицейска структура.

• Пример 2: Случай на сексуално посегателство може да се заяви в сектора за вътрешен контрол в самото министерство на вътрешните работи.

• Пример 3: Съгласно със закона за полицията, с правилника за начина на обявяване на определени полицейски дейности и прилагането на пълномощия при извършване на тези дейности и правилника за дисциплинарна отговорност, случаите на сексуален тормоз на работното място, се заявяват пред непосредствения шеф.

• Пример 4: Съществува комисия за човешките права и полицейската етика вътре в министерството на вътрешните работи, като на местно ниво има 28 комисии във

Да се въведат механизми за заявяване на сексуален торзом и изнудване на работното място, там където такива не съществуват

Да се увеличава знанието на работещите за съществуването на механизми и за откриване на сексуален тормоз, изнудване и мобинг, чрез брошури, лекции и специализирани текстове във вътрешните списания

Да се подкрепят работещите да използват тези механизми

[7]Мобинг означава подлагане на даден служител на тормоз от страна на негови колеги, подчинени или началници, включващ в себе си постоянни негативни изказвания, постоянна критика по адрес на работника, неговата социална изолация вътре в организацията, изключването му от служебните действия, разпространяване на лъжлива информация за него и т. н.

всяка областна дирекция на МВР. Въпреки това, полицейската служба е посочила, че случаите на сексуален тормоз не се заявяват, защото жените смятат, че проблемът със сексуалния тормоз е личен проблем и на сексуален тормоз не се заявяват, защото жените смятат, че проблемът със сексуалния тормоз е личен проблем и не желаят да го повдигат.

• Пример 5: Не съществува специална процедура за заявяване на сексуалния тормоз, но в такъв случай се прилагат дисциплинарните разпоредби.

Това довежда до препоръката, че е необходимо да се повишава знанието на жените и мъжете в полицията във връзка със сексуалния тормоз и съществуващите механизми за заяване на такива случаи, както и усъвършенстването на съществуващите процедури. Ръководството на полицията трябва да насърчава заявяването на такива случаи, както и да защитава жертвите и по този начин да изпрати ясно послание, че полицията е работодател, който предлага еднакви възможности за жените и мъжете, дава възможност на своите служители да проявят пълния си потенциал в работното обкръжение, както и че тъкмо полицията ще служи за пример на останалите институции и ще постави стандартите за действия в такива случаи. Необходимо е да се насърчават работещите да използват законовите и вътрешни мерки за заявяване на сексуален тормоз на работното място.

Необходимо е ръководството последователно да заема решителна позиция за недопустимост при сексуален торзом на работното място; Да дава пример със своето поведение и становища, както и да санкционира извършителите и да защитава жертвите

Да се предотврати отпуската по майчинство да представлява пречка за напредване

Условията за развитие в кариерата за жените и мъжете формално не се различават. Но все пак, една от полицейските служби е посочила, че външно разпоредбата за половата неутралност при развитие в кариерата все пак има негативни последици за развитието при жените. Едно от условията за развитие на полицейските служители и получаването на по-високо звание е определено от закона чрез отработено (прослужено) определено време, сравнено с предишното звание. В този смисъл, полицейските служителки нямат равноправно положение с мъжете, имайки предвид че времето, което прекарват в отпуск по майчинство и в отпуск за бременност и раждане, както и при болничен поради отглеждане на детето, не влиза в трудовия им стаж, така че значително по-бавно ще достигнат условията за стаж за израстване в звание. Поради това, е желателно да се изравни отпуска по майчинство с трудовата злополука в правните актове, които регулират условията за напредване в службата (в страните, в които това е проблем) или недвусмислено да се разпореди, че в случаите на отпуск по майчинство, условието за развитие и напредване в кариерата не е непрекъсната работа с предишното звание. Също така се препоръчва, да се организира брифинг или кратко обучение във връзка с измененията, които са настъпили по време на отпуск по бременност за жените, които се връщат на своето работно място, така че по-бързо и по-ефикасно да могат да поемат своите задължения.

