

Activitatea polițienească și dimensiunea de gen

Lisa Denney



Despre autoare:

Lisa Denney este o cercetătoare care activează în domeniul securității și justiției în dezvoltarea internațională, concentrându-se mai ales pe experiențele femeilor. A mai lucrat în programe din Africa Sub-Sahariană, Asia de Sud și Pacific. Lisa este cercetătoare asociată superioară la Institutul pentru Securitatea Umană și Schimbare Socială din cadrul Universității La Tobe și cercetătoare asociată în cadrul Institutului de Dezvoltare Internațională. Ea este doctoră în Politici internaționale la Universitatea Aberystwyth.

Editor

Megan Bastick, DCAF

Mulțumiri

Autoarea este recunoscătoare experților și specialiștilor din domeniul poliției și egalității de gen care au investit mult timp pentru a participa la interviuri și analize necesare pentru elaborarea acestui Instrument. Aducem mulțumiri speciale lui Claudia Baroni, Babar Bashir, Estela Bulku, Tamas Dombos, Judhi Kristiani, Hawa Tina Momoh, Tony Murney, Eleanor Nwadinobi, Ashim Pandey, Nicola Popovic și Edward Snajdr.

Autoarea, DCAF, OSCE/ODIHR și UN Women doresc să își exprime recunoștința față de cei care au contribuit la realizarea acestui proiect. Aici sunt incluși cei care au revizuit și au contribuit cu informații la proiectele acestui Instrument: Will Bennett, Khamsavath Chanthavysouk (Comitetul Internațional de Salvare), Mangai Natarajan (Universitatea din New York), Johann Rebert (Fundația Asia), Brad Orchard și colegii de la UN Women, Graziella Pavone (OSCE/ODIHR) și Ann Blomberg, Adam Bycroft, Paulo Costa, Kurt Eyre, Lorraine Serrano și Kossiwa Tossoukpe (DCAF).

DCAF mulțumește pentru sprijinul oferit de Elveția, Suedia și DFID al Regatului Unit la elaborarea acestui Set de instrumente.

Publicat în Elveția de către Centrul de la Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate (DCAF).
DCAF Geneva

P.O. Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Elveția

Design: Alice Lake Hammond (alichel.co)

Fotografia de pe copertă: Personalul responsabil de aplicarea legii care participă la exercițiul interactiv pentru a identifica diferite tipuri de violență ca partea cursului de instruire privind gestionarea cazurilor de violență în familie organizat de OSCE Moldova, aprilie 2016 © OSCE/Igor Schimbator.

© DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019

Utilizarea, traducerea și distribuirea acestei publicații este încurajată. Totuși, vă rugăm să confirmați și să citați materialele și să nu alterați conținutul.

Se va cita ca: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) „Activitatea polițienească și dimensiunea de gen”, în Set de instrumente privind aspecte de gen și securitate. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

ISBN 92-9222-474-3

Acest Set de instrumente a fost publicat cu sprijinul Biroului OSCE pentru instituții democratice și drepturile omului (OSCE/ODIHR). Conținutul său nu reflectă neapărat politica și poziția OSCE/ODIHR.

Setul de instrumente privind aspecte de gen și securitate al DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women

Acest Instrument este parte a Setului de instrumente privind aspecte de gen și securitate realizat de către DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women și cuprinde nouă Instrumente și o serie de sinteze de politici.

Instrumente:

1. Dimensiunea de gen în guvernanta și reforma sectorului de securitate
2. Activitatea polițienească și dimensiunea de gen
3. Sistemul de apărare și dimensiunea de gen
4. Justiția și dimensiunea de gen
5. Locurile de priver a libertății și dimensiunea de gen
6. Gestionarea frontierelor și dimensiunea de gen
7. Dimensiunea de gen în controlul parlamentar al sectorului de securitate
14. Serviciul de informații și dimensiunea de gen
15. Integrarea dimensiunii de gen în conceperea și monitorizarea proiectelor pentru sectorul de securitate și justiție

Sinteze de politici:

Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, Sectorul de securitate și egalitatea de gen

Agenda „Femeile, pacea și securitatea” prin prisma guvernării sectorului de securitate

Dimensiunea de gen în prevenirea extremismului violent și combaterea terorismului

Dimensiunea de gen în reglementarea sectorului securității private

În plus, un Compendiu de legi și instrumente internaționale și regionale legate de Egalitatea de gen în sectorul securității și justiției este disponibil online

Setul de instrumente privind aspecte de gen și securitate se bazează pe Setul de instrumente pentru dimensiunea de gen în reforma sectorului de securitate, publicat pentru prima dată de către DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW în anul 2008. Următoarele instrumente pentru dimensiunea de gen și reforma sectorului de securitate pot fi utilizate împreună cu acest Set de instrumente:

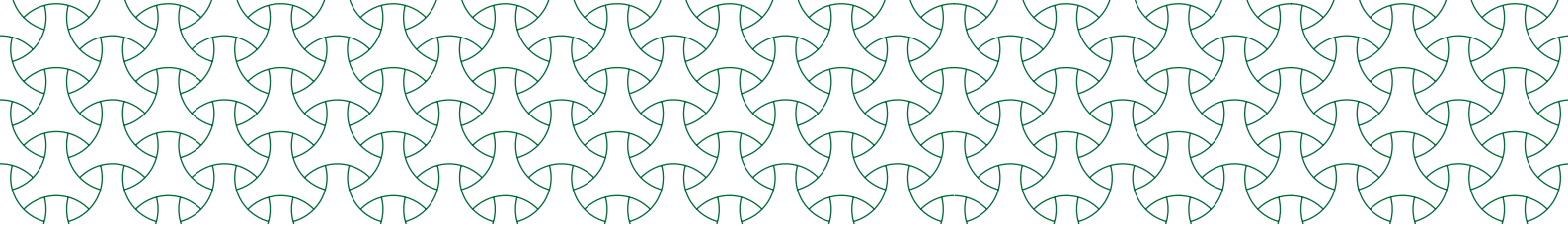
8. Rolul genului în elaborarea politicilor de securitate națională
9. Rolul genului în supravegherea sectorului de securitate de către societatea civilă
10. Dimensiunea de gen în examinarea, monitorizarea și evaluarea reformei sectorului de securitate
11. Formarea personalului din sectorul securității în materie de gen
12. Implementarea rezoluțiilor privind femeile, pacea și securitatea în reforma sectorului securității



CUPRINS

1. Prezentare generală	1
1.1 Evoluțiile din ultimii zece ani	1
1.2 Cui îi este destinat acest instrument	2
1.3 Ce conține acest instrument?	3
1.4 Care sunt caracteristicile serviciilor de poliție care promovează egalitatea de gen	4
1.5 În ce mod serviciile de poliție pot realiza promovarea egalității de gen	4
2. De ce este importantă asigurarea egalității de gen și integrarea perspectivei de gen în activitatea polițienească?	7
2.1 O societate care asigură egalitatea de gen este o societate mai sigură, care respectă statul de drept	7
2.2 Integrarea perspectivei de gen eficientizează activitatea polițienească	8
2.3 Un serviciu de poliție reprezentativ este mai accesibil și mai eficient	10
2.4 Egalitatea de gen este o obligație legală internațională care sprijină dezvoltarea	12
3. Care sunt caracteristicile unei activități polițienești ce promovează egalitatea de gen și integrează perspectiva de gen?	18
3.1 Activitatea polițienească este orientată pe servicii și se axează pe prevenirea criminalității, în parteneriat cu comunitățile în toată diversitatea acestora	18
3.2 Infracțiunile împotriva tuturor persoanelor sunt tratate cu seriozitate în cadrul misiunilor fundamentale ale poliției și cu sensibilitate, în coordonare cu serviciile de sprijin	18
3.3 Serviciile de poliție sunt diversificate și acordă un rol important femeilor	19
3.4 Cultura organizațională și organele de conducere ale poliției apreciază diversitatea, egalitatea și incluziunea și modelele masculine pozitive	19
3.5 Controlul riguros, eficient și independent al poliției este binevenit	20
4. În ce mod poate activitatea polițienească realiza promovarea egalității de gen și integrării perspectivei de gen?	22
4.1 Condiții pentru succes	22
4.2 Integrarea perspectivei de gen eficientizează activitatea polițienească	23
4.3 Răspuns îmbunătățit la necesitățile de securitate	33
4.4 Schimbarea așteptărilor sociale și prejudecăților referitoare la gen	42

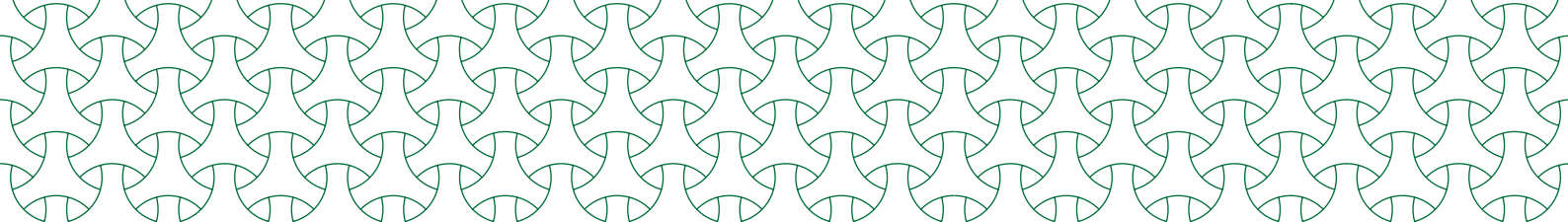
5. Studii de caz	48
Studiu de caz nr. 1: Subdiviziunea Palestiniană a Poliției Civile pentru Probleme de Gen și Strategia de Gen	48
Studiu de caz nr. 2: Recrutarea și promovarea femeilor polițiste în Africa de Sud	48
Studiu de caz nr. 3: Parteneriatul poliția–societatea civilă pentru instruirea împotriva violenței în familie în Kazahstan	49
Studiu de caz nr. 4: Instruirea în scopul combaterii infracțiunilor cauzate de ura contra LGBTI în Ungaria	51
Studiu de caz nr. 5: Secțiile de poliție din Brazilia și India	52
Studiu de caz nr. 6: Inițiativa de securitate comunitară a OSCE în Kârgâzstan	53
Studiu de caz nr. 7: Instruiri cu privire la masculinitate pentru poliția pakistaneză	55
6. Întrebări orientative pentru autoevaluarea instituțională	58
7. Resurse suplimentare	65



ACRONIME

AWPU	Unitate de poliție exclusiv feminină
ISC	Inițiativa de securitate comunitară
DM	Delegacias de Mulher (secții de poliție pentru femei din Brazilia)
FSU	Universitatea de Stat din Florida
VBG	Violență bazată pe gen
LGBTI	Persoanele lesbiene, gay, bisexuale, transgender și intersex
ONG	Organizație neguvernamentală
PCP	Poliția civilă palestiniană
SPSA	Serviciul de poliție sud-african
ODD	Obiective de dezvoltare durabilă
VÎFF	Violența împotriva femeilor și fetelor





1. Prezentare generală

De la publicarea de către DCAF, OSCE/ODIHR și UN-INSTRAW a *Setului de instrumente pentru dimensiunea de gen în reforma sectorului de securitate*, inclusiv Instrumentul pentru dimensiunea de gen în reforma poliției, au trecut zece ani. În acest răstimp s-au schimbat multe lucruri, fapt ce justifică necesitatea unui Instrument actualizat. Totuși observăm o constantă: în întreaga lume serviciile de poliție nu sunt echipate suficient pentru a răspunde necesităților diferite ale comunităților. Prea des, grupurile marginalizate, inclusiv femeile, copiii și persoanele lesbiene, gay, bisexuale și intersex (LGBTI), precum și persoanele din grupurile minoritare etnice și religioase se confruntă cu servicii de proastă calitate, neglijare sau chiar abuz din partea serviciilor de poliție care ar trebui să le protejeze. Aceste experiențe sunt exacerbate de stereotipurile de gen care creează idei rigide despre rolurile și așteptările de la bărbați și femei. Aceste stereotipuri susțin subreprezentarea femeilor în poliție, precum și ideile conform cărora poliția este ceva masculin. Astfel, serviciile de poliție se privează de competențe prețioase care ar putea contribui la livrarea serviciilor de poliție sensibile la dimensiunea de gen și mai calitative și la asigurarea unei societăți mai sigure în general.

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

Acest nou „Set de instrumente privind aspecte de gen și securitate” realizat de către DCAF, OSCE/ODIHR și UN Women reunește principalele lecții învățate în ultimii zece ani în domeniul promovării egalității de gen în sectorul justiției și securității. Obiectivul acestui Set de instrumente este să împărtășească practici bune noi și emergente, să analizeze metode care au permis ameliorarea egalității de gen și avansarea în ceea ce privește integrarea perspectivei de gen în instituțiile din sectorul securității și justiției. Acest Set de instrumente prezintă o viziune și strategiile de intensificare a eforturilor de integrare a perspectivei de gen și de consolidare a egalității de gen în poliție.

1.1 Evoluțiile din ultimii zece ani

Dimensiunea de gen în raport cu activitatea polițienească au cunoscut o serie de schimbări în ultimii zece ani. Axate inițial exclusiv pe femei, nenumărate politici și strategii naționale și instituționale legate de dimensiunea de gen au evoluat pentru a lua în calcul modul în care masculinitatea (părerea societății despre bărbăție) stă la baza inegalității de gen. Mulți apărători ai egalității de gen reflectă asupra legăturilor dintre dimensiunea de gen și orientarea sexuală, identitatea de gen și exprimarea de gen. Ca atare, discriminarea și violența împotriva persoanelor LGBTI este considerată drept expresia aceleiași dinamici care stă la baza inegalității de gen. Discuțiile actuale privind genul acordă un rol mai central intersecționalității – adică ideii că există multiple forme de discriminare acolo unde genul interacționează cu rasa, etnia, clasa, religia și alți factori, care creează straturi de inegalitate, care structurează pozițiile relative ale oamenilor.

Imagine: Mary Sebastian, polițist din Ghana în timpul Operațiunii hibride a Uniunii Africane-Națiunile Unite în Darfur cu copii de vârstă școlară din tabăra El Sereif pentru persoane strămutate intern, 2014 © ONU

Dezbaterile privind reforma instituțională, inclusiv reforma poliției, s-au îndepărtat de cele mai bune practici și de formele instituționale ideale pentru a recunoaște necesitatea unor reforme mai progresive și mai realiste. Acest lucru înseamnă abordări bazate pe soluții și o mai mare implicare în procesele de schimbare la nivel local care se bazează pe lucrurile care funcționează deja. În loc să vizeze consolidarea generală a instituțiilor, abordările unei reforme a poliției se concentrează pe soluționarea problemelor.¹ În ceea ce privește dimensiunea de gen în activitatea polițienească, părțile interesate se preocupă mai puțin de idealuri pentru a atrage mai multă atenție lucrurilor care sunt posibil de realizat și metodelor de lucru – *mijloacele* contează la fel de mult ca și *finalul*.

Mai mult decât atât, odată cu îndepărtarea de formele instituționale ideale, a început din ce în ce mai mult să fie recunoscut faptul că forțele de ordine nestatale ar putea avea un rol în asigurarea securității în anumite contexte.² În timp ce acest instrument se axează în primul rând pe organele de drept, importanța forțelor de ordine nestatale nu poate fi ignorată.

Termenii „poliție” și „activitate polițienească” utilizați în acest Instrument sunt explicați în Caseta 1.

1.2 Cui îi este destinat acest instrument

În cadrul serviciilor de poliție, acest Instrument este adresat mai degrabă poliției decât departamentului operațional. Acesta prezintă interes pentru conducerea poliției, unitățile de gen și pentru persoanele care sunt interesate să sporească eficacitatea poliției prin intermediul integrării perspectivei de gen. În timp ce serviciile de poliție constituie principalul public țintă al acestui Instrument, acesta a fost conceput pentru un număr mare de cititori – inclusiv parlamente, ministere cu responsabilități în domeniul menținerii ordinii, organizații ale societății civile, parteneri de dezvoltare, prestatori de asistență pentru poliție și cercetători care studiază metodele de promovare a egalității de gen în activitatea polițienească. Reforma poliției nu ține doar de competența serviciilor de poliție. Aceasta trebuie să implice o gamă largă de părți interesate care sprijină și influențează poliția și mediul său operațional.

Acest Instrument stabilește o serie de opțiuni pentru integrarea perspectivei de gen și promovarea egalității de gen în și prin intermediul acțiunilor polițienești în baza experienței obținute din mai multe contexte. În timp ce acesta oferă îndrumări în materie exemple și liste de verificare bazate pe practici bune în diferite contexte, aspectele relevante vor fi diferite în dependență de timp și loc și vor necesita să fie adaptate. Din acest motiv, Instrumentul stabilește condiții importante pentru realizarea procesului.

Instrumentul este de o importanță globală. Integrarea perspectivei de gen este relevantă pentru serviciile de poliție din toate țările, indiferent de nivelul de dezvoltare al acestora. Egalitatea de gen încă mai constituie o provocare la nivel mondial, inclusiv, iar în unele cazuri în mod special, pentru serviciile de poliție. În plus, acțiunile polițienești se confruntă cu o criză a legitimității în multe contexte în țările cu venit mic, mediu și înalt. Luând în calcul provocarea dublă legată de egalitatea de gen și calitatea activității poliției, acest Instrument constă în identificarea metodelor adecvate contextului pentru a promova activitățile de menținere a ordinii și dimensiunea de gen la nivel global și de a obține experiența de pe urma diferitor practici în acest domeniu.

Caseta 1: Poliția și activitatea polițienească

„Poliția” se referă la o agenție de aplicare a legii sau la un prestator de servicii de securitate de stat având misiunea primară de a proteja oamenii prin intermediul asistenței publice, aplicarea legii, controlul și prevenirea criminalității și menținerea ordinii publice. O definiție mai desfășurată care include nenumăratele funcții pe care poliția le îndeplinește poate fi găsită la Goldstein (1977):

1. prevenirea și controlul comportamentelor recunoscute pe scară largă ca fiind periculoase pentru viață și bunuri (crime grave)
2. oferirea ajutorului persoanelor care sunt supuse pericolului de vătămare corporală, precum victimele atacurilor criminale
3. protejarea garanțiilor constituționale precum dreptul la discurs liber și la adunare
4. facilitarea deplasării oamenilor și vehiculelor
5. oferirea sprijinului pentru cei care nu pot avea grijă de ei – persoanele intoxicate, dependente, cu deficiențe mintale, cu dizabilități fizice, în vârstă și tineri
6. rezolvarea conflictului, fie între persoane, grupuri de persoane sau persoane și guvernele acestora
7. identificarea problemelor care pot deveni mai serioase pentru cetățean, poliție sau guvern
8. crearea și menținerea sentimentului de securitate în comunitate.

În acest Instrument, „poliția” este cuvântul generic utilizat pentru toate serviciile autorizate și/sau controlate de Stat care trebuie să asigure respectarea de către Stat a legislației și menținerea ordinii publice și care sunt împuternicite de Stat să facă uz de forță și puteri sociale în aceste scopuri.

Multe dintre recomandările oferite în acest Instrument pot fi aplicate și *jandarmeriei*, forțelor militare și paramilitare cu atribuții de polițiști în rândul populației civile (în unele țări sunt numite *garda civilă* sau *carabinieri*).

„Activitatea polițienească” are un domeniu de aplicare mult mai larg decât aplicarea legii deoarece include toate activitățile care contribuie la menținerea ordinii sociale și regulile conform trăiește o societate. Astfel, activitatea polițienească poate fi asigurată de o serie de actori. Cel mai frecvent probabil această funcție este îndeplinită de agențiile de aplicare a legii, dar și de către prestatorii informali sau nestatali precum autoritățile obișnuite, actori din domeniul securității private și grupurile comunitare. Astfel activitatea polițienească se referă la funcția de a oferi siguranță și securitate și nu forma în care acest lucru este realizat.

Companiile de securitate privată sunt abordate în sinteza de politici „Dimensiunea de gen în reglementarea sectorului securității private”.

Surse: DCAF (2015) „Poliția”, Informații de context privind RSS, Geneva: DCAF; H. Goldstein (1977) „Policing a Free Society” [Activitatea polițienească într-o societate liberă], Cambridge, MA: Ballinger, p. 23; T. Bierschenk (2016) „Police and state”- [Poliția și statul], in B. Bradford, B. Jauregui, I. Loader și J. Steinberg (eds) „The Sage Handbook of Global Policing” [Manualul SAGE privind menținerea ordinii la nivel mondial], Londra: Sage, p. 156.

1.3 Ce conține acest instrument?

Instrumentul este divizat în șase părți:

- ◆ în **Secțiunea 2** se explică de ce perspectiva de gen este importantă pentru activitatea polițienească
- ◆ în **Secțiunea 3** este descrisă activitatea polițienească ce promovează egalitatea de gen și integrează perspectiva de gen
- ◆ în **Secțiunea 4** este descris modul în care activitatea polițienească poate promova egalitatea de gen și integra perspectiva de gen
- ◆ în **Secțiunea 5** sunt incluse studiile de caz ce conțin lucrurile învățate din anumite contexte
- ◆ în **Secțiunea 6** sunt incluse mijloacele de evaluare a integrării dimensiunii de gen în serviciile de poliție
- ◆ în **Secțiunea 7** sunt incluse alte resurse utile

Alte instrumente și sinteze de politici din acest Set de instrumente se axează pe alți prestatori de servicii de securitate și justiție și aspecte legate de acestea (a se vedea pagina i). Setul de instrumente este conceput pentru a fi utilizat ca un tot întreg, iar instrumentele și sintezele de politici descrise în acesta pot fi utilizate de cititori pentru a afla mai multe despre ceea ce îi interesează.

1.4 Care sunt caracteristicile serviciilor de poliție care promovează egalitatea de gen

Poliția are responsabilitatea de a asigura faptul că toți oamenii sunt tratați cu respect și că infracțiunile comise împotriva acestora sunt tratate cu seriozitate, indiferent de gen. Acest lucru poate avea o influență majoră asupra legitimității procedurale, contribuind astfel la consolidarea legitimității sistemului judiciar și sporirea încrederii, loialității și cooperării cu publicul. Abordarea sensibilă a infracțiunilor VBG contribuie la crearea unei societăți unde discriminarea și VBG nu sunt tolerate și unde egalitatea este posibilă.*

Activitățile polițienești care promovează egalitatea de gen sunt orientate pe cetățeni, răspund necesităților și intereselor acestora și acordă atenție grupurilor care au fost marginalizate întotdeauna, precum femeile, fetele și persoanele LGBTI. Astfel de acțiuni sunt sprijinite de servicii de poliție reprezentative și respectuoase, implicând o cultură a diversității, egalității și incluziunii. Poliția este supusă unui control intern riguros și unei supravegheri independente, pentru a menține profesionalismul și standardele înalte.

1.5 În ce mod serviciile de poliție pot realiza promovarea egalității de gen

Felul în care se va ajunge la obținerea unor servicii de poliție care contribuie la egalitatea de gen variază în diferite contexte. Acestea fiind spuse, un catalog impunător de experiențe din care avem multe de învățat a fost format în baza a trei abordări.

Consolidarea respectului și reprezentării în cadrul serviciului

Un serviciu de poliție mai reprezentativ utilizează mai eficient gama de abilități și calități disponibile, ceea ce îmbunătățește calitatea generală a serviciilor sale. La fel, aceasta contribuie la îmbunătățirea comunicării, încrederii și răspunsului poliției la crimele ce implică persoanele marginalizate pe motiv de gen.

Pentru a spori reprezentarea în cadrul poliției, este necesară efectuarea unei analize de gen în rândul angajaților poliției precum și înțelegerea modului în care aceasta reprezintă și influențează diferite persoane în funcție de genul acestora. În urma acestei analize, vor fi stabilite metodele

* În cadrul acestui Instrument, sintagma „violență bazată pe gen” (VBG) este folosită pentru a defini toate acțiunile dăunătoare cauzate unei persoane din cauza ipotezelor normative despre genul acesteia. VBG reprezintă un termen umbrelă care descrie orice act violent comis împotriva unei persoane și care se bazează pe diferențe social atribuite (ex. de gen) femeilor și bărbaților. Natura și amploarea unor tipuri specifice de VBG diferă între culturi, țări și regiuni. Exemplele includ violența sexuală, inclusiv exploatarea/abuzul sexual și traficul în scop de exploatare sexuală; violența în familie; căsătoria forțată/timpurie; practicile tradiționale dăunătoare precum mutilarea genitală a femeilor; crima de onoare, moștenirea văduvei; violența pe motiv de homofobie și transfobie.

A se vedea UN Women (2019), „Glosar privind egalitatea de gen”, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accesat pe 6 septembrie 2019); Înalțul Comisar ONU pentru Drepturile Omului (2011), „Leg și practici discriminatorii și acte de violență împotriva oamenilor în baza orientării sexuale și a identității de gen”, Doc. ONU. A/ HRC/19/41, 17 noiembrie, alin. 20.

de recrutare, fidelizare și promovare a personalului. Printre măsurile necesare pot fi recrutarea, reținerea și promovarea mai multor femei, a mai multor persoane LGBTI și sau bărbați sau femei din grupuri minoritare, inclusiv prin intermediul cotelor, campaniilor cu ținte clare și implementării unei infrastructuri sensibile la dimensiunea de gen. Asociațiile polițienești ar putea pune la dispoziție rețele, mentorat și sprijin colegial reprezentanților marginalizați pe motiv de gen în cadrul poliției. La modul general, cultura instituțională a serviciului de poliție trebuie să creeze condiții propice, pentru a angaja personal mai diversificat din punct de vedere al genului, inclusiv prin asigurarea participării incluzive în procesul de luare a deciziilor organizaționale.

Răspuns îmbunătățit la necesitățile de securitate

Un răspuns mai potrivit la necesitățile și experiențele diferite în materie de securitate ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților, inclusiv a persoanelor LGBTI, poate îmbunătăți activitățile polițienești și promova egalitatea de gen. Această abordare creează o comunitate mai sigură și permite tuturor membrilor societății să își aducă contribuția și să înlăture principalele obstacole din calea egalității. Există diferite opțiuni de integrare a perspectivei de gen în intervențiile poliției, inclusiv aplicarea unor sisteme și proceduri care încorporează analiza de gen în operațiuni și implementarea politicilor și procedurilor operaționale privind crimele VBG.

Unitățile sau punctele focale de gen din cadrul poliției pot facilita integrarea expertizei de gen în activitatea polițienească. Instruirile în domeniul masculinității, genului, drepturilor omului și gestionării cazurilor de VBG pot îmbunătăți abilitățile și cunoștințele polițiștilor. Activitatea polițienească comunitară poate ajuta poliția să își orienteze eforturile asupra cetățenilor și prevenirii criminalității. Alte strategii de îmbunătățire a răspunsului poliției la necesitățile de securitate în funcție de gen sunt formarea posturilor sau secțiilor pentru femei și a rețelelor de legătură pentru persoanele LGBTI. Mecanismele de control intern și de supraveghere independentă au un rol extrem de important în implementarea și aplicarea standardelor de integritate solide care să protejeze drepturile tuturor oamenilor. Finalmente, colaborarea cu prestatori nestatali de servicii de poliție poate îmbunătăți activitățile de răspuns la necesitățile oamenilor în materie de gen și crea legături între actorii statali și nestatali de menținere a ordinii. Totuși, toate aceste măsuri presupun limitări importante.

Schimbarea așteptărilor sociale și prejudecăților referitoare la gen

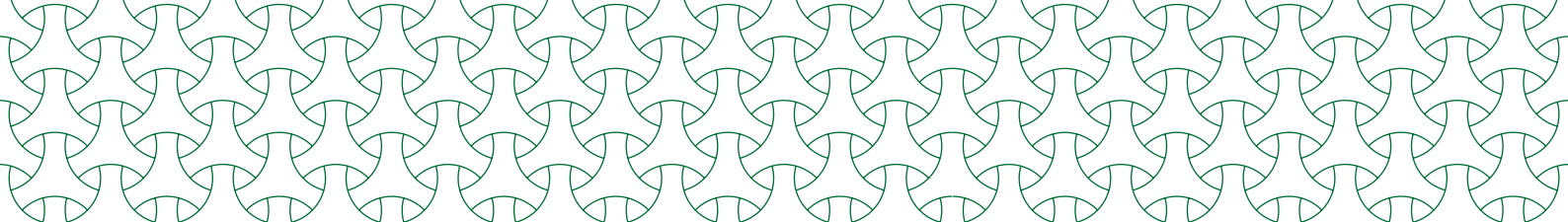
Serviciile de poliție reflectă, în mare parte, societățile din care fac parte, iar schimbările din cadrul poliției depind, în mare parte, de schimbările care au loc în societate. Poliția poate sprijini și organiza campanii de sensibilizare a publicului, care luptă împotriva prejudecăților și stereotipurilor de gen, promovează modelele de urmat și inițiază dialoguri. În timp ce activitățile legate de dimensiunea de gen sunt axate în mod tradițional pe femei și fete, lucrul cu bărbații și băieții este la fel de important. Serviciile de poliție pot avea un rol important în lupta cu stereotipurile inutile, care susțin inegalitățile ce duc la discriminarea în bază de gen.

Note de subsol

¹ See M. S. Grindle (2007) „Good enough governance revisited” [Revizuirea bunei guvernante], *Analiza politicii de dezvoltare*, 25(5), p. 533–574; Unitate de stabilizare (2014) „Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance” [Contextul activității polițienești: principii și îndrumări pentru asistența poliției la nivel internațional], Londra: Oficiul pentru Afaceri Externe și Commonwealth, Ministerul Apărării și Departamentul pentru dezvoltare internațională; T. Kelsall (2011) „Going with the grain in African development? [Acceptăm dezvoltarea în Africa?]”, *Analiza politicii de dezvoltare*, 29(1), p. 223–251; S. Unsworth (2010) „An upside down view of governance” [Prezentare amănunțită a guvernantei], Brighton: Institutul de Studii pentru Dezvoltare; M. Andrews, L. Pritchett și M. Woolcock (2012) „Escaping capability traps through problem driven iterative adaptation [Eliminarea capcanelor de capacitate prin adaptarea iterativă determinată de probleme] (PDIA)”, Document de lucru 299, Washington, DC: Centrul pentru dezvoltare globală.

² P. Albrecht și H. M. Kyed (eds) (2015) *Policing and the Politics of Order-Making*, Abingdon: Routledge; P. Jackson și S. Bakrania (2018) „Is the future of SSR non-linear?”, *Journal of Intervention and Statebuilding*, 12(1), pp.11–30.





2. De ce este importantă asigurarea egalității de gen și integrarea perspectivei de gen în activitatea polițienească?

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

2.1 O societate care asigură egalitatea de gen este o societate mai sigură, care respectă statul de drept.

Experiența membrilor societății în materie de siguranță este strâns legată de gen ca și construcție socială. Cea mai clară demonstrație a legăturilor dintre gen și siguranță este prevalența VBG, inclusiv violența sexuală, violența în familie, traficul, căsătoria forțată/timpurie și practicile tradiționale dăunătoare precum mutilarea genitală feminină și crimele de onoare. Aproximativ 35% de femei la nivel mondial se confruntă cu VBG pe durata vieții. Bărbații și băieții suferă și ei din cauza acestor forme de VBG. Mai mult decât atât, alte forme de violență cu care se confruntă bărbații și băieții sunt din ce în ce mai mult considerate ca fiind legate de diferențele de gen atribuite de societate.* Violența împotriva persoanelor LGBTI și a altor persoane cu orientări, identități și expresii sexuale diferite la fel constituie o formă de VBG, în măsura în care aceste acte de violență sunt îndreptate către persoanele despre care se consideră că încalcă normele de gen bazate pe heteronormativitate. (A se vedea Casetele 2 și 3 pentru principalii termeni legați de gen, iar pentru mai multe detalii despre aceste concepte, consultați Instrumentul 1 privind „Dimensiunea de gen în guvernanta și reforma sectorului de securitate”.)

VBG își are rădăcinile în inegalitățile de putere care adesea sunt atât de acceptate încât nici nu pot fi observate. Aceste inegalități permit utilizarea discriminării și violenței sistematice pentru a menține controlul asupra femeilor, fetelor, bărbaților și băieților, inclusiv asupra persoanelor LGBTI, care sunt o amenințare la adresa ideilor dominante și a felului în care ar trebui să se poarte bărbații și femeile. Eliminarea inegalității de gen oferă tuturor persoanelor securitate, indiferent de genul acestora.

La rândul său, asigurarea securității, siguranței și justiției pentru toate persoanele este o componentă de bază a statului de drept. Astfel, promovarea egalității de gen contribuie la consolidarea statului de drept al țărilor – element fundamental pentru pace și dezvoltare. Serviciile de poliție, în calitate de custozii ai legii și ordinii au un rol important în acest proces.

* Pentru mai multe îndrumări, a se vedea DCAF „Prevenirea și răspunsul la violența sexuală și domestică împotriva bărbaților: Notă de îndrumare pentru instituțiile din sectorul de securitate”, Geneva: DCAF.

Imagine: UN Women a adunat femeile și bărbații în tabăra de refugiați Za'atari din Iordania pentru a comemora începutul celor 16 zile de activism împotriva violenței bazate pe gen, 2018 © UN Women/Lauren Rooney.

Caseta 2: Terminologia legată de gen

Genul se referă rolurile, comportamentele și atitudinile pe care o anumită societate, la un moment dat, le consideră adecvate în baza sexului biologic. De asemenea, acesta reprezintă relația dintre femei și bărbați și relația dintre fete și băieți, precum și relația dintre femei și cea dintre bărbați. Aceste atribute, șanse și relații sunt construite la nivel social și sunt învățate prin socializare. Acestea se schimbă în funcție de context și timp. Genul determină ceea ce se așteaptă, să permită și se apreciază la o femeie sau un bărbat într-un anumit context. În majoritatea societăților există diferențe și inegalități între femei și bărbați în ceea ce privește responsabilitățile pe care le au, activitățile realizate, accesul la și controlul resurselor precum și oportunitățile de a se implica în procesul decizional.

Egalitatea de gen este un drept fundamental al oamenilor și un scop pe care guvernele și organizațiile internaționale și l-au asumat. Egalitatea de gen înseamnă că „drepturile, responsabilitățile și șansele oamenilor nu vor depinde de faptul că s-au născut de sex masculin sau feminin” (UN OSAGI, 2001). În contextul sectorului de securitate, acest lucru înseamnă că femeile și bărbații au șanse egale de a participa în prestarea, gestionarea și controlul serviciilor de securitate și că necesitățile în materie de securitate a femeilor, bărbaților, fetelor și băieților sunt luate în calcul într-un mod echitabil. Utilizarea măsurii afirmative (numită și „acțiune pozitivă”) este una dintre metodele de stabilire a egalității de gen reale. Aceasta presupune întreprinderea măsurilor proactive pentru a promova egalitatea și diversitatea. Exemple de măsuri afirmative includ campanii de recrutare ce vizează femeile și programele de mentorat, instruire și promovare pentru femei. Unele instituții merg mai departe și adoptă politica de „discriminare pozitivă” prin intermediul cotelor pentru femei.

Perspectiva de gen este un mod de a examina sau de a analiza *impactul genului* asupra perspectivelor, rolurilor sociale și interacțiunilor oamenilor. Acest mod de percepere a lucrurilor permite realizarea analizei de gen și *integrarea ulterioară* a dimensiunii de gen în orice program, politică sau organizație propusă (UN Women, 2019).

Surse: UN OSAGI (2001) „Concepte importante ce stau la baza integrării dimensiunii de gen”, New York: Organizația Națiunilor Unite; UN Women (2019) „Glosar privind egalitatea de gen”, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (accesat pe data de 6 septembrie 2019).

Caseta 3: Orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite

Instrumentul 1 privind „Dimensiunea de gen în guvernanța și reforma sectorului de securitate” oferă o descriere detaliată a ceea ce înseamnă „orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite”. Această sintagmă incluzivă desemnează persoanele care se identifică drept LGBTI, dar și persoanele ale căror orientări sexuale nu sunt (sau nu sunt doar) în primul rând heterosexuale și a căror identități de gen nu sunt neapărat atribuite schemei binare bărbat/femeie. Această noțiune cuprinde identitățile de gen non-binare non-occidentale.