Да се разгледа възможността отпуска по майчинство да се изравни с болничните в следствие на трудова злополука или разпоредбата да бъде недвусмислена в случаите на отпуск по майчинство, като условието за развитие и напредване в кариерата няма да означава непрекъснат трудов стаж

Да се институционализира задължителното провеждане на кратки обучения във връзка с измененията, които са настъпили по време на отпуск по майчинство

Последователно да се прилагат и подобряват законовите и вътрешни разпоредби във връзка с родителите на малки деца

Според данните на полицейските служби, няма разлика в начина, по който на мъжете и жените в полицията се дава възможност да съвместяват професионалния и семеен живот, освен в случаите на гъвкавост по отношение на отсъствията от работа или пристигане и тръгване от работа, за да се гледат и възпитават децата. Полицейските служби са посочили, че не съществуват специални мерки, които ще помогнат на работещите по-лесно да съвместяват професионалния и семеен живот. Прилагат се условията от трудовото законодателство.

Да се даде възможност за безпрепятствено използване на специалните условия за майките с малки деца във връзка с освобождаването от работа на смени, преместването...

Най-често полицейските служби посочват, че съгласно Кодекса за труда жените имат правото на специална закрила по време на бременност и при раждане, а след това и специална закрила при отглеждане на детето. Българското МВР е посочило, че жените полицаи, които имат деца на възраст до шест години не работят извънредно, нито в нощни смени. В случай, че брачна двойка с малко дете работи в полицията, се води сметка да не работят в една и съща смяна, така че един от родителите да може да бъде с детето. Такива двойки имат предимство при раздаването на жилища, при възстановителни отпуски, годишни почивки и подобни.

Необходимо е последователно да се прилагат разпоредбите за отпуск при отглеждане и грижа за децата (като по време на отпуска по майчинство ще се приеме на работа друг служител и така няма да има оплаквания, че се увеличава натоварването на колегите), но и положителната дискриминация за жените като майки въз основа на закона и вътрешните разпоредби - например по отношение на работата по смени за майките с деца до три години, или преместването на работа извън местопребиваването за жените с деца до седемгодишна възраст. Също така, е необходимо да се разгледа и въвеждането на пълзящо или гъвкаво работно време за родители с деца на по-малка възраст, особено когато и двамата родители работят в полицията.

...на работа извън местопребиваването и подобни, съответно да се въведат такива решения, там където те не съществуват

Да се разгледа въвеждането на гъвкаво работно време за родителите на малки деца (напр. половина/ съкратено работно време), където това е възможно

Да се води сметка за разпределянето на смените, когато и двамата съпрузи са на работа в полицията

Да се насърчават задълженията и правото на двамата родители за грижа за децата

Грижата за децата продължава да се третира като основно задължение на жената; трябва специално да се разгледа как да се мотивират мъжете да поемат повече от семейните грижи и да им се даде възможност да прекарват повече време със семейството си, както и да използват съществуващите законови възможности. Необходимо е да се търси баланса на професионалния и семеен живот за двамата родители, например чрез участие в интервюта със специалисти в полицейските списания, както и представянето на конкретни примери, включително и тези, които отстъпват от традиционните стереотипи (самотни бащи), тези които отглеждат деца с инвалидност и подобни.

Да се информират работещите за процедурите и начина, как бащите (или настойниците) могат да осъществяват законното си право за отглеждане на децата

Да се стимулират бащите (или настойниците) на малки деца да използват правата си във връзка с грижата за тях

Чрез вътрешните списания да се представят положителни примери на работещи в полицията бащи, ангажирани в семейството

Списъкът с целите, мерките и дейностите не е окончателен. Молим Ви да включите предложения за допълнителни цели, мерки и дейности, както и въпросите, които смятате че е необходимо да се включат в този списък и да ни ги изпратите на e-mail адрес: wpon@undp.org.

Приложение № 1: ВЪПРОСНИК ЗА САМООЦЕНКА ЗА ПОЛОВО ЧУВСТВИТЕЛНАТА ПОЛИЦЕЙСКА ПРАКТИКА

Този въпросник ще помогне на ръководителите на всички нива в полицията, по-специално на службите, които се занимават с образованието, човешките ресурси и връзките с обществеността, както и на всички останали структури вътре в министерствата на вътрешните работи и полициите, които имат правомощия в областта за привличане, приемане, подбор и професионално развитие на служителите и служителките в полицията - да преценяват до каква степен съществуващата полицейска практика е полово чувствителна. Този списък с въпроси не е окончателен. Молим Ви, ако смятате за необходимо да бъдат включени допълнителни въпроси към този списък, да ни ги изпратите на e-mail адрес: wpon@undp.org.