În timp ce în acest Instrument sunt utilizați frecvent termenii „bărbat” și „femei”, este important să reținem că unii oameni nu se identifică exclusiv drept bărbați sau femei. Discriminarea și violența cu care se confruntă persoanele cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite sunt strâns legate de rolurile de gen.

2.2 Integrarea perspectivei de gen eficientizează activitatea polițienească

Integrarea perspectivei de gen în activitatea polițienească permite o asigurare mai bună a securității și a accesului la justiție pentru toți oamenii. Bărbații, femeile, băieții și fetele nu se confruntă cu

aceleași preocupări legate de securitate deoarece sunt victimele diferitor infracțiuni, care au loc în diferite locații și sunt înfăptuite de diferiți agresori. În Tabelul 1 sunt ilustrate formele de violență în dependență de gen și este de la sine înțeles că acestea se pot suprapune în măsura în care unele infracțiuni pot atinge alte categorii. Genul nu este singurul factor ce determină insecuritatea, iar abordarea *intersecțională* trebuie să fie aplicată pentru a lua în calcul influența altor factori precum orientarea sexuală, identitatea și expresia de gen, etnia, religia, clasa, vârsta și abilitățile fizice și mentale împreună cu experiențele trăite de oameni. Astfel, două persoane de același gen nu vor avea aceleași experiențe în materie de gen dacă sunt sau nu parte a unei minorități, aparțin unei clase sociale inferioare sau au o dizabilitate.* Integrarea dimensiunii de gen scoate la iveală diferite necesități de securitate ale diferitor grupuri din cadrul comunității și contribuie la elaborarea unor strategii legate de poliție mai relevante și mai eficiente.

* A se vedea Instrumentul 1, „Dimensiunea de gen în guvernanta și reforma sectorului de securitate”, pentru o discuție mai amplă despre „caracterul intersectorial”.

Tabelul 1: Infracțiuni cu componentă de gen

	Cele mai frecvente infracțiuni	Localizarea infracțiunilor	Infractori
Bărbați	Atac violent; jaf; omucidere; violența de bandă; violența de stradă; violența în spațiile de detenție; violența sexuală în situații de conflict	Zone rezidențiale; spații publice; instituții de detenție	De obicei necunoscut pentru supraviețuitor; adesea bărbat
Femei	Hărțuirea; „Eve teasing” (hărțuirea femeilor); agresiunea; violența în familie; urmărirea; violența sexuală (inclusiv violul, sarcina sau avortul forțat, sterilizarea forțată, exploatarea sexuală, traficul de persoane și violența sexuală în situație de conflict); practicile tradiționale dăunătoare (precum violența ce ține de zestre, crimele de onoare, căsătoriile timpurii sau forțate și mutilarea genitală feminină); pornografia din răzbunare	Locuințele private; spațiile publice	De obicei cunoscut supraviețuitoarei; adesea un partener intim; de obicei bărbat
Persoane LGBTI	Crimele homofobice motivate de ură; abuzul verbal; atacul violent; abuzul psihologic	Spații publice	De obicei necunoscut pentru supraviețuitor; adesea bărbat
Fete	Hărțuirea femeilor; violența în familie (abuzarea copiilor); abuzul sexual și violul; răpirea; traficul; exploatarea sexuală; incestul; practicile tradiționale dăunătoare (de ex. mutilarea genitală, căsătoria timpurie, crimele de onoare și infanticidul); traficul de persoane; obscenitatea publică; manipularea psihologică online; pornografia din răzbunare	Locuințele private; spațiile publice	De obicei cunoscut de către supraviețuitor; deseori un membru al familiei sau un prieten de familie; adesea bărbat
Băieți	Violența în familie (abuzarea copiilor); abuzul sexual și violul; răpirea; violența de bandă; traficul de persoane; manipularea psihologică online	Locuințele private	De obicei cunoscut supraviețuitoarei; adesea un membru al familiei sau un prieten de familie; de obicei bărbat

Surse: T. Denham (2008) „Dimensiunea de gen în reforma poliției”, în M. Bastick și K. Valasek (eds) *Setul de instrumente pentru dimensiunea de gen în reforma sectorului de securitate*, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW; Biroul Australian de Statistică (2012) „Studiu privind siguranța personală, Australia, 2012”, Canberra, CT: Australian Bureau of Statistics; R. Vaillancourt (2010) „Diferențele de gen în criminalitatea violentă raportată de poliție în Canada, 2008”, *Seria de profiluri a Centrului canadian pentru statistici privind justiția*, Ottawa, ON: Statistics Canada; M. Morash (2006) *Understanding Gender, Crime and Justice [Înțelegerea dimensiunii de gen, a criminalității și justiției]*, Londra: Sage; S. Mallicoat (2018) *Women, Gender and Crime [Femeile, dimensiunea de gen și criminalitatea]*, Los Angeles, CA: Sage.

Îmbunătățirea siguranței oamenilor prin abordarea necesităților lor specifice în materie de securitate poate contribui la realizarea egalității de gen. Femeile și fetele care se confruntă cu sau sunt amenințate cu violența sunt mai susceptibile să abandoneze școala și să fie mai puțin independente din punct de vedere financiar și mai izolate din punct de vedere social. Efectele negative ale crimelor motivate de ură împotriva persoanelor LGBTI nu cauzează doar traume psihologice victimei, dar pot crea un sentiment acut de izolare în cadrul comunității LGBTI. La polul opus, sentimentul de siguranță le permite oamenilor să își folosească abilitățile și talentele de a participa și contribui în cadrul societății.

2.3 Un serviciu de poliție reprezentativ este mai accesibil și mai eficient

Un serviciu de poliție reprezentativ pentru comunitatea diversă pe care o servește, inclusiv în materie de gen, este mai ușor de accesat și inspiră încredere acelei comunități. Comunitatea este mai susceptibilă de a raporta infracțiunile și de a coopera cu poliția atunci când și femeile și bărbații se simt confortabil să lucreze cu poliția – de exemplu, atunci când o femeie victimă a violenței sexuale poate raporta acest lucru unei femei polițiste. Un serviciu de poliție diversificat înțelege mai bine necesitățile comunităților și poate construi o relație mai puternică cu ele. Acest lucru simplifică prestarea unor servicii de poliție mai eficiente.

Un serviciu de poliție diversificat, inclusiv în materie de gen, poate beneficia de un spectru mai larg de idei, abilități și experiențe. Dovezile sugerează că femeile polițiste tind să aibă anumite calități. De exemplu, în anumite contexte, femeile polițiste recurg mai rar la aplicarea forței și sunt asociate cu un număr mai mic de plângeri comparativ cu bărbații polițiști.⁴ În Africa de Sud și în Statele Unite ale Americii, superiorii raportează că femeile polițiste adesea au abilități mai bune de comunicare și sunt considerate de către reclamanți mai compătimitoare (cu toate acestea este important să nu esențializăm femeile și să considerăm că toate au aceleași abilități).⁵ O mai mare reprezentare a femeilor este și o necesitate practică pentru asigurarea activității polițienești. Femeile au o poziție mai bună pentru a monitoriza suspectele, a intervieva femeile victime și pentru a percheziționa femeile. Totuși, procentajul femeilor polițiste la nivel mondial este mic (a se vedea tabelul 2).

Tabelul 2: Procentul femeilor în poliție în 30 de țări

Poziția	Țara	% de femei
1.	Letonia	37,40
2.	Lituania	36,12
3.	Guyana	29,04
4.	Regatul Unit	28,61
5.	Trinidad și Tobago	24,77
6.	Serbia	23,22
7.	Belgia	21,75
8.	Malta	19,29
9.	Franța	19,03
10.	Singapore	18,08
11.	Croația	17,62
12.	Slovacia	16,98
13.	Barbados	16,44
14.	Finlanda	16,29
15.	Republica Cehă	15,73
16.	Polonia	15,40
17.	Chile	15,12
18.	Danemarca	14,43
19.	Mexic	13,56
20.	Slovenia	13,30
21.	El Salvador	12,78
22.	Honduras	10,34
23.	Albania	9,60
24.	Munte negru	9,34
25.	Paraguay	7,97
26.	Portugalia	7,47
27.	Bosnia și Herțegovina	7,31
28.	Italia	7,13
29.	Kazahstan	6,86
30.	Algeria	6,35

Sursa: M. Natarajan și E. Oliveira (2019) „Women and international criminal justice” [Femeile și justiția criminală internațională], în M. Natarajan (ed.) „International and Transnational Crime and Justice” [Criminalitatea și justiția internațională și transnațională], New York: Cambridge University Press

La fel, polițiștii care se declară deschiși parte a comunității LGBTI pot fi de ajutor pentru a interveni în comunitățile LGBTI și a lupta împotriva violenței homofobice.⁶ Deși nu există date cuprinzătoare privind reprezentarea persoanelor LGBTI în cadrul poliției (în mare parte din cauza fricii de discriminare atunci când oamenii vorbesc deschis despre orientarea lor sexuală și despre identitatea sexuală), aceasta se consideră a fi scăzută.⁷

În timp, un serviciu de poliție mai divers din punct de vedere al dimensiunii de gen va contribui la transformarea culturii organizaționale a serviciului de poliție pentru ca acesta să răspundă mai eficient la necesitățile de securitate ale cetățenilor. Angajarea unui număr mai mare de femei poate contribui la abilitarea economică a acestora și oferi modele de urmat pentru femei și fete, asigurând astfel un nivel mai mare al egalității de gen.

Astfel, promovarea egalității de gen în activitatea polițienească (asigurarea reprezentării în cadrul serviciilor de poliție) și prin intermediul acesteia este importantă, oferind oportunități pentru o forță de muncă diversă din punct de vedere al dimensiunii de gen și asigurând un nivel mai înalt de siguranță și securitate pentru toți cetățenii.

2.4 Egalitatea de gen este o obligație legală internațională care sprijină dezvoltarea

Toate țările au ratificat tratatele și instrumentele internaționale ce conțin angajamente privind egalitatea de gen, inclusiv în ceea ce privește sectorul de securitate (a se vedea caseta 4 pentru câteva exemple).

Caseta 4: Instrumente internaționale relevante pentru promovarea egalității de gen în activitatea polițienească

- ◆ În virtutea *Declarației universale a drepturilor omului* (1948) fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile sale „fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări” (art. 2). Conform articolului 7 „Toți oamenii sunt egali în fața legii și au, fără nici o discriminare, dreptul la protecție egală din partea legii.”
- ◆ *Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice* (1966) stipulează că „Toate persoanele sunt egale în fața legii și au, fără discriminare, dreptul la o ocrotire egală din partea legii. În această privință legea trebuie să interzică orice discriminare și să garanteze tuturor persoanelor o ocrotire egală și eficace contra oricărei discriminări, în special ce ține de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare” (art.26).
- ◆ *Convenția privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei* (1979) stipulează că toate persoanele sunt egale în fața legii și au, fără discriminare, dreptul la o ocrotire egală din partea legii.
- ◆ Declarația de la Beijing și Platforma de acțiune (1995): o agendă ambițioasă pentru egalitatea de gen cu accent pe 12 domenii de schimbare, inclusiv eliminarea violenței împotriva femeilor și fetelor.
- ◆ *Codul de conduită pentru autoritățile de aplicare a legii, în Rezoluția 34/169 (1979) a Adunării Generale a ONU și Ghidul națiunilor unite pentru implementarea eficientă a Codului de conduită pentru autoritățile de aplicare a legii*: toate persoanele au dreptul la libertate, securitate personală și libertatea de exprimare. Agențiile de aplicare a legii trebuie să reprezinte toată comunitatea, să ia în calcul necesitățile și să își asume responsabilitatea în fața tuturor. Acestea trebuie să respecte standardele internaționale în domeniul drepturilor omului, iar acțiunile lor trebuie să fie supuse controlului public.
- ◆ *Conform Declarației ONU privind principiile de bază ale justiției pentru victimele infracțiunilor și abuzului de putere* (1985): toate victimele infracțiunilor trebuie să fie tratate cu compasiune și respect și să fie protejate împotriva represaliilor sau alte forme de violență. Investigațiile trebuie să realizeze astfel încât să nu cauzeze prejudicii suplimentare celor care s-au confruntat deja cu violența, iar femeile trebuie să primească asistență specializată, inclusiv informații despre serviciile de sprijin.

O sinteză mai detaliată a legilor și instrumentelor internaționale și regionale legate de egalitatea de gen este prezentată în instrumentul 4, „Dimensiunea de gen și justiția”. La fel, un compendiu al instrumentelor legale internaționale și regionale este publicat online ca parte a Instrumentarului.

De altfel, statele și-au luat angajamentul să asigure drepturile omului pentru cetățeni, inclusiv pentru persoanele LGBTI. Consiliului ONU pentru Drepturile Omului a accentuat acest aspect în Rezoluția privind „Protecția împotriva violenței și discriminării în baza orientării sexuale și a identității de gen” „Drepturile omului, orientarea sexuală și identitatea de gen”. Interpretarea perspectivei de gen în activitatea polițienească este crucială pentru țări pentru ca acestea să înregistreze progrese în ceea ce privește angajamentele date.

În plus, Agenda privind Femeile, Pacea și Securitatea ce conține nouă rezoluții ale Consiliului de Securitate al ONU, reafirmă importanța rolului femeilor în aspectele de pace și securitate și accentuează importanța extinderii rolului acestora pentru a asigura participarea și implicarea deplină în eforturile de menținere a securității și consolidare a păcii.* O serie de rezoluții ale Consiliului de Securitate al ONU privind menținerea păcii și dislocarea forțelor poliției la nivel internațional la fel necesită includerea perspectivei de gen, solicită dislocarea unui număr mai mare de femei polițiste și recunoașterea necesității de a aborda nevoile de securitate în funcție de gen, cu accent special pe violența sexuală în context de conflict.

Angajamentele globale în favoarea egalității de gen sunt la fel reafirmate și integrate în Obiective de Dezvoltare Durabilă (ODD-uri). Două ODD-uri care se referă în special la dimensiunea de gen și activitatea polițienească sunt incluse în tabelul 3. ODD-urile oferă un cadru de dezvoltare națională, ulterior fiind implementate planuri naționale pentru a facilita realizarea acestora. Astfel, promovarea egalității de gen este necesară pentru a sprijini procesele de dezvoltare națională în cadrul ODD-urilor. Prin integrarea perspectivei de gen, poliția poate contribui la acest proces.*

* Pentru mai multe informații despre Agenda „Femeile, pacea și securitatea” consultați Sinteza de politici privind „Agenda Femeile, pacea și securitatea prin prisma guvernării sectorului de securitate”.

^ Pentru mai multe informații despre legăturile dintre egalitatea de gen, securitatea și ODD-uri, consultați Sinteza de politici „Agenda de Dezvoltare Durabilă 2030, Sectorul de securitate și egalitatea de gen”.

Tabelul 3: Obiectivele de dezvoltare durabilă și țintele relevante pentru activitatea polițienească și dimensiunea de gen

Obiectiv	Ținte
Obiectivul 5: Realizarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și a fetelor	5.1 Eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva tuturor femeilor și fetelor de pretutindeni
	5.2 Eliminarea tuturor formelor de violență împotriva tuturor femeilor și fetelor în sferele publice și private, inclusiv a traficului, exploatarea sexuală și a altor tipuri de exploatare
	5.5 Asigurarea participării depline și eficiente a femeilor și egalității de șanse la posturi de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică
	5.C Adoptarea și consolidarea politicilor solide și a legislației aplicabile pentru promovarea egalității de gen și abilitarea tuturor femeilor și a fetelor la toate nivelurile.
Obiectivul 16. Promovarea unor societăți pașnice și incluzive pentru o dezvoltare durabilă, a accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și incluzive la toate nivelurile	16.1 Reducerea semnificativă a tuturor formelor de violență și a ratelor de deces conexe pretutindeni
	16.2 Stoparea abuzului, exploatarea, traficului și a tuturor formelor de violență și torturii copiilor
	16.3 Promovarea statului de drept la nivel național și internațional și asigurarea accesului egal la justiție pentru toți
	16.6 Dezvoltarea eficienței, responsabilității și transparenței instituțiilor la toate nivelurile
	16.7 Asigurarea unui proces decizional receptiv, incluziv, participativ și reprezentativ la toate nivelurile
	16.10 Asigurarea accesului public la informații și protejarea libertăților fundamentale, în conformitate cu legislația națională și acordurile internaționale
	16.B Promovarea și consolidarea legilor și a politicilor nediscriminatorii pentru dezvoltarea durabilă

Note de subsol

¹ Organizația Mondială a Sănătății, Departamentul pentru sănătatea reproducerii și cercetare, Școala de Igienă și Boli Tropicale Londra și Consiliul pentru cercetare științifică din Africa de Sud (2013), „Estimări globale și regionale privind violența împotriva femeilor: incidența și efectul asupra sănătății a violenței în cupluri și a violenței sexuale din partea unui non-partener”, Geneva: Organizația Mondială a Sănătății, p. 2.

² UN Women, (2013) „Costurile violenței: Înțelegerea costurilor de violență împotriva femeilor și fetelor și răspunsul la aceste costuri: concluziile selectate și lecțiile învățate din Asia și Pacific”, New York: UN Women.

³ J. G. Bell și B. Perry (2014) „Outside looking in: The community impacts of anti-lesbian, gay and bisexual hate crime” [Privire din exterior: impactul crimelor motivate de ură împotriva persoanelor lesbiene, homosexuale și bisexuale asupra comunității], *Jurnalul Homosexualității*, 62(1), p. 98–120.

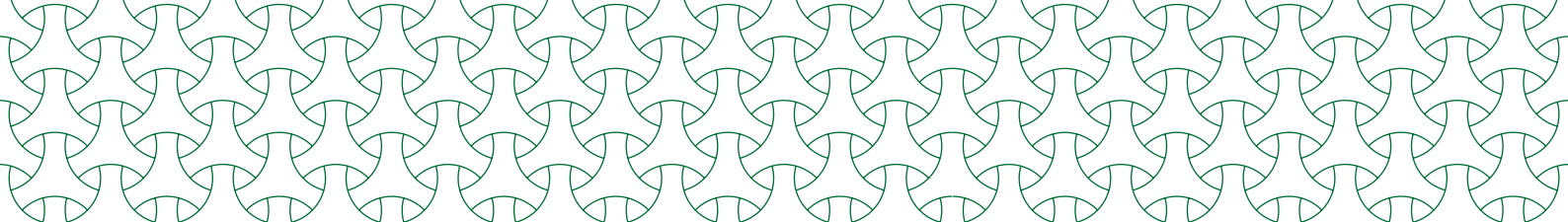
⁴ J. Brown and F. Heidensohn (2000) „Gender and Policing: Comparative Perspectives” [*Dimensiunea de gen și activitatea polițienească: perspective în comparație*], Basingstoke: Macmillan; A. Ward și T. Prenzler (2016) „Good practice case studies in the advancement of women in policing” [Studii de caz ce implică cele mai bune practici pentru promovarea femeilor în poliție], *Police Science and Management*, 18(4), p. 242.

⁵ Centrul Național pentru Femei și Poliție, citat în M. Natarajan (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality* [Femeile în poliție într-o societate în schimbare: calea alternativă către egalitate], Aldershot: Ashgate, p. 16.

⁶ A. Lucia (2014) „Fort Worth police recruit gay officers with new video” [Departamentul de poliție Fort Worth recrutează polițiști homosexuali cu un nou video], CBS Local Media, <http://www.dfw.cbslocal.com/2014/07/24/fort-worth-police-recruit-gay-officers-with-new-video>; M. Macaskill (2003) „Police to recruit more gay officers” [Poliția urmează să recruteze mai mulți polițiști homosexuali], The Times, 28 December, www.thetimes.co.uk/article/police-to-recruit-more-gay-officers-87zp0zhzxtf; The Argus (2003) „Police use Pride to recruit gay officers” [Poliția utilizează mișcarea pride pentru a recruta polițiști homosexuali], The Argus, 6 August, www.theargus.co.uk/news/5106899.police-use-pride-to-recruit-gay-officers (toate accesate pe 14 martie 2019).

⁷ R. A. Colvin (2012) *Gay and Lesbian Cops: Diversity and Effective Policing* [Polițiști homosexuali și polițiștii lesbiene: diversitatea și eficacitatea activităților polițienești], Boulder, CO: Lynne Rienner.





3. Care sunt caracteristicile unei activități polițienești ce promovează egalitatea de gen și integrează perspectiva de gen?

Întrucât poliția constituie punctul de interacțiune dintre oameni și sistemul de justiția penală, aceasta are posibilitatea de a asigura o experiență pozitivă: adică toate persoanele – bărbați, femei, fete și băieți – să fie tratate cu respect, iar infracțiunile comise împotriva acestora să fie abordate cu seriozitate. O astfel de abordare poate contribui la crearea unei societăți în care discriminarea și VBG nu sunt tolerate și unde egalitatea este posibilă.

Activitatea polițienească care promovează egalitatea de gen este axată pe cetățeni. Aceasta servește necesităților și intereselor întregii comunități și acordă atenție grupurilor care au fost marginalizate întotdeauna, precum femeile, fetele și persoanele LGBTI. Astfel de acțiuni sunt sprijinite de servicii de poliție reprezentative și respectuoase, implicând o cultură a diversității, egalității și incluziunii. Un astfel de serviciu de poliție este supusă unor controale și unei supravegheri independente riguroase pentru a menține profesionalismul, integritatea și standardele înalte de realizare. În această secțiune sunt prezentate caracteristicile unei activități polițienești excelente și sensibilă la dimensiunea de gen; Modul de realizare a acestei viziuni sunt detaliate în secțiunea 4.

3.1 Activitatea polițienească este orientată pe servicii și se axează pe prevenirea criminalității în parteneriat cu comunitățile în toată diversitatea acestora

Se consideră că activitatea polițienească lucrează în serviciul comunității și nu în detrimentul său. Poliția observă comunitățile în toată diversitatea acestora în calitate de parteneri în asigurarea siguranței și securității tuturor membrilor acestora, inclusiv împotriva abuzurilor comise de către stat sau de către reprezentanții acestuia. Aceasta recurge la aplicarea forței doar în ultimă instanță într-un mod proporțional și cât se poate de limitat. Polițiștii și polițistele pot fi abordate cu ușurință și dau dovadă de respect în interacțiunile cu toată lumea.

Reprezentarea poliției, inclusiv în mass-media, comunicatele autorităților publice și campaniile de recrutare reflectă diversitatea și participarea femeilor și a persoanelor LGBTI. Activitatea polițienească nu este asociată cu o cultură hipermasculinizată, dar mai degrabă cu o cultură bazată pe respect și incluziune, care valorează diversitatea de gen, precum și diversitatea în ceea ce privește de vârstă, etnia, rasa, religia, clasa și alți alte caracteristici ai identității.

Imagine: Polițiștii din cadrul Poliției Naționale din Ucraina realizează o instruire privind intervenția în cazuri de violență în familie, Octombrie 2018 © Yevhen Maloletka/OSCE

3.2 Infracțiunile împotriva tuturor persoanelor sunt tratate cu seriozitate în cadrul misiunilor fundamentale ale poliției și cu sensibilitate, în coordonare cu serviciile de sprijin

Serviciul de poliție apreciază în mod egal drepturile, siguranța și bunăstarea tuturor membrilor societății. Abordarea violenței în familie și a altor infracțiuni comise în spațiile private de către partenerii intimi sau membri de familie este considerată parte integrantă a misiunii fundamentale a poliției (nu „probleme de familie” sau probleme ce vizează serviciile specializate). Acest lucru contribuie la crearea unei culturi în cadrul societății care respinge VBG în toate formele sale. Violența în familie, în mod particular, este tratată cu prioritate din cauza frecvenței cu care are loc.

Poliția este sensibilă la necesitățile de securitate diferite ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților, dar și a persoanelor LGBTI. Aceasta înțelege modul în care factori precum etnia, clasa și limba pot accentua necesitățile persoanelor în funcție de gen. Serviciile de prevenire, detectare, raportare, investigare și de sprijin sunt adaptate la aceste grupuri diferite și la necesitățile acestora. În acest scop sunt implementate servicii specializate, pentru a oferi sprijin unor anumite grupuri. Datorită unui serviciu de poliție divers și reprezentativ, persoanele care au supraviețuit se pot adresa la polițiști sau polițiste, iar datorită culturii instituționale incluzive toate infracțiunile sunt tratate cu respect și sensibilitate. Poliția abordează VBG fără prejudecăți, cu respect pentru viața privată și conștientizând pericolul asociat cu revictimizarea. Toți polițiștii și polițistele sunt instruiți/te să identifice necesitățile victimelor și să le direcționeze către serviciile corespunzătoare. Persoanele vizate au acces la o serie de servicii de sprijin, inclusiv asistență medicală, sprijin psihologic, protecție fizică, asistență și consiliere juridică (acestea fiind prestate de către sectorul public, sectorul privat sau ONG-uri), iar poliția facilitează accesul la ele prin consolidarea rețelelor de referire și a managementului de caz regulat și coordonat.

3.3 Serviciile de poliție sunt diversificate și acordă un rol important femeilor

Serviciile de poliție reflectă pe larg diversitatea comunității pe care o deservește și profită de pe urma contribuțiilor valoroase ale diferitor femei și bărbați angajați/te în cadrul poliției. Acest lucru înseamnă că persoanele LGBTI sunt reprezentate nu doar în structura ierarhică, dar și în toate domeniile activității polițienești și în cadrul funcțiilor de conducere. Femeile și persoanele LGBTI nu se limitează la serviciile pentru femei, copii și comunitățile LGBTI sau funcții administrative.

Această diversitate la nivelul personalului este sprijinită de politicile de recrutare, instruire, fidelizare și promovare care recunosc meritul și competențele și nu doar concepțiile depășite privind activitatea polițienească. Aceasta ar putea include măsurile afirmative – atunci când grupurile care au fost anterior discriminate sunt țintite în mod specific pentru a asigura angajarea, fidelizarea sau promovarea acestora. Formulele flexibile de lucru, concediul parental și ajutorul pentru îngrijirea copilului favorizează egalitatea șanselor. Uniformele, echipamentul și facilitățile poliției (precum spațiile pentru cazare și grupurile sanitare) sunt concepute ținând cont de diversitatea de gen. Campaniile de recrutare țin seama în mod explicit de femeile și persoanele LGBTI, iar comisiile de recrutare și promovare la fel au un caracter incluziv. Femeile și persoanele LGBTI sunt consultate în ceea ce privește politicile, programele și facilitățile care au ca scop promovarea incluziunii.

3.4 Cultura organizațională și organele de conducere a poliției apreciază diversitatea, egalitatea și incluziunea și modelele masculine pozitive

Sunt instituite politici solide și nediscriminatorii care sunt înțelese de toți polițiștii și aplicate în toate serviciile de poliție. Instruirile ce vizează înțelegerea politicilor și codurilor de conduită nediscriminatorii constituie o rutină a formării continue a personalului. O cultură de zero toleranță este aplicată în cadrul întregului serviciu de poliție în raport cu discriminarea, hărțuirea și abuzul. Astfel polițiștii și polițistele sunt încurajați/te să denunțe astfel de comportamente atunci când sunt martorii/martorele acestora. Cazurile de discriminare sau abuz sunt abordate de către organele de control extern și intern rapid, transparent și ținând cont de bunăstarea reclamantului/reclamantei. Femeile și persoanele LGBTI consideră că poliția este un angajat ce oferă sprijin.

Cultura organizațională a poliției favorizează și este caracterizată de *masculinități pozitive* – adică, aceasta nu perpetuează ideea că bărbații, prin natura lor, sunt agresivi, puternici și dominanți. Masculinitățile pozitive accentuează mai degrabă faptul că grija, compasiunea și respectul nu sunt caracteristici feminine înăscute, dar sunt calități valoroase încurajate de toată lumea. De fapt, acestea îmbunătățesc comunicarea și liderismul. Serviciile de poliție oferă exemple de masculinități pozitive în cadrul societății și au un rol decisiv în transformarea stereotipurilor de gen. Poliția oferă bărbaților și băieților modele de urmat sigure pe sine și încrezute, care sunt deschise diversității și cu care aceștia se pot identifica.

Sprijinul pentru diversitate și egalitate vine de la cele mai înalte niveluri ierarhice ale serviciului de poliție, astfel contribuind la formarea unei culturi organizaționale incluzive. Organizațiile de poliție sprijină inițiativele ce vizează consolidarea diversității, egalității și incluziunii. Acestea pot include asociațiile pentru femei, personalul LGBTI sau locurile destinate instruirii anumitor categorii de persoane pentru a încuraja diversitatea în avansarea în carieră. Conducerea superioară a poliției investește în cercetări pentru a studia eficacitatea strategiilor de îmbunătățire a reprezentării și capacității de răspuns și pentru a explora moduri de sporire a eficienței acestora. Serviciul de poliție are o atitudine critică față de performanțele sale, inclusiv prin crearea oportunităților pentru grupurile minoritare să ofere comentarii și să propună idei.

3.5 Controlul riguros, eficient și independent al poliției este binevenit

Controalele interne eficiente permit menținerea standardelor de integritate în cadrul serviciului de poliție, cu atenție deosebită pentru egalitate. Pe lângă aceasta, mecanisme de control robuste și independente au fost implementate și în afara poliției, pentru a garanta răspunderea. Aici pot fi incluse instituțiile naționale pentru drepturile omului precum, oficiile apărătorilor drepturilor omului, organele de drept și comisiile anti-corupție (chiar dacă formele organizaționale pot să difere), precum și parlamentele.* Aceste mecanisme sunt ele însele diverse din punct de vedere a dimensiunii de gen și sensibile la dimensiunea de gen. Un cadru legislativ favorabil asigură accesul acestora la datele necesare pentru a asigura monitorizarea, analiza, investigarea și realizarea corect a procedurilor judiciare. Fiind considerate un element important în asigurarea calității activității polițienești, mecanismele de control pot să acționeze în caz de abuz, fără a fi influențate sau intimidat de politicieni.

Actorii societății civile (inclusiv mass-media, organizațiile de femei și grupurile LGBTI) și poliția au o relație pozitivă care încurajează și acceptă critica constructivă în interesul securității populației, statului de drept și protecției drepturilor. Grupurile societății civile la fel se implică activ în controlul formal asupra poliției, de exemplu prin intermediul comisiilor și grupurilor de lucru ale instituțiilor de control independente.

* Pentru îndrumări privind controlul parlamentar asupra sectorului de securitate, consultați instrumentul 7 privind „Dimensiunea de gen în controlul parlamentar al sectorului de securitate”.

Pentru îndrumări detaliate pentru instituțiile apărătoare ale drepturilor omului și comisiile pentru drepturile omului consultați DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) „Note de îndrumare privind integrarea dimensiunii de gen în controlul sectorului de securitate”.



نفسی
ما أكره شي إني بنت

أنا لما استعقل
بكره شي

4. În ce mod poate activitatea polițienească realiza promovarea egalității de gen și integrării perspectivei de gen?

Pornind de la viziunea descrisă în secțiunea 3, această secțiune prezintă o serie de măsuri care pot îmbunătăți activitatea polițienească și promovarea egalității de gen. Aceste măsuri sunt grupate în trei componente cheie axate pe schimbare: diversificarea serviciilor și consolidarea reprezentativității; îmbunătățirea intervențiilor în caz de infracțiuni împotriva femeilor și persoanelor LGBTI; și schimbarea așteptărilor și preconcepțiilor societății cu privire la gen. Întrebări care ne permit să reflectăm asupra acestor etape sunt incluse în ghidul de autoevaluare din secțiunea 6.

Înainte de a detalia măsurile care pot veni în sprijinul acestor schimbări, este important să subliniem că acestea nu trebuie să fie considerate drept o „listă de ingrediente” care vor fi amestecate pentru a realiza egalitatea de gen. Un serviciu de poliție care contribuie la realizarea egalității de gen nu doar recrutează mai multe femei sau implementează servicii pentru a spori capacitatea de intervenție în cazuri de VBG. Anume serviciul de poliție reconfigurează relația sa cu publicul într-o perspectivă a serviciilor, renunță la cultura lor hipermasculinizată și acceptă diversitatea și incluziunea în materie de gen, rasă, etnie și alți identificatori. Anume serviciul de poliție devine garantul securității populației în toată diversitatea sa, începând cu cei mai vulnerabili și marginalizați. În consecință, măsurile descrise mai sus pot fi incluse în eforturile de promovare a egalității de gen în activitatea polițienească. Aceste măsuri, deși în sine sunt importante, nu constituie obiectivul final. Ele constituie etape în realizarea unei viziuni mai ambițioase: o societate sigură și echitabilă pentru toți, indiferent de gen.

4.1 Condiții pentru succes

Măsurile sugerate în acest instrument nu sunt garanții ale succesului care odată puse în aplicare vor elimina necesitatea de a continua munca la acest capitol. De fapt, ele nu vor contribui la promovarea egalității de gen doar dacă anumite condiții vor fi îndeplinite. Următoarea listă conține unele condiții care trebuie să fie îndeplinite pentru ca măsurile incluse în acest Instrument pentru a îmbunătăți activitatea polițienească și contribui la realizarea egalității de gen.

✓ **Relevanța contextului.** De prea multe ori, strategiile axate pe schimbare sunt adoptate în baza faptului că au succes în alt context, fără o idee reală despre ce este adecvat unui anumit context istoric sau geografic.¹ Este important să desprindem lecții din alte situații, dar acest lucru nu înseamnă că trebuie să copiem strategiile de succes dintr-un context sau altul. Trebuie să fie transpuse dovezile. Este indispensabil să înțelegem de ce o strategie a funcționat într-un anumit loc și să analizăm dacă condițiile care au permis obținerea acestui succes sunt prezente în alt loc. Ar putea fi necesar să modificăm câteva elemente ale abordării pentru a asigura relevanța și caracterul adecvat într-o situație diferită. Participarea oamenilor din contextul vizat (inclusiv la niveluri subnaționale) poate contribui la garantarea faptului că orice strategie corespunde necesităților.

Imagine: În luna mai a anului 2012, inspirați din discuțiile de pe rețelele sociale, femeile și bărbații de toate vârstele și din toate mediile au format un lanț uman de-a lungul trotuarelor de pe strada Gam'et El Dewal din Cairo pentru a transmite un mesaj împotriva hărțuirii femeilor pe străzi © Fatma Elzahraa Yassin/UN Women.