ЦЕЛ: Привличане на повече квалифицирани и мотивирани кандидатки и включването им в системата на полицейското образование и служба

Сътрудничи ли активно полицията с медиите, така че да приближава работата на полицията до обществеността и по този начин да повиши приноса и ролята на жените в полицията?

Активно ли промотира полицията успешните жени в полицията сред обществеността?

Полицията сътрудничи ли с основните и средни училища, така че да приближи полицейската професия до децата? Дали жените от полицията активно участват в тези дейности?

Полицейската служба на своята интернет страница и във вътрешните списания представя ли успешните жени в полицията и тяхната работа, както и информации за ролята на жената в полицията и предизвикателствата на професията? Дали жените са застъпени във визуалните материали, които са обявени на web-страницата или в списанията?

Дали конкурсите са обявявани в различни медии, специално в тези, които са насочени към женската аудитория и малцинствата?

Рекламните материали съдържат ли фотографии на мъже и жени от полицията от различни възрастови групи и на различни полицейски позиции?

Рекламните материали разпространяват ли се на места, където присъствието на жените е масово, например в обществените институции, спортните центрове, фитнес клубовете?

Ясно ли са обявени критериите за привличане и нормите за физическа подготовка, така че кандидатките да бъдат запознати с условията?

Дадена ли е възможност за пряк контакт на потенциалните кандидати и кандидатки за работа в полицията чрез „дни на отворените врати“, кръглите маси, трудови борси за работни места? Дали жените от полицията участват в тези дейности?

Обръща ли се специално внимание на жените от маргинализираните групи, с цел да се увеличи тяхното участие в полицията?

Конкурсните материали съдържат ли номера на телефона или e-mail адрес, на който потенциалните кандидати и кандидатки могат да получат информация за конкурса и полицейската професия?

След всяка кампания за приемане извършва ли се оценка и дали нейните заключения се използват при разработването на следващата кампания?

ЦЕЛ: Процесът на подбор да се направи чувствителен по отношение на половото равноправие

Дали се организира обучение или подготвителен курс за кандидатките, така че да бъдат по-подготвени за конкурса? В подготвителния курс или в обучението участват ли жени полицейски служителки?

Задължително ли е участието на жените и мъжете в екипите за привличане/ конкурсните комисии?

Членовете на екипите за привличане (конкурсните комисии) преминали ли са подготовка в областта на половото равноправие?

Дали отговорните за изработване на критериите за привличане на работа са преминали подготовка в областта на половото равноправие и необходимостта от осъществяването на еднакъв достъп до работните места за жените и мъжете?

Дали в процеса на подбор се извършва подробна проверка на кандидатките и кандидатите за наличие на данни за нарушаване на човешките права, насилие в семейството или сексуално насилие?

Дали квотата за жените, там където тя съществува, се възприема като минимум при набиране на кандидатите?

Извършва ли се оценка на ефекта с квотите и следене на резултата от обучението, работата и развитието в службата, така че да се докаже, че квотите дават желаният ефект?

ЦЕЛ: Да се засили професионалното развитие на жените в полицията

Застъпени ли са пропорционално жените между наставниците?

Половата сензитивност част от обучението за наставниците ли е?

Жените равноправно ли са застъпени между тези, на които е предложено да участват в допълнителни обучения?

Съществуват ли данни за това в каква степен и защо, жените и мъжете напускат образованието или службата?

ЦЕЛ: Да се даде възможност развитието в кариерата да не бъде ограничено от формални и неформални пречки за жените

Дали темите за половата равноправност, особено за насилието основано на полов признак, са част от системата на първоначалното полицейско обучение или полицейската академия?

Съществува ли задължителна подготовка за всички работещи по отношение на важността и ролята на полицията в борбата срещу насилието, основано на полов признак?

Ръководството заема ли решителна позиция срещу половите стереотипи във всекидневната работа?