- ✓ **Mobilizarea și conduita la nivel local.** Este important ca strategiile axate pe schimbare să fie implementate de actorii locali sau să fie conectate la și sprijinite de circumscriptiile locale. Dacă aceste strategii vor fi percepute ca fiind impuse din exterior, eficacitatea lor va fi limitată și acțiunile locale de promovare vor fi subminate. De asemenea, este esențial ca organizațiile internaționale care doresc să sprijine schimbarea să găsească timp pentru a se familiariza cu actorii și rețelele locale și să se asigure că strategiile axate pe schimbare sunt elaborate și acolo unde este posibil implementate în parteneriat cu aceștia. Acest lucru poate semnifica faptul că schimbările vor fi mai progresive decât se va dori, dar vor necesita mai mult timp.
- ✓ **Inteligență politică.** Schimbările sociale au o dimensiune politică în sensul că modifică modul în care sunt distribuite puterea și resursele în societate. Pentru a incorpora natura politică a schimbării, strategiile trebuie să fie inteligente din punct de vedere politic² – adică susținătorii acestora trebuie să înțeleagă interesele și stimulentele care formează comportamentul și ideile oamenilor și să știe cine ar putea sprijini schimbările și cine s-ar putea opune. Atunci când strategiile axate pe schimbare încorporează o bună înțelegere a situației politice, susținătorii acestora pot face față adversarilor și obține sprijin mai ușor. Acest lucru poate presupune formarea coalițiilor neconvenționale în favoarea schimbării care vor avea o viziune realistă despre spațiul politic disponibil, punctele de vedere și atitudinile entităților vizate de schimbare și despre cele mai bune moduri de utilizare a sprijinului disponibil pentru a le influența. De exemplu, eforturile de a eradica mutilarea genitală feminină au fost asociate cu liderii tradiționali implicați în aceste practici. Acest lucru le-a permis să țină cont de interesele lor și să se asigure că aceste persoane susțin schimbările și nu stau în calea acestora. În mod similar, întrucât promotorii egalității de gen se axează mai mult pe bărbați și băieți, se pot forma alianțe care trec dincolo de rețelele feministe convenționale.
- ✓ **Susținerea de către conducere.** Strategiile schimbării beneficiază de angajamentul liderilor în rândul conducerii superioare care poate genera o schimbare, oferi o viziune și contribui la cercetarea opunerilor. Acest lucru poate fi important în special în organizațiile ierarhice precum poliția, în care este preconizată supunerea față de superiori. Procesele de schimbare care nu au suficient sprijin managerial sunt respinse mai ușor, deoarece nu sunt luate în serios. Astfel, acordarea sprijinului pentru schimbare în rândul conducerii superioare este esențială. De asemenea, noțiunea de „liderism” trebuie înțeleasă în sens larg, nu doar să includă șeful poliției sau conducerea superioară, dar și liderii unei serii de niveluri de conducere. Este important să se asigure faptul că conducerea poliției dorește și poate să sprijine schimbarea, astfel încât angajamentele asumate să fie vizibile. Spre exemplu, în Australia, statul Victoria, angajamentul personal al Comisarului Poliției de a aborda violența în familie a fost esențial pentru înființarea în anul 2015 a unei Comisii Regale cu privire la violența în familie și pentru reformele ulterioare.³
- ✓ **Integrarea în procese ample de schimbări sociale.** Serviciile de poliție reflectă, în mare parte, societatea din care fac parte. Ei pot expune aceleași viziuni și atitudini care sunt prezente în societate – care sprijină egalitatea de gen și care se opun acesteia. Astfel, este nerealist să ne așteptăm ca serviciul de poliție să se schimbe într-un ritm mult mai rapid comparativ cu restul societății: orice proces de schimbare din cadrul serviciului de poliție trebuie să fie conectat la procese ample de schimbări sociale. Spre exemplu, eforturile de a pune capăt mutilării genitale feminine s-au axat, uneori, pe determinarea poliției de a interzice această practică. Cu toate acestea, în țările în care mutilarea genitală feminină este o normă, mulți polițiști, probabil, își vor supune fiicele acestei practici. În același mod, ofițerii de poliție însăși nu sunt excluși de la comiterea violenței în familie. Conform unui studiu efectuat în Statele Unite, ofițerii de poliție pot fi de două sau trei ori mai predispuși să-și abuzeze partenerii/ele. Asigurarea faptului că eforturile de schimbare sunt aferente poliției și comunităților pe care aceasta le servește, oferă cea mai bună șansă de a garanta securitatea și egalitatea tuturor.

Ținând cont de aceste condiții, restul secțiunii stabilește o serie de măsuri care pot facilita garantarea egalității de gen și integrarea unei perspective de gen în poliție.

Sfat: Lucrul în domeniul aspectelor de gen prin intermediul altor puncte de intrare

În unele contexte, lucrul direct asupra aspectelor de gen este o activitate sensibilă sau nu este considerată o prioritate de către conducerea poliției.

Atunci când nu se înregistrează progrese în domeniul aspectelor de gen, lucrul asupra problemelor care conduc sau stau la baza VBG dar care nu sunt axate direct pe gen ar putea fi strategic. Spre exemplu, axarea pe droguri sau alcool (cum ar fi producerea ilegală a alcoolului) poate oferi rezultate îmbunătățite privind preocupările în materie de securitate de gen prin abordarea factorilor declanșatori sau motivelor VBG.

Interesul scăzut manifestat față de aspectele de gen poate deveni o oportunitate, deoarece pot exista mai puține impedimente sau interferențe în timpul lucrului!

4.2 Un serviciu mai divers și reprezentativ

Serviciile de poliție pot consolida egalitatea de gen și îmbunătăți securitatea tuturor, devenind mai reprezentative cu includerea tuturor grupurilor din societate, inclusiv femei și persoane LGBTI. Un serviciu mai divers și reprezentativ poate fi obținut prin intermediul unui set de abordări, prezentate mai jos.

Realizarea cercetărilor, planificarea, monitorizarea și revizuirea*

Asigurarea unui serviciu de poliție mai reprezentativ necesită o planificare bazată pe o înțelegere completă a politicilor și procedurilor curente, precum și a factorilor care limitează recrutarea și fidelizarea unei forțe de muncă diverse.

Cercetarea cu scopul indicării politicilor, protocoalelor și procedurilor curente reprezintă un pas util în înțelegerea punctului de unde pornește serviciul poliției. Acest lucru implică revizuirea politicilor și procedurilor existente pentru a verifica dacă acestea sunt nediscriminatorii și includ dimensiunea de gen, dar și pentru a identifica lacunele sau domeniile ce trebuie îmbunătățite la nivel strategic și operațional. Aceasta poate lua forma unei autoevaluări de gen sau a unui audit de gen (a se vedea Caseta 5). Consultațiile cu personalul (în special femei și personalul LGBTI) pot evidenția modul în care politicile și procedurile existente sunt simțite în practică. În Albania, Bulgaria și Republica Moldova, spre exemplu, poliția colectează date dezagregate pe sexe cu privire la motivele persoanelor fizice pentru părăsirea locului de muncă, care oferă informații politicilor de planificare și fidelizare. În Albania, după fiecare campanie de recrutare, rapoartele sunt prezentate șefului poliției, atestând principalele deficiențe, astfel încât acestea să fie îmbunătățite.⁵

Caseta 5: Evaluări și misiuni de audit în materie de gen

Evaluările și misiunile de audit în materie de gen pot ajuta serviciile de poliție să evalueze cât de echitabile din punctul de vedere al dimensiunii de gen sunt structurile organizatorice, politicile și procesele interne proprii și/sau cât de sensibile la dimensiunea de gen sunt operațiile lor polițienești.

O evaluare/audit ar putea include următoarele componente.

- ◆ Sondaj efectuat în rândul angajaților pentru a determina gradul de înțelegere, atitudinile, comportamentele și practicile aferente dimensiunii de gen.
- ◆ Discuții în grup cu diverse grupuri de angajați (bărbați, femei, grupuri LGBTI, diferite ranguri sau departamente etc.). Discuții axate pe obținerea unui grad de înțelegere mai profund a tendințelor care rezultă din sondajul efectuat în rândul angajaților.
- ◆ Revizuirea politicilor și procedurilor organizaționale prin intermediul perspectivei de gen, întrebând dacă femeile și bărbații, inclusiv cei LGBTI, sunt considerați sau afectați altfel.
- ◆ Un audit financiar în cadrul căruia vor fi revizuite salariile, dezagregate pe sexe, pentru a verifica dacă femeile și bărbații sunt remunerați în mod echitabil, și revizuite bugetele departamentelor pentru a constata în ce mod sunt alocate resursele (spre exemplu, mese pentru femei și unități de gen în raport cu alte departamente).

În baza acestei cercetări, echipa de evaluare/audit (care poate fi atât internă, cât și externă) va elabora un raport care va conține constatări și va indica domeniile ce trebuie îmbunătățite. Raportul poate servi ca referință pentru viitoarele evaluări/misiuni de audit, ajutând serviciile de poliție să determine dacă înregistrează progrese. Procesul de evaluare/audit reprezintă o posibilitate de a-i face pe oameni să se gândească la și să vorbească despre gen, și să contribuie la procesul schimbare instituțională. Implicarea conducerii poliției în evaluările/misiunile de audit de gen este esențială pentru garantarea faptului că constatările lor sunt realizate.

Pentru îndrumări detaliate cu privire la realizarea evaluării sau auditului de gen a serviciului poliției, consultați ghidul centrului DCAF (2011) „Gender Self Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector” [Ghid de auto-evaluare din perspectiva de gen pentru poliție, forțele armate și sectorul justiției]; Geneva: DCAF.

Alte resurse: R. Montgomery (2012) „Gender audits in policing organisations” [Auditurile de gen în organizațiile de poliție], Ottawa, ON: Departamentul de Siguranță Publică al Canadei și Departamentul Statutului Femeii al Canadei.

* Îndrumările privind monitorizarea în vederea perspectivei de gen sunt prezentate în Instrumentul 15 „Integrarea dimensiunii de gen în conceperea și monitorizarea proiectelor în pentru sectorul de securitate și justiție”.

Consultarea cu comunitățile poate elucida factorii care împiedică grupurile subreprezentate în cadrul poliției, precum femeile și persoanele LGBTI, să-și depună candidatura. De asemenea, acest lucru poate oferi comunității impresia unui serviciu de poliție divers și incluziv. O atenție deosebită ar trebui să fie acordată consultării oamenilor din minoritățile etnice și religioase, deoarece aceste grupuri au mai multe șanse să fie subreprezentate în poliție.

Această referință și cercetare continuă ar putea fi întreprinse de poliție la nivel intern, spre exemplu de o unitate de gen dedicată (a se vedea pagina 33), departamentul de resurse umane sau departamentele responsabile de planificarea strategică, sau de organe independente precum ministere responsabile de serviciul poliției, instituțiile academice sau organizațiile societății civile.

Caseta 6: Exemple de plan de acțiuni privind egalitatea de gen (urmează să fie adaptate contextului)

Autorizat de:

Data:

Data când urmează să fie revizuit:

Domeniul de activitate	Activități	Când	Unde	Partea responsabilă	Cu cine	Resurse	Monitorizare și raportare	Evaluare
Personalul	Ex. revizuirea strategiilor de recrutare cu scopul de a elabora ținte și măsuri pentru a îmbunătăți recrutarea femeilor							
Legi, politici și planificare	Ex. actualizarea politicilor de gen; crearea echipei interdepartamentale pentru probleme de gen cu termeni de referință							
Cultura instituțională	Ex. instruirea tuturor comisiilor de recrutare pentru probleme de gen; includerea prezentării cu privire la politicile de gen, ca parte a formării inițiale							
Supraveghere și responsabilitate	Ex. elaborarea contestațiilor și procedurilor de investigare privind hărțuirea sexuală							
Relații comunitare	Ex. construirea relațiilor cu comunitățile LGBTI; includerea reprezentantelor din grupurile de femei în forumurile de colaborare cu comunitatea							
Eficacitatea performanței	Ex. soluționarea plângerilor de violență în familie în măsură de 100%							

Rezultatele cercetărilor ar trebui să informeze organele de planificare cu privire la modul în care serviciul poate deveni mai reprezentativ și poate conduce la elaborarea unui plan de acțiuni privind egalitatea de gen. În procesul de planificare trebuie să fie luat în considerare modul în care constatările sau recomandările pot fi abordate de către schimbările din cadrul serviciului de poliție, precum și persoana responsabilă de schimbări și termene pentru implementare. Schimbările s-ar putea referi la politici sau proceduri, programe de instruire, strategii de recrutare sau fidelizare, politici de personal sau remunerare și beneficii. (A se vedea caseta 6 pentru un exemplu de plan de acțiuni pentru egalitatea de gen și studiul de caz nr. 1 de la pagina 45, în care este descrisă elaborarea strategiei privind dimensiunea de gen a poliției civile palestiniene). Planurile trebuie să fie susținute de către conducerea superioară și alocări financiare pentru a fi elocvente. Acest lucru înseamnă că planurile trebuie să fie realiste și corespunzătoare din punct de vedere al bugetului și a mediului socio-politic. Scopul unui plan de acțiuni pentru egalitatea de gen este de a stabili îmbunătățiri ambițioase, dar realizabile în domeniul diversității la locul de muncă și receptivității la gen.

Este important să se pună în aplicare monitorizarea și revizuirea regulată a planurilor de acțiuni. Acest lucru va permite serviciului să afle dacă politicile și măsurile inițiate produc efectul scontat sau dacă acestea trebuie adaptate sau schimbate în totalitate. Monitorizarea și revizuirea ar trebui să includă o combinație de date statistice (spre exemplu, multe femei și persoane LGBTI s-au alăturat și au rămas în serviciul poliției? În ce subdiviziuni ale poliției? La ce ranguri?) și calitative obținute în urma interviurilor, sondajelor, grupurilor de discuții și consultațiilor pentru a cerceta de ce numerele ar putea crește, descrește sau rămâne constante și în ce domenii ar trebui efectuate îmbunătățiri.

Recrutare pentru un serviciu de poliție divers

Pentru a obține un serviciu de poliție divers și reprezentativ care se bazează pe cea mai înaltă calitate posibilă a candidaților sunt necesare măsuri active de recrutare a femeilor și a persoanelor LGBTI, precum și a altor grupuri subreprezentate. Femeile și persoanele LGBTI care sunt din medii ale minorităților sau cu dizabilități pot resimți discriminare dublă și, prin urmare, necesită sprijin suplimentar în procesul de recrutare. Există anumite oportunități de schimbare a proceselor de recrutare la începutul conflictelor sau tranziției guvernării atunci când au loc reforme ale poliției pe scară largă, iar rolurile de gen pot fi în stare de transformare.

Caseta 7: Competențele angajatului poliției descrise în fișa postului

- ◆ Abilități solide de comunicare interculturală cu diverse părți ale populației (bărbați, femei, fete, băieți, persoane cu diverse orientări sexuale, identități de gen și viziuni, diferite vârste, etnii, religii etc.)
- ◆ Empatic, cu abilități bune de ascultare
- ◆ Capacitatea de a deținea situațiile periculoase și de a media litigiile
- ◆ Capacitatea de a ajunge la un consens între persoanele cu diverse interese
- ◆ Capacitatea de a realiza mai multe sarcini în același timp și de a acorda prioritate cererilor concurente
- ◆ Capacitatea de a coordona și de a coopera cu mai multe ministere și părți interesate
- ◆ Atitudine proactivă în dezvoltarea abordărilor de prevenire a crimelor și problemelor sociale
- ◆ Atitudine respectuoasă și politicoasă
- ◆ Consultarea valorilor și consolidarea relațiilor
- ◆ Onest/-ă și dispus/-ă să respecte procesul echitabil

Printre strategiile pentru îmbunătățirea recrutării diverse se numără următoarele:

- ◆ Criteriile de selectare sunt axate pe abilități și competențe solicitate în cadrul poliției moderne, și nu pe cele asociate cu stereotipurile despre presupusa activitate a poliției (a se vedea Caseta 7 pentru o listă cu unele competențe esențiale).
- ◆ Fișa postului cuprinde abordarea serviciului în ansamblu, spre exemplu, evidențierea orientării spre siguranță a comunității.
- ◆ Comisiile de recrutare includ, de obicei, atât femei, cât și bărbați.
- ◆ Cercetările despre bariere și impedimente oferă informații celor responsabili de eforturile de recrutare. Campaniile de recrutare cu ținte clare abordează acești factori prin demonstrarea faptului că serviciul de poliție susține persoanele care planifică crearea unei familii sau a unui mediu sigur și primitiv pentru persoanele LGBTI.
- ◆ Publicitatea pentru recrutare este orientată spre locații, site-uri și publicații de presă populare printre grupurile vizate.
- ◆ Imaginile utilizate în campaniile de recrutare reprezintă diversitatea de gen și indică activitatea poliției. Spre exemplu, imagini ale poliției care subliniază funcțiile de securitate militară din cadrul interacțiunii cu comunitatea și alte sarcini ale poliției pot consolida stereotipurile masculine și îi pot împiedica să candideze pe cei care nu se identifică cu asemenea stereotipuri.
- ◆ Prezentările care vizează poliția și sunt adresate anumitor grupuri pot încuraja candidaturile, iar lecțiile pentru sprijinirea femeilor, persoanelor LGBTI și a minorităților înainte de a depune candidaturile le pot ajuta. Spre exemplu, în Regatul Unit, programele Springboard oferă femeilor sprijin în completarea cererilor și au înregistrat un rezultat înalt de cereri de angajare aprobate depuse de femei. Similar, în anul 2011, în Albania au fost introduse cursuri de pregătire pentru candidate cu scopul de a le sprijini să depună candidaturile.⁷
- ◆ Adaptarea uniformelor și îmbrăcămintei de protecție la formele feminine, pentru ca să fie confortabile și să ofere protecția corespunzătoare (vestele antiglonț necorespunzătoare concepute pentru bărbați lasă femeile vulnerabile).⁸ Uniformele trebuie să corespundă așteptărilor culturale și sociale cu privire la dimensiunea de gen, dar și să fie eficiente din punct de vedere operațional, și să ofere alegeri care nu susțin stereotipurile. Spre exemplu, uniformele trebuie să ofere cămăși și pantaloni, și nu trebuie să necesite pantofi cu tocuri înalte, iar eșarfele pentru cap ar trebui să fie o opțiune.
- ◆ Asigurarea cu echipament și instalații care respectă necesitățile tuturor ofițerilor le vor permite să presteze serviciile în mod eficient. Printre acestea se numără locuri de trai și instalații sanitare potrivite pentru ofițeri femei și bărbați, precum și camere pentru alăptare și grădinițe pentru mame și părinți.

Măsurile afirmative sunt aplicate pentru un grup specific, precum femeile, angajarea în poliție a căruia va fi sprijinită. Acestea pot include locuri rezervate sau cote pentru femei, sau un sprijin suplimentar, precum luarea în considerare a factorului de gen ca parte componentă a recrutării. Cotele pot fi impuse prin constituție, lege sau directive de politici. Multe țări ca Albania, India și Sierra Leone au utilizat cotele pentru a majora reprezentarea femeilor în poliție. Deseori, măsurile afirmative sunt încadrate în timp, cum ar fi introducerea cotelor pentru perioadă scurtă, spre exemplu, pentru a corecta dezechilibrul. Legitimitatea măsurilor afirmative este dezbătută din cauza opiniei că aceasta creează avantaj necuvenit și perpetuează discriminarea. Susținătorii acesteia afirmă, totuși, că discriminarea pozitivă este necesară pentru a rectifica nedreptățile de lungă durată sau istorice și pentru a cataliza transformările instituționale care ar putea, de altfel, să fie inacceptabil de lente. În procesul de majorare a numărului de femei în poliție, efectele măsurilor afirmative au fost demonstrate în mod clar.⁹

Orice efort depus în vederea introducerii măsurilor afirmative trebuie să țină cont de obiective corespunzătoare și realiste în anumite contexte. Majoritatea cotelor în cadrul poliției și altor instituții sunt cuprinse între 20-50%, 33% fiind considerate „masa critică”, atunci când un grup este reprezentat simbolic.¹⁰ Politicile de măsuri afirmative trebuie să fie comunicate cu atenție atât serviciului de poliție, cât și comunității, pentru a garanta că acestea sunt bine înțelese și protejate împotriva

reacțiilor negative. Este important să evidențiem că măsurile afirmative nu implică sau necesită reducerea standardelor de admitere în serviciul poliției.

Bineînțeles, obținerea unui număr mai mare de femei în cadrul poliției nu va produce neapărat rezultate mai bune pentru femeile din societate. Pentru ca recrutarea mai multor femei să fie semnificativă, aceasta trebuie să fie realizată în modalități sensibile la dimensiunea culturală și instituțională, și la contextul politic; de altfel, procesul ar putea fi ineficient, conduce la reacții negative și chiar ar putea pune femeile în pericol. În Liberia, spre exemplu, efortul depus pentru a recruta mai multe femei în poliție a fost criticat pentru faptul că a avut loc mult prea repede, fiind condus de necesitatea de a îndeplini obiectivul de 20%. Unele angajate nu știau să citească sau să scrie. Acest fapt generează probleme evidente în realizarea funcțiilor polițienești de bază și riscuri în subminarea pe termen lung a poziției femeilor în poliție. Prelungirea procesului de recrutare a femeilor poate fi mai eficientă în cazul dat.¹¹

În alte contexte, eforturile donatorilor de a îmbunătăți reprezentarea femeilor în poliție au pus femeile în pericol. În Afganistan, femeile polițiste sunt deseori ținta abuzurilor bărbaților, inclusiv colegi și familia lor, care consideră că pentru o femeie este dezonorant să lucreze. De asemenea, ele se confruntă cu violența, și chiar cu moartea, din partea grupărilor talibane și altor, care nu consideră că femeile ar trebui să lucreze în afara casei sau să socializeze cu alți bărbați cu care nu au relații.¹² Se afirmă că 70% dintre 130 de polițiste intervievate în Afganistan au declarat că au fost supuse violenței sexuale sau hărțuirii, în cele mai multe cazuri nefiind în stare să raporteze, din cauza fricii de represalii.¹³ Cei/le care candidează la funcții în poliție sunt influențați/te de faptul că activitatea de ofițer al poliției este un stigmat și un pericol. Deseori, în Afganistan, femeile sărace, văduvele sau fără protectori sunt cele care își depun candidatura, deoarece acest lucru le va permite să-și asigure familia.¹⁴

Eforturile de recrutare a mai multor femei trebuie să țină cont de pericolul de a produce prejudicii sau de consolidare a practicilor de excludere și să fie realizate prin modalități corespunzătoare contextului. Aceasta ar presupune:

- ◆ obiective mai reduse, dar realiste, pentru participarea femeilor
- ◆ construirea unui loc de cazare separat pentru femei
- ◆ axarea eforturilor de recrutare asupra locurilor mai permissive, decât pe încercarea de a plasa toate femeile în același timp în sectoarele de poliție la nivel național
- ◆ verificarea și selecția ofițerilor comandanți pentru a selecta cele mai active femei din procesul de implicare în poliție și pentru a identifica locurile de muncă sigure pentru recrute
- ◆ gruparea femeilor la locul de muncă pentru a prevedea siguranța prin număr, decât lăsându-le să se descurce singure, cum ar fi o singură femeie într-un colectiv masculin (deși atenția ar trebui acordată faptului dacă acest lucru le poate face ținte pentru violență în anumite contexte)
- ◆ atunci când este relevant, femeilor le va fi permis să fie însoțite de o rudă de sex masculin în orice călătorie sau instruire, astfel încât normele culturale să nu le împiedice să fie prezente.

Abordările date față de recrutare pot fi mai mult abordări incrementale, totuși acestea pot realiza un progres esențial într-un mod corespunzător contextului.

Fidelizarea femeilor și promovarea diversității de gen în serviciul de poliție

Odată ce recrutarea este mai reprezentativă, provocarea este de a menține forța de muncă reprezentativă și prin intermediul asigurării posibilității de avansare. Femeile, în special cele din grupurile minoritare, pot întâmpina dificultăți în avansare în cadrul serviciului de poliție din cauza atitudinii discriminatorii, lipsei modelelor de urmat, izolării în cadrul serviciului, cerințelor de lucru pe ture și cu normă completă și a faptului că, în dezvoltarea carierei, experiența lor se poate axa foarte mult pe roluri considerate lipsite de valoare (precum violența în familie). Îmbunătățirea ratelor de fidelizare este esențială pentru un serviciu de poliție reprezentativ, având în vedere importanța unui serviciu de poliție reprezentativ, cât și costurile mari pentru recrutarea și instruirea noilor ofițeri de poliție. (A se vedea studiul de caz nr. 2 de la pagina 46 pentru a consulta descrierea modului în care Serviciul de poliție din Africa de Sud a recrutat și a menținut un număr mare de femei.)

Caseta 8: Femeile în desfășurarea activității poliției la nivel internațional

Participarea sporită a polițistelor în activitățile poliției la nivel internațional oferă femeilor oportunitatea să-și dezvolte abilitățile și experiența, dar pot fi și modelele de urmat pentru femeile locale în țările gazdă. Însăși faptul că polițele sunt văzute în timpul implicării active în menținerea ordinii și consolidarea păcii poate contesta ideea despre ce poate și ce nu poate o femeie. Prezența unităților de poliție formate din indiene în Liberia, spre exemplu, au fortificat ideea femeilor care au rolul de a asigura securitatea în acea țară (Bacon, 2015). Rezoluțiile Consiliului de Securitate al ONU privind femeile, pacea și securitatea și alte rezoluții cu privire la menținerea păcii au solicitat în mod repetat implicarea mai multor femei în activitățile poliției.

În timp ce femeile sunt subreprezentate în activitățile de desfășurare a poliției la nivel internațional, 15% dintre organele de poliție dislocate în misiunile ONU în februarie 2019 erau femei, indicând o majorare de la 7% în anul 2009. Această majorare este rezultatul unei serii de inițiative internaționale și naționale care sprijină participarea mai mare a femeilor în menținerea păcii. Printre acestea se numără „Efortul Global” al ONU lansat în 2009 și condus de către Poliția ONU care urmărește majorarea participării femeilor în desfășurarea activității poliției la nivel internațional până la 20%. Strategiile de îmbunătățire a participării femeilor în desfășurarea activității poliției la nivel internațional includ:

- ◆ încurajarea țărilor care contribuie cu forțe de poliție pentru a propune mai multe candidate
- ◆ revizuirea procesului de recrutare și a cerințelor și procedurilor de selectare pentru a garanta că femeile nu sunt restricționate de la aplicare în mod nejustificat
- ◆ oferirea instruirii pregătitoare pentru ofițerii de sex feminin cu privire la Asistența în misiunile de serviciu și selectare, teste de evaluare și asistență a echipelor
- ◆ solicitarea adresată țărilor care contribuie cu forțe de poliție de a include o subunitate (pluton) de ofițeri de sex feminin integrați în toate subunitățile, inclusiv la nivel de comandă
- ◆ predarea cursurilor de dezvoltare pentru comandamentul ofițerilor de poliție superiori de sex feminin la nivel regional și stabilirea unui cadru de comandă al Poliției ONU format din femei în calitate de pepinieră de talente
- ◆ furnizarea instruirii pentru recruți cu privire la prevenirea prejudecății de gen inconștiente
- ◆ crearea unui mediu favorabil pentru participarea femeilor prin asigurarea unor locuințe adecvate, colocalizarea femeilor, furnizarea informațiilor clare cu privire la mecanismele de raportare a hărțuirii sexuale, de monitorizare și de susținere a rețelilor de ofițeri de sex feminin
- ◆ cercetarea continuă cu scopul de a identifica barierele în calea înscrierii și menținerii în etapele de recrutare, desemnare și prorogare a ofițerilor de sex feminin.



Imagine: Unitățile de poliție formate din bengaleze dislocate în Haiti de către Misiunea Organizației Națiunilor Unite pentru stabilizare (MINUSTAH) în 2011 © fotografie ONU/Logan Abassi.

Strategia pentru paritatea de gen pentru personalul în uniforme pentru anii 2018-2028 a Departamentului pentru operațiuni pentru pace prevede un obiectiv de peste 30% pentru femei în operațiuni de pace până în anul 2028. Inițiativa Elsie pentru Femei în Operațiunile pentru Pace lansată de guvernul canadian în anul 2017 testează, la momentul de actual, abordările pentru creșterea substanțială a participării femeilor în operațiunile de pace prin intermediul asistenței tehnice și parteneriate de instruire în Ghana și Zambia (Guvernul Canadei, 2017). Inițiativa Elsie urmărește și dezvoltarea unei metodologii complete de evaluare a barierelor, care are scopul de a identifica barierele universale și cele specifice contextului în calea participării semnificative a femeilor în operațiunile pentru pace ale ONU în cadrul organizațiilor militare și cele de poliție a unei țări.

Nu se cunoaște numărul de persoane LGBTI implicate în desfășurarea activității poliției la nivel internațional, dar sporirea reprezentării lor ar putea contesta atitudinile discriminatorii și ar putea servi drept modelele de urmat în țările gazdă. Există considerații „nedăunătoare” importante cu privire la potențiala sporire a riscurilor față de ofițerii LGBTI în contextul în care prevalează atitudinile homofobe și transfobe. Acest lucru provoacă ONU, alte organizații de menținere a păcii și țările care contribuie cu forțe de poliție să ia în considerare modul în care ei își pot proteja ofițerii detașați de VBG, inclusiv de violența homofobă și transfobă. ONU se consultă cu asociațiile de personal LGBTI, UN-GLOBE, pentru a realiza un proces echitabil care recunoaște și răspunde la riscuri.

Subiectele ce țin de dimensiunea de gen și menținerea păcii sunt discutate și în Instrumentul 3 „Apărarea și dimensiunea de gen”.

Surse: L. Bacon (2015) „Liberia's gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting” [Reforma sensibilă la dimensiunea de gen a poliției din Liberia: îmbunătățirea și responsabilizarea în situațiile post-conflict], International Peacekeeping, 22(4), p. 386; Operațiunile de menținere a păcii ale ONU, www.peacekeeping.un.org (accesat la 28 martie 2019); Guvernul Canadei, „Elsie Initiative for Women in Peacekeeping Operations” [Inițiativa Elsie pentru Femei în Operațiunile de Menținere a Păcii], www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_ (accesat la 14 mai 2019).

Pentru a menține femeile, poliția ar trebui să elimine piedicile asociate cu rămânerea în serviciu și să pună în aplicare programe de sprijin pentru avansare. Potențialele inițiative includ:

- ◆ programe de mentorat care formează perechi între personal și mai mulți/te colegi/e superiori/oare cu scopul de a oferi îndrumare, sprijin și consiliere
- ◆ poziții de rezervă sau cote pentru femei în programe de instruire sau conferințe internaționale pentru a acorda asistență femeilor în avansarea profesională (a se vedea Caseta 8)
- ◆ Programele „Spring Forward” care oferă susținere în dezvoltarea carierei și îndrumare femeilor din cadrul poliției cu scopul de a consolida abilitățile de gestionare și liderism
- ◆ asociațiile de poliție (precum asociațiile de femei sau LGBTI) analizate mai jos
- ◆ garantarea faptului că femeile sunt bine reprezentate în cadrul tuturor funcțiilor polițienești, nu doar în roluri specializate (precum unități de femei sau de combatere a violenței în familie)
- ◆ realizarea auditurilor de gen sau a evaluărilor instituționale în mod regulat, pentru a asigura salarii și beneficii echitabile din punctul de vedere al dimensiunii de gen, după cum este indicat la pagina 23
- ◆ aplicarea politicilor prietenoase familiilor cu scopul de a permite crearea unui program de muncă flexibil ajustat la viața de familie (precum concediul de maternitate și cel de paternitate, muncă cu norma incompletă sau partajarea muncii) și asigurarea cu infrastructură de îngrijire a copiilor disponibilă și accesibilă

- ◆ promovarea incluziunii regulate a femeilor și bărbaților și a criteriilor de selectare bazate mai mult pe merit, decât pe ipotezele privind capacitățile bazate pe gen

Asociații de poliție

Asociațiile pentru polițiști și pentru alte grupuri, precum minoritățile etnice sau personalul LGBTI, pot oferi sprijin grupurilor subreprezentate prin crearea unor spații sigure în care vor putea fi discutate experiențele, promovate drepturile și elaborate sugestii pentru a îmbunătăți incluziunea în cadrul serviciului. Acestea pot fi asociații oficiale sau rețele neoficiale. Programele de mentorat pot fi instituite în asociații, astfel încât membrii/le să fie îndrumați/te de persoanele care s-au confruntat cu provocări similare. De asemenea, asociațiile furnizează forumuri pentru instruire și dezvoltare, și facilitează stabilirea relațiilor în colectiv.

Asociațiile de personal au constatat că activitatea lor este mai eficientă atunci când sunt orientate strategic, urmăresc programul în mod proactiv, dar, de asemenea, pot reacționa la posibilități și tendințe din cadrul poliției.¹⁵ În unele contexte, există pericolul ca aceste asociații să fie înțelese greșit în încercarea de a înființa un sindicat, declanșând rezistență din partea conducerii superioare. În timp ce în unele contexte formarea unui sindicat ar putea fi corespunzătoare, în alte situații aceasta nu ar fi o decizie tocmai reușită. Atunci când nu este cazul, asociațiile ar trebui să fie înființate cu un scop cât mai clar posibil, în consultare cu conducerea poliției, astfel încât susținerea acestora să fie vizibilă.

Asociațiile naționale, de asemenea, pot deveni forumuri pentru schimburi colegiale și formare al nivel internațional. Spre exemplu, Asociația Europeană de Poliție LGBTI din anul 2004 a reunit asociațiile naționale ale personalului LGBTI pentru împărtășirea cunoștințelor și bunelor practici, și pentru a lucra împreună asupra combaterii discriminării. Asociațiile regionale pot acționa și ca resurse pentru serviciile naționale de poliție, ajutându-le în elaborarea politicilor și procedurilor în susținerea personalului LGBTI informat de către bunele practici regionale. În mod similar, Rețeaua de femei polițiști din Europa de Sud-Est are scopul de a acționa ca un organ consultativ pentru serviciile de poliție regionale cu privire la aspectele de gen și de poliție prin susținerea politicilor, recomandărilor și structurilor influențate de perspectiva de gen.

Asemenea asociații sau rețele în cadrul serviciului de poliție pot fi o resursă pentru un serviciu mai mare în procesul de înțelegere a modului în care ar putea fi îmbunătățită reprezentarea, inclusiv prin consultarea lor cu privire la strategii de recrutare, politici de gen și planuri de acțiuni, instruirea diversă și alte programe de formare. În plus, asociațiile pot îmbunătăți înțelegerea serviciilor cu privire la modul în care implicarea comunitară și intervenția în cazul infracțiunilor poate fi ajustată mai bine la diversele necesități de gen.

Cultura instituțională

Femeile și persoanele LGBTI sunt mai puțin predispuse să rămână în serviciul poliției, dacă cultura instituțională este exclusivă sau discriminatorie. Deși un număr mai mare de femei implicate în serviciul de poliție poate contribui la schimbarea culturii instituționale, acest lucru s-ar putea întâmpla atunci când femeile vor atinge o „masă critică” (deseori considerată 30-33%). Din cauza faptului că nivelul lor de participare este redus, este mult mai probabilă o rezistență de proporții față de schimbarea instituțională. În condițiile în care câteva servicii de poliție se pot lăuda cu o rată de participare a femeilor de 30% sau mai mare, provocarea constă în căutarea altor căi de schimbare a culturii instituționale care ar putea face poliția mai atractivă pentru femei și recruți LGBTI.

Printre pașii proactivi în direcția schimbării culturii instituționale a poliției către incluziune, diversitate, toleranță și respect ar putea fi incluși următorii:

- ◆ Aplicarea, înțelegerea și implementarea consecventă a politicilor robuste cu privire la discriminare, hărțuire, agresare și abuz. Discriminarea și hărțuirea sunt mai susceptibile în organizațiile în care grupurile minoritare sunt subreprezentate sau în cazul în care aceste grupuri sunt subreprezentate

în administrație sau în cadrul unei serii de specializări. Politicile pot contribui la crearea unui mediu de lucru profesional în care toți angajații sunt luați în considerare. A se vedea Caseta 9 pentru o listă de verificare cu privire la ce ar trebui să includă politicile privind hărțuirea sexuală.

- ◆ Tot personalul trebuie să fie instruit pentru a permite înțelegerea politicilor de combatere a hărțuirii și discriminării utilizând exemple practice și jocuri de rol pentru a demonstra aplicarea lor practică. Copiile politicilor ar trebui să fie disponibile în toate sectoarele de poliție, iar materialele promoționale – distribuite.
- ◆ Colaborare autentică și deschisă cu asociațiile de poliție și organizațiile societății civile, care reprezintă femeile și persoanele LGBTI, pentru a reflecta, în baza experiențelor lor, ce funcționează și ce nu funcționează în procesul de creare a unor locuri de muncă pozitive.
- ◆ Campionii/campioanele dimensiunii și/sau diversității de gen: ei/le sunt persoanele, inclusiv bărbații din cadrul serviciului de poliție, de diferite ranguri, care sunt modele de urmat și surse de informații pentru colegi privind egalitatea și diversitatea de gen.
- ◆ Liderismul robust manifestat de către conducerea poliției are scopul de a vorbi în public și consecvent despre importanța unei forțe de muncă diverse și despre respingerea discriminării, excluderii, agresiilor și hărțuirii sau atitudinilor pe care le cultivă. Acest fapt solicită ca tot personalul poliției să acționeze decisiv cu privire la aspectele disciplinare care implică discriminarea, hărțuirea, agresarea sau abuzul. Glumele, farsele, limbajul defăimător, ritualurile de inițiere sau alte practici considerate minore și ne semnificative pot crea o cultură în care discriminarea și excluderea sunt tolerate. Un serviciu de poliție profesionist este cel în care nu se acceptă devalorizarea în nici un fel a personalului. Cea mai sigură cale de fidelizare a contribuțiilor femeilor și persoanelor LGBTI în poliție este de a garanta ca ei/ele să se simtă bineveniți/te și apreciați/te.