Ръководството заема ли решителна позиция и предприема мерки срещу служителите в полицията, които са извършители на насилие, основано на полов признак?

Съществува ли лице или група лица, които отговарят по въпросите на половото равноправие?

Дали това е главната функция, която това лице или група лица извършват?

Съществува ли асоциация на жените в полицията?

Установена ли е комуникация със съществуващите механизми за полово равноправие в страната, така че да се даде възможност за по-добра обмяна на информация и достъп?

Задължително ли е да бъдат консултирани с ползващите, съответно униформените жени, външния вид на униформата, оръжието и оборудването, което ползват?

В обектите за обучение и работа съществуват ли отделни тоалетни, съблекални и спални помещения за жените?

Използва ли се полово чувствителния речник, съответно има ли названия в мъжка и женска форма?

Съществуват ли механизми за заявяване на сексуален тормоз на работното място?

Дали работещите знаят, че такива механизми съществуват?

Дали тези механизми се използва?

Подкрепят ли се работещите да използват тези механизми?

Ръководството заема ли решителна позиция за неприемливостта на сексуалния тормоз на работното място, дава ли пример със своето поведение и становища, санкционира ли извършителите и защитава ли жертвите?

Условията за напредване в работата влияят ли неблагоприятно върху положението на жените, които отсъстват поради майчинство (условие за развитие в службата, не означава непрекъсната работа за определен времеви период)?

Организират ли се брифинги или предоставяне на кратка информация за жените, които се връщат от отпуск по майчинство, свързана с измененията, които са настъпили по време на техния отпуск?

Дадена ли е възможност за безпрепятствено използване на специалните условия на майките с малки деца, свързани с освобождаването от работа по смени, преместването им на работа извън местопребиваването им и подобни?

Родителите на малки деца могат ли да използват гъвкаво работно време (напр. работа на половин ден)?

Води ли се сметка за разпределянето на смените, когато и двамата родители са на работа в полицията и имат дете?

Дали активно се насърчават задълженията и правата на двамата родители за грижата за децата?

Подкрепят ли се бащите или настойниците на малки деца да ползват правата си, свързани с грижата за децата?

6189

Приложение № 2: ПОЛОВО ЧУВСТВИТЕЛНА СТАТИСТИКА

В таблицата се намира списък от статистически данни, които се събират от поне една полицейска служба в Югоизточна Европа.
В тази таблица можете да намерите преглед на ключовите статистически данни, които трябва да се събират, разделени според пола, така че да се развие чувствителността на статистиката по отношение на половите въпроси и да се даде възможност за полово чувствителен анализ. Този списък от въпроси не е окончателен. Молим Ви допълнителните въпроси, които смятате че трябва да бъдат включени, да ни изпратите на e-mail адрес: wpon@undp.org

ПОЛОВО ЧУВСТВИТЕЛНА СТАТИСТИКА	
Индикатор	***Вид на данните***
ПЪРВОНАЧАЛНО ОБУЧЕНИЕ	
Кандидати, които кандидатстват за първоначално обучение	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Приети кандидати	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Граница за приемане	Граница за приемане на жените и граница за приемане на мъжете, по години
Отказване (напускане)	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Причина за напускане на първоначалното обучение	С кратка формулировка да се посочи причината за напускане за: жените, мъжете, заедно, по години
Курсисти, които успешно са завършили програмата за първоначално обучение	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Средна оценка	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Най-добрите 10% от курсистите	Брой: жени, мъже, по години
Преподаватели в учебните заведения за първоначално полицейско образование	Подредено според йерархията: жени, мъже, заедно
ПОЛИЦЕЙСКА АКАДЕМИЯ	
Кандидатите, които са кандидатствали	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Приети	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Граница за приемане	Границата за приемане на жените и границата за приемане на мъжете, по години
Завършили	Броят на завършилите студенти годишно: жени, мъже, заедно, по години
Средно напуснали, според годината на следване	Броят на студентите според годината на следване: жени, мъже, заедно, по години
Причина за напускане	С кратка формулировка да се посочат причините за напускане според годините на следването за: жени, мъже, заедно, по години