Caseta 9: Lista de verificare cu privire la politicile privind hărțuirea sexuală

- ✓ O declarație prin care organizația sprijină drepturile fiecărui angajat de a fi protejat de hărțuire. Este inacceptabilă hărțuirea în bază de gen, sex, rasă, orientare sexuală, identitate sau comportament sexual, vârstă, dizabilitate sau alte „diferențe”.
- ✓ O declarație prin care delicvenții vor răspunde pentru actele de hărțuire și vor fi disciplinați în mod corespunzător.
- ✓ O declarație prin care supraveghetorii și managerii sunt responsabili de menținerea unui loc de muncă fără hărțuire, și vor răspunde pentru încetarea și raportarea corespunzătoare a hărțuirii.
- ✓ O declarație prin care represaliile împotriva persoanelor care s-au plâns de hărțuire sexuală trebuie să fie considerate abateri adiționale, să fie investigate și disciplinate în mod corespunzător.
- ✓ O explicație a legii care interzice hărțuirea sexuală.
- ✓ O definiție și exemple de comportament de hărțuire care poate fi înțeles foarte ușor.
- ✓ Proceduri informale și formale care urmăresc soluționarea plângerilor în materie de hărțuire.
- ✓ Un proces pentru încurajarea intervențiilor timpurii și rezolvarea problemelor în mediul de lucru.
- ✓ O asigurare conform căreia plângerile vor fi confidențiale în măsura în care este posibil.
- ✓ O descriere a nivelului de disciplină ce poate fi impus pentru încălcarea politicii privind hărțuirea.
- ✓ Procesul de raportare a plângerilor stabilește:
 - diferite locuri în care poate fi efectuată o plângere, în interiorul sau în afara departamentului în care lucrează persoana
 - modurile în care ar putea fi efectuată o plângere (spre exemplu dacă trebuie să fie în formă scrisă)
 - ce detalii ar trebui să fie incluse în plângere
 - cum va fi înregistrată plângerea
 - drepturile persoanei/persoanelor acuzate
 - procesul de investigație, inclusiv termenele
 - cum și când reclamantul și acuzatul vor primi informații cu privire la investigații
 - numele și numerele de contact ale persoanelor, în cazul în care angajatul va avea întrebări cu privire la politică sau va solicita consiliere informală.

Sursa: Adaptat din Centrul Național pentru Femei și Poliție, „Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement” [Recrutarea și fidelizarea femeilor: ghid de autoevaluare pentru aplicarea legii], Los Angeles, CA: Centrul Național pentru Femei și Poliție, 2000, p.135-136.

4.3 Răspuns îmbunătățit la necesitățile de securitate

Pe lângă dezvoltarea unui serviciu de poliție reprezentativ, un răspuns mai potrivit la necesitățile și experiențele diferite în materie de securitate ale bărbaților, femeilor, fetelor și băieților, inclusiv ale celor cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite, poate îmbunătăți activitățile polițienești și egalitatea de gen. Această abordare creează o comunitate mai sigură, care oferă fundamentul pentru ca toți membrii societății să își aducă contribuția și să înlăture principalele obstacole din calea egalității. Pentru a îmbunătăți răspunsul poliției la necesitățile de securitate de gen poate fi aplicată o serie de măsuri descrisă mai jos.

Legislația, politicile și procedurile sensibile la dimensiunea de gen

Legile, politicile și procedurile asigură serviciile de poliție cu mandate și stabilesc standardele de conduită pe care ar trebui să le respecte ofițerii/ele de poliție. Angajamentul pentru egalitatea de gen și integrarea perspectivei de gen este realizat prin angajamente privind nondiscriminarea, protecția drepturilor, egalitatea, diversitatea și incluziunea, după cum este indicat în următoarele exemple.

- ◆ Legea cu privire la activitatea poliției: stabilește valorile poliției, inclusiv angajamentele privind drepturile omului, egalitatea și nondiscriminarea.
- ◆ Codul de conduită al serviciului de poliție: stabilește principiile care ghidează poliția, inclusiv diversitatea, egalitatea, protecția drepturilor și nondiscriminarea.
- ◆ Codurile disciplinare ale serviciului de poliție: inclusiv pedepse pentru discriminare în bază de gen sau abuz.

Caseta 10: Interpretarea perspectivei de gen în procesul de menținere a ordinii în cadrul întrunirilor pașnice

Grupurile marginalizate, inclusiv femeile și persoanele LGBTI sunt deseori puternic reprezentate în întrunirile pașnice. În pofida faptului că dreptul la întruniri pașnice este limitat de unele guverne (iar dreptul al întruniri pașnice ale persoanelor cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite sunt, în mod particular, este atacat), aceste întruniri sunt protejate de dreptul internațional și sunt de o importanță majoră pentru grupurile marginalizate în procesul de confirmare a drepturilor și susținere a egalității. Poliția are un rol important în permiterea întrunirilor pașnice și asigurarea că toți participanții vor rămâne în siguranță.

Planificarea întrunirilor pașnice ar trebui să includă analizarea riscurile legate de gen față de manifestanți și publicul general și modul în care este simțit caracterul intersectorial, remarcând faptul că femeile, copiii și persoanele LGBTI se pot confrunta cu riscuri de violență (inclusiv violența sexuală) din partea manifestanților, contramanifestanților sau a poliției. Elaborarea tacticilor care integrează dimensiunea de gen ar putea include:

- ◆ desfășurarea diferitor ofițeri la întrunirile poliției (inclusiv ofițerii de sex masculin și feminin, precum și cei de diferită rasă, etnie, gen și religie)
- ◆ instruire sau consultări în comunitate pentru poliție cu scopul de a înțelege necesitățile grupurilor marginalizate
- ◆ aspecte legate de modul în care pot fi afectate diferite genuri, spre exemplu modul în care strategia de limitare prin „încercuire” a persoanelor (manifestanți și persoane pașnice) poate pune în situații periculoase femeile, copiii și persoanele LGBTI pentru o perioadă lungă; sau modul în care legile/politicile care interzic vălurile pentru față sau alte haine pot discrimina musulmanele care poartă eșarfe pentru cap sau expune grupurile marginalizate la răzbunări.

Întrunirile pașnice axate pe aspectele de gen (precum paradele LGBTI și marșurile femeilor) au nevoie de considerații suplimentare cu privire la modul în care aceste grupuri pot fi protejate de intimidare sau violență din partea contramanifestanților care se pot opune schimbării normelor de gen. Poliția are responsabilitatea de a proteja dreptul la libertate de întrunire pașnică a tuturor persoanelor, indiferent de felul în care acest lucru este văzut de către cei care se confruntă cu poliția sau alții.

Sursa: Adunarea Generală a ONU (2014) „Raportul privind dreptul la libertatea de întrunire pașnică și de asociere prezentat de către Raportorul special Maina Kiai”, Consiliul pentru drepturile omului, 14 aprilie 2014.

◆ Procedurile standard de operare: elaborarea unor orientări clare pentru toate operațiunile poliției, inclusiv, dar nelimitându-se la investigarea crimelor motivate de ură și VBG. Procedurile de operare standard ar trebui să integreze o perspectivă de gen în toate investigațiile (inclusiv interviuri și interogări); căutările (de persoane și bunuri); arestarea și escortarea deținuților; aresturi la frontieră; în serviciul de informații și procesul de colectare și analiză a datelor.* În practică acest lucru înseamnă, spre exemplu, că ofițerii de sex feminin vor căuta femeile; femeile și bărbații, adulții și copiii vor fi deținuți separat; femeile vor fi escortate de ofițeri de sex feminin; utilizarea adresărilor corespunzătoare (el/ea/ei) în timpul interacțiunii cu persoanele cu identități și expresii de gen diferite; înregistrarea genului victimelor crimelor și a agresorilor; defalcarea pe sexe în datele statistice.

Un exemplu de integrare a perspectivei de gen în activitatea generală a poliției este oferit în Caseta 10 privind procesul de menținere a ordinii în cadrul întrunirilor pașnice.

Politicele privind hărțuirea sexuală și egalitatea de gen la nivel național și în sectorul public pot fi, de asemenea, un punct de intrare pentru inițierea activităților în domeniul egalității de gen în cadrul poliției.

Împreună cu integrarea perspectivei de gen în toate subdiviziunile poliției, serviciul de poliție trebuie să dețină politici și proceduri specifice, clare și cuprinzătoare menite pentru ghidarea răspunsului la VBG. Acestea ar trebui să se refere la:

- ◆ recepționarea plângerilor de VBG (la sectoarele de poliție și prin telefon) într-un mod care asigură confidențialitatea, respectul, și sporește încrederea supraviețuitorilor/oarelor ce raportează cazurile de violență
- ◆ răspunsul la plângerile de VBG pentru a evita victimizarea secundară, inclusiv prin autorizarea arestării agresorilor în baza bănuielii rezonabile, în loc de a încuraja persoanele să se întoarcă la un partener violent
- ◆ investigarea plângerilor de VBG
- ◆ trimiteri la alte servicii (ex. consiliere juridică, asistență medicală, consiliere psihologică)
- ◆ control intern (ex. revizuirea modului în care sunt gestionate cazurile de VBG)
- ◆ gestionarea și analizarea informației și datelor statistice dezagregate pe gen.

Politicele și procedurile trebuie elaborate prin consultări ample, inclusiv cu ONG-urile care oferă servicii în comunitate, instituții naționale pentru drepturile omului, grupuri de supraviețuitori/oare și asociații de poliție de femei și LGBTI. După formulare, acestea trebuie să fie făcute public în cadrul serviciului de poliție și comunității, și implementate cu instruire oferită poliției cu scopul de a asigura buna înțelegere și competențele.

Unități și puncte focale de gen**

Unitățile și/sau punctele focale de gen pot ajuta la integrarea perspectivei de gen în serviciul de poliție și pot facilita activitatea interguvernamentală. Acest fapt va contribui la informarea poliției cu privire la ultimele cunoștințe din domeniul dimensiunii de gen și la asigurarea participării și conexiunii forțelor de ordine cu alte inițiative mai ample referitoare la aspectele de gen în cadrul activității guvernamentale.

Unitățile și/sau punctele focale de gen în serviciul de poliție sunt, de obicei, responsabile de unele/ toate aspectele din cele ce urmează:

- ◆ efectuarea sau stabilirea unor cercetări, evaluări și audituri în domeniul dimensiunii de gen
- ◆ susținerea dezvoltării și implementării politicilor, procedurilor, programelor și orientărilor în materie de gen
- ◆ conceperea și monitorizarea indicatorilor de gen***
- ◆ raportarea cu privire la progres
- ◆ instruirea și educația în materie de gen.

* Gestionarea cazurilor de VBG, inclusiv protejarea victimelor și martorilor, servicii pentru victime, instruire și sensibilizare, instituții și coordonare specializată este abordată și în instrumentul 4 „Dimensiunea de gen și justiția”.

Închisorile și alte locuri de privare a libertății și dimensiunea de gen sunt abordate în instrumentul 5 „Locurile de privare a libertății și dimensiunea de gen”.

„Gestionarea frontierelor și dimensiunea de gen” este adresată în instrumentul 6.

„Serviciul de informații și dimensiunea de gen” este subiectul instrumentului 14. Realizarea analizei de gen este discutată în instrumentul 15 „Integrarea dimensiunii de gen în conceperea și monitorizarea proiectelor pentru sectorul de securitate și justiție”.

** Recurgerea la un personal cu competențe specializate în dimensiunea de gen și la planuri naționale de acțiuni privind Femeile, pacea și securitatea sunt prezentate în continuare în instrumentul 1 „Dimensiunea de gen în guvernanta și reforma sectorului de securitate” și în Sinteza de politici privind „Agenda Femeile, pacea și securitatea prin prisma guvernării sectorului de securitate”.

*** Indicatorii de gen sunt abordați, cu exemple, în instrumentul 15 „Integrarea dimensiunii de gen în conceperea și monitorizarea proiectelor pentru sectorul de securitate și justiție”.

În plus, unitățile și punctele focale de gen pot colabora cu mecanisme de control intern și disciplinare pentru asistență în gestionarea rapoartelor de discriminare sau abuz în bază de gen în cadrul poliției.

De asemenea, unitățile și punctele focale de gen joacă un rol strategic în procesul de coordonare cu agențiile interguvernamentale asupra aspectelor de gen. Printre acestea se numără susținerea elaborării, implementării și raportării aspectelor polițienești ale planurilor de acțiuni privind Femeile, pacea și securitatea.

Având în vedere aceste responsabilități, este important ca unitățile și punctele focale de gen să dispună de resurse corespunzătoare și să aibă o poziție ierarhică superioară în cadrul poliției, pentru a-i oferi serviciului capacitatea și autoritatea să își îndeplinească mandatele.

Instruire și dezvoltare profesională*

Instruirea poliției poate fi începătoare, specializată sau poate avea loc la locul de muncă și este o strategie pentru consolidarea competențelor (cunoștințe, abilități și atitudini) și modificarea comportamentelor. Indiferent de locul în care este realizată instruirea (centre de instruire, academii sau la locul de muncă), aceasta joacă un rol important în susținerea schimbărilor organizaționale, dacă materialul este conceput și prezentat în mod corespunzător. Numărul mare de instruiți efectuate în cadrul reformei poliției a avut ca rezultat o serie de lecții despre ceea ce funcționează în sprijinirea învățării și modificării comportamentului.¹⁶ Instruirea poate fi un punct de intrare ușor, dar poate fi utilizat eficient nu doar pentru a oferi informații despre abilități și cunoștințe, ci și pentru a crea o bază pentru procesele de schimbare pe termen lung.

În tot programul de instruire poate fi integrată perspectiva de gen. Aceasta presupune că instruirea cu privire la investigare, spre exemplu, ar trebui să includă modul în care tehnicile trebuie adaptate la necesitățile femeilor și persoanelor cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite; și trebuie investigate cazurile de VBG. În plus, cursurile specifice care urmăresc sporirea sensibilizării și bune înțelegeri a conceptelor aferente dimensiunii de gen și VBG pot include:

- ◆ genul și diversitatea, inclusiv discuțiile despre masculinitate
- ◆ politici organizaționale și coduri de conduită cu privire la discriminare și hărțuire sexuală și de gen, agresiune și abuz, obligații juridice și etice, consecințe disciplinare pentru nerespectare
- ◆ respectarea și promovarea drepturilor omului, femeilor, băieților, fetelor și persoanelor LGBTI
- ◆ protocoale și practici cu privire la:
 - violența în familie
 - viol și alte forme de abuz sexual
 - urmărire
 - traficul de persoane și sclavie
 - crime de onoare
 - crimele motivate de ură, inclusiv abuzul și violența homofobă și transfobă
 - abuzul sexual asupra copiilor
 - prostituția (indiferent dacă este ilegală sau reglementată).

Instruirea ofițerilor superiori cu privire la subiectele de gen trebuie să se desfășoare la un nivel corespunzător, permițându-le să elaboreze, implementeze și să monitorizeze politicile și procedurile în materie de gen. Personalul din cadrul unităților responsabile pentru controlul intern vor solicita cunoștințe și abilități specializate în materie de gen.¹⁷

Calitatea și eficacitatea instruirii în materie de gen poate varia foarte mult. Exemplele de instruire eficientă a poliției cu privire la răspunsul la violența în familie și la infracțiunile de natură homofobă

* Abordările eficiente în domeniul instruirii în materie de gen sunt prezentate și în instrumentul 1 „Dimensiunea de gen în guvernanța și reforma sectorului de securitate”.

și transfobă sunt incluse în studiile de caz nr. 3 și 4 la paginile 47 și 48. Următoarele abordări pot spori eficiența instruirii în materie de gen.

◆ Conținutul programului de instruire

- Lucrul asupra instituționalizării instruirii cu privire la subiectele de gen în cadrul programului de instruire anual al serviciilor de poliție și academii de poliție. Acest lucru va contribui la evitarea instruirii ad-hoc și diferitor instruirii ce promovează multiple modele și abordări. De asemenea, va contribui la garantarea că instruirea este realizată și condusă la nivel local.
- Garantarea că conținutul instruirii și materialele este adecvat contextului. Adaptarea instruirii la constrângerile legate de resurse în cadrul cărora operează serviciul de poliție și la rolurile, responsabilitățile și rangurile participanților.
- Realizarea instruirilor în limbile înțelese de către toți participanții, nu doar în limbile oficiale. Aceasta ar putea însemna că este nevoie de timp suplimentar pentru instruirea formatorilor sau facilitatorilor locali.

◆ Metodologii de învățare

- Metodele de învățare trebuie să corespundă nivelului educațional al adulților și participanților/telor, ceea ce înseamnă că prezentările sub formă de prelegeri pot fi necorespunzătoare.
- Instruirea în materie de gen nu se referă doar la transmiterea cunoștințelor, dar și la schimbarea atitudinilor și comportamentelor. Participanții/tele trebuie să se implice la nivel emoțional, nu doar cognitiv. Acest lucru ar presupune abordări de învățare bazate pe transformare, practică etc.
- În cadrul instruirii trebuie să fie oferite exemple practice și utilizat jocul de roluri pentru a conecta discuțiile conceptuale la practica din viața reală.
- Pe parcursul instruirii, trebuie să fie acordat timp pentru discuții cu scopul de a implica participanții/tele, de a soluționa neînțelegerile și de a reflecta asupra aplicării în practică a conținutului instruirii.

◆ Formatori/oare și facilitatori/oare

- Implicarea personalului de poliție superior în instruirea în materie de gen ar putea sublinia importanța subiectului și demonstra angajamentul.
- Formatorii/oarele și facilitatorii/oarele trebuie să includă cât mai mulți bărbați, femei și persoane cu orientări sexuale și identități și expresii de gen diferite.
- În acest caz, ar putea fi utilă angajarea unor ofițeri/e din cadrul și din afara poliției în calitate de formatori/oare și facilitatori/oare. Ofițerii/ele din afara poliției, precum reprezentanții/tele grupurilor de femei și LGBTI, sau din alte sectoare ale justiției, pot oferi perspective externe și pot dispune de o expertiză unică privind subiectul instruirii.