RODNO OSETLJIVA STATISTIKA

Индикатор	*Вид на данните*
Оценки	Средно за: жени, мъже, заедно, по години
Най-добрите 10% от студентите	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Преподавателско тяло	Подредено според йерархията: жени, мъже, заедно, по години
РАБОТНИ МЕСТА	
Кандидатите, които са се конкурирали за определена позиция	Брой: жени, мъже, заедно, полът на избрания кандидат, по години
Работещи според ранга им	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Полицейски служител според ранга	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Ментори	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Процентът на напускащите работата	Брой: жени, мъже, заедно (първата година на служба; 2-5 години на служба; 5-10 години; над 10 години служба в полицията)
Причините за напускане на работата	Причини: жени, мъже (първата година на служба; 2-5 години на служба; 5-10 години; над 10 години служба в полицията)
Дисциплинарни процедури	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Вид на дисциплинарните процедури	Вид: жени, мъже, по години
Изход от дисциплинарните процедури	Вид: жени, мъже, по години
Заявени случаи на сексуален тормоз	Брой: жени, мъже, заедно, по години
Изход от заявените случаи на сексуален тормоз	Вид: жени, мъже, по години
Полицейски служител, който преминава през допълнително обучение	Брой: жени, мъже, заедно, по години

Приложение № 3: КАК ВЪЗНИКНАХА НАСОКИТЕ

КОЙ СТОИ ЗАД НАСОКИТЕ

Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа (WPON) е основана през ноември месец 2010 година в Сараево, Босна и Херцеговина, под покровителството на Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа (SEPCA).

На учредителната среща участваха номинирани представители на полицейските служби на Албания, Босна и Херцеговина - Федерацията, БиХ - Република Сръбска, България, Черна гора, Хърватска, Македония, Молдова и Сърбия. WPON е установена с подкрепата на Програмата на Обединените нации за развитие - Центърът за конролиране на стрелковото и леко въоръжение в Югоизточна Европа (UNDP/SEESAC), който извършва функцията на Секретариата на WPON в рамките на проекта „Подкрепа за засилване принципите на половото равноправие в полицейската практика в Югоизточна Европа“. Финасово проектът се подкрепя от Министерството на външните работи на Норвегия, Швейцарската програма за помощ за развитие и UNDP.

В Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа, въпросът с полицейската ефикасност и свързаната с това равноправност на половете, заема високо място в списъка от приоритети. Директорите на полициите в Югоизточна Европа разбраха значението на Резолюция 1325 на Съвета за сигурност на ООН за жените, мира и безопасността от 2000 година и подкрепиха установяването на Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа, тъй като са наясно с ролята и приноса, които жените имат в процесите, свързани с безопасността и постигането на мира. Заедно с това, няколко от останалите международни документи призовават към полово равноправие и подобряване на човешките права на жените, между тях и Конвенцията на ООН за елиминране на всички форми на дискриминация на жените (1979), която задължава страните членки „да елиминират дискриминацията на жените в политическия и обществен живот на страните и да осигуряват на жените правото, при еднакви условния да участвуват във формулирането и провеждането на правителствената политика и да могат да извършват всички обществени функции на всички нива на властта“. Истинското партньорство между мъжете и жените при воденето на обществените дейности представлява предварително условие за осъществяване на демокрацията, съгласно с Универсалната декларация за демокрация. Демократическото общество е такова общество, в което жените и мъжете работят равноправно, взаимно обогатявайки различията си. Насоките са изготвени с цел да засилят капацитета на полицейските служби в Югоизточна Европа за развитието на принципите за полово равноправие и ефикасността в полицейската практика.

ПРОЦЕСЪТ НА ИЗРАБОТВАНЕ НА НАСОКИТЕ

Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа на първата си годишна среща, разработи план за работа, според който насоките за полово чувствителната полицейска практика беше една от ключовите дейности през 2011 година. Въз основа на препоръките от регионалното проучване за положението на жените в полицейските служби Установяването на мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа - Резултати от проучванията, както и дискусиите в рамките на общественото представяне на този доклад в Белград, Сараево, Подгорица, Баня Лука, Загреб, София и Кишинев, които се проведоха през октомври, ноември, декември на 2010 година и през май на 2011 година, се взе решение, че Мрежата ще формулира практически и приложими препоръки, за да се помогне на Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа при формулирането на дейностите за привличане на качествени кандидатки за работа в полицията, както и за задържането им и професионалното им развитие.

WPON се концентрира върху препоръките насочени към по-нататъшното развитие на ефикасността и качеството на услугите, които модерната полиция на 21 век желае да предложи на гражданите и гражданките, което се постига предимно чрез добре обучена, мотивирана и максимално използвана работна сила на полицайките и полицаите в местните общности и в системата на министерствата на вътрешните работи, като цялост. За да може формулирането на тези насоки да се основава на прецизни факти и на използването на съществуващите добрите практики в региона, Мрежата развви подробен въпросник за членките на SEPCA за съществуващите разпоредби и практики в областта на привличането и напредването в кариерата на жените полицейски служители. Този инструмент представляваха общо 52 въпроса, включени в няколко групи: работни места - привличане на кандидати и кандидатки, подбор на кандидатките и кандидатите, менторска дейност с новоприетите полицейски служители, политика за задържане, за половото равноправие, за професионалното развитие и напредване, както и анекс с достъпните статистически данни за жените и мъжете полицейски служители.

В Секретариата на WPON министерствата на вътрешните работи/полицейските служби от всички държави, които са включени в Мрежата, върнаха така попълненият въпросник. Няколко от министерствата на вътрешните работи и полицейски служби номинираха представители в работните групи, които заедно с подкрепата на Изпълнителния съвет на WPON и Секретариата на WPON, анализираха събраните данни. Срещата на работната група бе проведена за времето от 29 септември до 1 октомври 2011 г. в Аранджеловац, Сърбия, с цел въз основа на анализа на въпросника и по-нататъшната задълбочена дискусия, да се създаде първият проект за Насоките. Секретариатът на WPON въз основа на всички получените информации създаде подробен проектодокумент, който беше предоставен на членките за повторно разглеждане, за да може вече изчистената заключителната форма да се обяви по-късно в тази публикация.

БЛАГОДАРНОСТИ

Специални благодарности на Изпълнителния съвет на Асоциацията на шефовете на полициите от Югоизточна Европа и техните национални координатори и координаторки за подкрепата, която беше предоставена на Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа от нейното основаване. Специално благодарим за предоставените информации от въпросника, въз основа на които беше извършен анализа и бяха формулирани Насоки за равнопоставеност на половете в полицейската практика.

Членки и членове на работните групи за изработване на Насоките през 2011 година
Йелена Василевич, председателстваща Изпълнителният съвет на Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа, МВР на Република Сърбия
Лидия Пентавец, подпредседателка на Изпълнителния съвет на Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа,
МВР на Република Хърватска
Саня Сумоня, членка на Изпълнителни съвет на Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа, МВР на Република Сръбска - БиХ
Антонина Кардашева, МВР на Република България
Йована Нишавич, Управление на полицията на Черна гора
Нурка Ганибегович, Федерално управление на полицията , Босна и Херцеговина
Елена Вицол, МВР на Молдова
Снежана Новович, МВР на Република Сърбия
Биляна Лазаревич, МВР на Република Сърбия
Мария Шилич, МВР на Република Сърбия
Снежана Вла, МВР на Република Сърбия
Татяна Васич, МВР на Република Сърбия
Весна Николич, МВР на Република Сърбия
Даниела Спасич, МВР на Република Сърбия
Др Иван Звержхановски, UNDP/SEESAC
Бояна Балон, UNDP/SEESAC
Даниела Джурович, UNDP/SEESAC
Светлана Джурджевич Лукич, независим консултант

Специални благодарности
Jane Townsley (Джейн Таунслей), председателка на Международното сдружение на жените полицейски служители
Julie Spence (Джули Спенс), членка на Британското сдружение на жените полицейски служители

Бихме искали да благодарим за редактирането на българския превод на Насоките на д-р Благородна Макева и Пенка Стоянова от Главна дирекция “Национална полиция” - МВР на Република България.

Фотографиите, използвани в този документ са предоставени от страна на полицейските служби, членки на SEPCA и представляват жени, които извършват различни полицейски дейности в осем държави от Югоизточна Европа.