◆ Termenul și locul

- Luați în calcul dacă durata, perioada și locul în care va avea loc instruirea împiedică unele persoane să participe (spre exemplu femeile care ar trebui să-și îndeplinească treburile casnice în afara orarului de lucru obișnuit).

◆ Follow-up

- Instruirea trebuie sprijinită de activități de follow-up precum evaluări după 6 sau 12 luni pentru a analiza rezultatele învățării și schimbarea comportamentului; mentorat, urmărire sau asistență la locul de muncă în procesul de consolidare a formării; controale la fața locului; și servicii pentru ca participanții/tele să adreseze întrebări suplimentare sau să acceseze informații adiționale.

Sectoare de poliție, mese rotunde sau rețele de legătură destinate femeilor, copiilor sau persoanelor LGBTI.

Stabilirea unor unități de poliție destinate soluționării infracțiunilor împotriva femeilor și copiilor este o strategie populară pentru îmbunătățirea calității în materie de răspuns. În plus, unele servicii

de poliție au stabilit rețele de ofițeri/e de legătură cu LGBTI pentru interacționarea cu această comunitate. Aceste servicii specializate se deosebesc de alte unități de gen (a se vedea pagina 33), care oferă o perspectivă de gen în funcțiile poliției.

Serviciile polițienești destinate femeilor, copiilor și persoanelor LGBTI sunt adaptate și răspund mai rapid la grupurile cu anumite necesități și pot acționa ca element de legătură pentru alte servicii de sprijin precum consiliere juridică, asistență medicală și consiliere psihologică (uneori acestea sunt grupate într-un „ghișeu unic” unde victimele pot solicita toate serviciile). Serviciile specializate pot depăși mai mulți factori care împiedică femeile și persoanele LGBTI să raporteze infracțiunile împotriva lor, printre care se numără tabuurile culturale și normele sociale care îi/le descurajează să vorbească în public despre asemenea infracțiuni, rușinea și stigmatizarea, precum și răspunsul respingător din partea poliției. În același timp, este greșit să presupunem că femeile din cadrul serviciilor specializate posedă o afinitate „firească” pentru această activitate: personalul care lucrează în sectoarele sau unitățile specializate trebuie să beneficieze de o instruire specializată indiferent de gen.¹⁸

Serviciile specializate acționează diferit în diverse contexte (a se vedea studiul de caz nr. 5 de la pagina 49). Personalul din cadrul sectoarelor de poliție pentru femei este deseori, dar nu întotdeauna, format din ofițeri de sex feminin. În unele cazuri le este oferită o încăpere separată de sectorul de poliție principal; în alte cazuri ele se află chiar în sectorul de poliție. După cum o demonstrează studiul de caz, înființarea unor servicii specializate variază în funcție de contextul local – nu există un model universal. Segregarea femeilor în propria unitate de poliție poate fi percepută ca o perpetuare a inegalităților și poate sugera că în cadrul sectoarelor de poliție obișnuite nu trebuie să fie oferite servicii pentru femei. Totuși, serviciile segregate pot fi o „cale alternativă către egalitatea” ce poate fi, în unele contexte, mai potrivită, din punct de vedere cultural și posibilă, din perspectivă politică.¹⁹

În ciuda acestei probleme, pentru a fi eficiente, serviciile de poliție cu, sau mai bine zis, serviciile dedicate femeilor sau persoanelor LGBTI trebuie să țină cont de următoarele:

- ◆ Asigurarea accesibilității. Oficiile/secțiile să fie destul de răspândite și localizate corespunzător pentru a fi accesibile din punct de vedere geografic (și contactabile); să poată opera în mai multe limbi străine; să aibă prețuri accesibile; să utilizeze proceduri ușor de înțeles pentru profani și să ofere servicii pentru copii/bebeluși, cum ar fi spații de joacă.
- ◆ Infrastructura trebuie să asigure confidențialitatea, inclusiv camere de interogatoriu private și intrări diferite pentru victime și presupușii lor agresori.
- ◆ Lucrul în parteneriat cu procurorii și sistemul judiciar pentru a garanta fiabilitatea cazurilor în instanța de judecată și faptul de a nu fi amânate în mod nejustificat.
- ◆ Divizarea responsabilităților și a volumului de muncă între secțiile/subdiviziunile de poliție obișnuite și cele cu destinație specială, pentru a se asigura că poliția continuă să considere prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a persoanelor cu orientări și identități sexuale diferite și exprimarea acestora ca fiind responsabilitatea lor și să împartă o abordare comună. Trebuie adoptată abordarea bazată pe principiul „orice ușă este ușa potrivită”, astfel încât femeile să poată să scrie o declarație la o secție/oficiu pentru femei sau o secție generală de poliție fără a fi influențat modul în care va fi tratat cazul (mai exact, ca o problemă de ordin criminal sau civil).
- ◆ Facilitarea accesului la alte servicii, inclusiv cele de asistență medicală, consiliere, asistență juridică, case conspirative etc., și gestionarea cazurilor prin coordonarea între servicii.
- ◆ Instruirea continuă specializată a personalului și afectarea acestuia în funcție de practicile culturale și normele sociale. În unele cazuri aceasta ar putea însemna că secțiile pentru femei ar trebui să fie deservite de ofițeri de gen feminin sau cele destinate persoanelor LGBTI - de către ofițeri din aceeași categorie, dar acest fapt nu este necesar sau recomandabil în toate cazurile.
- ◆ Validarea rolului important și activității secțiilor/subdiviziunilor ca fiind lucrul de bază al poliției, astfel încât acestea să nu fie considerate posturi mai puțin importante, să atragă ofițeri cu o calificare mai joasă sau să fie văzute ca locuri de muncă ce prezintă șanse reduse de promovare.

- ◆ Strategiile de sensibilizare a opiniei publice cu privire la prezența și scopul subdiviziunilor/secțiilor.
- ◆ Alocarea de mijloace financiare și resurse durabile pentru ca serviciile speciale și subdiviziunile să nu creeze o cerere căreia nu îi pot face față.

Secțiile de poliție pentru femei au potențialul de a ameliora profilul violenței împotriva femeilor și fetelor (VÎFF) și a spori numărul de cazuri raportate, cel puțin inițial.²⁰ Dar asigurarea unei intervenții eficiente a poliției în cadrul acestor cazuri necesită sprijin suplimentar în termeni financiari, politici și de angajament administrativ, precum și în ce privește legătura cu un sistem judiciar care oferă suportul necesar. Numărul mic de dovezi al faptului că astfel de secții/subdiviziuni determină apariția unui număr mai mare de antecedente cu privire la VÎFF sugerează că ele ar trebui abordate cu atenție, dacă se urmărește acest scop.

Controlul intern polițienesc și mecanismele de supraveghere independente*

Mecanismele solide de supraveghere internă și externă pot susține eforturi mai mari de integrare a perspectivei de gen în activitatea polițienească, monitorizarea performanței poliției și prevenirea și abordarea prejudecăților, discriminării și abuzului în structurile și operațiunile polițienești. Există o varietate de mecanisme de control intern, inclusiv:

- ◆ procesele de resurse umane care necesită verificări ale contextului la etapa recrutării
- ◆ examinarea continuă a performanței care susține atât rezultatele promovării, cât și cele ale concedierii
- ◆ subdiviziuni de poliție independente responsabile pentru plângeri, investigație și procese disciplinare, inclusiv presupuse abateri ale ofițerilor de poliție (numite și „afaceri interne” sau „standarde profesionale”)
- ◆ utilizarea din ce în ce mai frecventă a tehnologiilor cum sunt camera de corp și de bord, ambele protejând ofițerii și funcționând drept mecanism de responsabilizare pentru desfășurarea monitorizării.

Mecanismele externe de supraveghere sunt independente de poliție, iar unele și de Guvern în totalitate. Acestea includ:

- ◆ Ministerul de Interne sau Afacerilor Interne (oferă ghidare strategică pentru poliție)
- ◆ justiția (să transmită decizii sau ordine căroră agenții de poliție trebuie să se conformeze)
- ◆ parlamentul (proiecte de legi pe care poliția trebuie să le execute și care supraveghează lucrul ministerelor)
- ◆ instituții naționale pentru drepturile omului, cum ar fi comisiile pentru drepturile omului
- ◆ instituțiile Ombudsmanului pentru drepturile omului
- ◆ comisiile anti-corupție
- ◆ comisiile pentru gestionarea plângerilor depuse la poliție.

De asemenea, poliția se poate raporta la sau colabora cu forumurile comunitare privind activitatea poliției sau organele civile de supraveghere. În plus, agenții/tele de poliție sunt în mod neoficial supravegheați/te de organizații ale societății civile, inclusiv mass-media, grupuri de pledoarie și organizații de cercetare.**

Pentru a integra eficient perspectiva de gen, controlul intern și extern și mecanismele de supraveghere, trebuie să se țină cont de modul diferit în care structurile, politicile și practicile monitorizate influențează bărbații, femeile, băieții și fetele, precum și grupurile ce includ persoane LGBTI, fie că fac parte din personalul sau utilizatorii serviciilor de poliție. Acest fapt necesită dezagregarea pe gen a datelor referitoare la infracțiuni și dosarele acestora pentru a analiza influența genului asupra victimizării, săvârșirii și intervenției în cazul unei infracțiuni. Organele de supraveghere trebuie să

* Pentru o descriere mai detaliată a dimensiunii de gen și supravegherea internă al poliției, consultați DCAF, OSCE, OSCE/BIDDO (2014) „Integrarea dimensiunii de gen în supravegherea internă a poliției”.

Pentru o descriere mai detaliată a conceptului de gen și supravegherea externă, consultați Instrumentul 7 „Supravegherea parlamentară a sectorului de securitate și dimensiunii de gen”, precum și DCAF, OSCE, OSCE/BIDDO (2014) „Integrarea conceptului de gen în supravegherea sectorului de securitate de către instituțiile Ombudsmanului (Avocatului poporului) și cele ale drepturilor omului”.

** Pentru o descriere mai detaliată a supravegherii societății civile, consultați Instrumentul 9, „Supravegherea Societății Civile de către sectorul pentru securitate și gen”, în Instrumentarul pentru dimensiunea de gen în reforma sectorului de securitate, Geneva, Megan Bastick and Kristin Valasek (eds) (2008): DCAF, OSCE/BIDDO, ONU-INSTRATW

pună accent și pe drepturile femeilor și ale persoanelor LGBTI, inclusiv examinarea gestionării VBG și crimelor motivate de ură bazată pe gen, astfel încât intervenția poliției în cazurile referitoare la aceste grupuri marginalizate să fie menținută la un nivel înalt. Acest lucru poate scoate în evidență orice neglijențe profesionale ale poliției, precum și domenii care necesită îmbunătățiri. Mecanismele de control și supraveghere pot, de asemenea, contribui la o diversitate mai mare în cadrul poliției prin monitorizarea recrutării, selectării, păstrării și avansării, precum și a condițiilor de serviciu. Pe lângă aceasta, astfel de mecanisme pot preveni și aborda discriminarea, agresivitatea, hărțuirea sexuală și în bază de gen, abuzul la locul de muncă, precum și VBG comisă de către polițiști la adresa publicului.

Pentru a fi eficiente, mecanismele de control și supraveghere trebuie să fie susținute de un angajament al administrației polițienești de a avea o atitudine serioasă față de standarde, monitorizare și plângerile de comportament neadecvat și de a continua acțiunile disciplinare și schimbările instituționale. Aceasta presupune că subdiviziunile afacerilor interne sau echivalentele acestora trebuie să fie bine finanțate și respectate în cadrul organizării sistemului de poliție. Este important de reținut că mecanismele de supraveghere, în special cele interne, pot fi vulnerabile în fața acelorași presiuni politice care influențează pe o scară mai largă serviciul de poliție sau cel public. Protejarea independenței mecanismelor de supraveghere de asemenea presiuni este dificilă, dar foarte importantă.

Pentru a câpăta încrederea tuturor grupurilor din cadrul comunității, mecanismele de control și supraveghere trebuie să implice un personal divers. Dat fiind că persoanele agresate, hărțuite și abuzate deseori nu declară acest lucru de frica represaliilor, sarcina raportării acestor cazuri nu trebuie lăsată doar în seama victimelor. Mecanismele de supraveghere trebuie să abordeze în mod categoric identificarea experiențelor dezagregate pe gen ale personalului, spre exemplu, prin desfășurarea regulată a unor sondaje sau interviuri anonime.

Examinarea prin intermediul mecanismelor de control și supraveghere va fi binevenită în cadrul activității poliției ca funcție necesară și utilă ce va asigura funcționarea statului de drept și protejarea drepturilor tuturor oamenilor. Poliția trebuie să depună eforturi de a lucra cu mecanismele de supraveghere (respectând, în același timp, independența lor), luând recomandările lor drept critici constructive menite să creeze o societate mai sigură pentru toți.

Activitatea polițienească comunitară

Activitatea polițienească comunitară reprezintă o abordare a forțelor de poliție care acordă prioritate dezvoltării relațiilor și lucrului cu comunitatea pentru a rezolva probleme legate de siguranța și securitatea comunității. Aceasta pune accentul pe înțelegerea necesităților comunității și adaptării strategiilor polițienești în baza acestor necesități, ceea ce înseamnă că poate contribui la oferirea unor servicii care integrează dimensiunea de gen.

Deși activitatea polițienească comunitară poate avea diferite forme, o caracteristică comună a lor o reprezintă forumurile comunitare-polițienești, unde poliția și comunitățile pe care aceasta le deservește se întâlnesc pentru a partaja informații, a discuta probleme și a elabora planuri comune (a se vedea studiul de caz nr. 6 de la pagina 51). Caseta 11 prezintă un exemplu al modului în care aceste forumuri pot dezvolta planuri de acțiuni comune.

De asemenea, activitatea polițienească comunitară poate fi o modalitate eficientă de promovare a rolului femeilor în cadrul serviciului de poliție, deoarece ofițerii de gen feminin dețin cel mai frecvent abilitățile comunicative și diplomatice puternice care sunt necesare în activitatea polițienească comunitară. Centrul Național pentru Femei și Activitatea Poliției din SUA a constatat:

...femeile ofițeri deseori posedă abilități de comunicare mai bune decât omologii lor bărbați și reușesc mai bine să faciliteze cooperarea și încrederea necesară pentru implementarea unei activități polițienești comunitare-model...însăși prezența femeilor în teren contribuie frecvent la schimbarea politicilor și procedurilor favorabile atât pentru ofițerii bărbați, cât și pentru femei.²¹

Astfel, însăși prezența mai multor femei în poliție poate ajuta la desfășurarea activității polițienești comunitare și reorienta cultura serviciului polițienesc spre un domeniu mai mare.

Totuși, încă există critici la adresa activității polițienești comunitare.²² Elementul „comunitar” al activității polițienești comunitare deseori exagerează măsura în care comunitățile reprezintă o unitate socială strânsă, ignorând faptul că acest tip de activitate exclude foarte frecvent unele părți ale comunității. Mai mult decât atât, transformarea orientării organelor de poliție este imposibilă în mod virtual într-un context social caracterizat de niveluri înalte de inegalitate și excluziune. Acest fapt subliniază importanța reformelor în cadrul organelor de poliție care au legătură cu o transformare mai amplă a societății ce vizează incluziunea și protecția drepturilor.

Caseta 11: Planuri de acțiuni privind securitatea comunității

Deși poliția comunitară este în mod general văzută ca a un parteneriat între poliție și comunitate, organizațiile societății civile pot, de asemenea, sprijini mai multe inițiative referitoare la securitatea comunității care pot implica poliția, dar acest fapt nu e întotdeauna necesar. Planurile de acțiuni privind securitatea comunității într-o lume mai sigură reprezintă un astfel de exemplu, fiind implementate în diverse țări precum Kârgâzstan, Nepal și Sudanul de Sud. Acestea permit comunităților și părților interesate principale, inclusiv prestatorilor de servicii de securitate, să identifice și să prioritizeze problemele de securitate și cauzele lor fundamentale.

Un plan de acțiuni pentru securitatea comunității este elaborat de o comunitate drept răspuns la o problemă de siguranță publică care afectează membrii săi. Planificarea acțiunilor implică diverși membri ai comunității, furnizori de securitate și alți actori importanți, care creează împreună un plan ce include o foaie de parcurs pentru activități bine structurată, realistă, realizabilă și va genera rezultate vizibile. Comunitățile trebuie să definească criteriile lor proprii cu privire la caracteristicile schimbărilor de succes. Planul aparține și este subordonat comunității și trebuie să fie elaborat în baza capacităților și resurselor existente.

Astfel de planuri includ:

- ◆ o formulare clară a problemei
- ◆ etapele aprobate pentru abordarea problemei
- ◆ delegarea sarcinilor
- ◆ obiective și indicatori de progres
- ◆ date ale examinărilor regulate pentru verificarea progresului.

Componenta de bază a planurilor de acțiuni pentru securitatea comunității o constituie descrierea clară a acțiunilor realizabile, cu termene precise pe care le vor implementa părțile interesate, implicând o delegare clară a responsabilităților pentru asigurarea progresului. Aproape că nu există restricții în ce privește acțiunile care pot fi incluse, atâta timp cât ele sunt realizabile în limita capacităților și resurselor disponibile pentru părțile interesate și rețelele lor.

Unele planuri de acțiuni pentru securitatea comunității propun soluții simple ale problemelor, cum ar fi repararea lacătelor la ușile de la intrarea blocurilor locative. Altele, cum sunt iluminarea străzilor sau desfășurarea unor consultații regulate de către ofițerii de poliție cu localnicii pentru a discuta despre infracțiuni, pot necesita mai mult timp. Lucrul comun pentru aceste acțiuni este că, pentru a avea succes, instituțiile, comunitățile și persoane fizice trebuie să lucreze împreună pentru a realiza obiectivele stabilite.

Pentru a se asigura că forumurile pentru securitatea comunității abordează necesitățile și interesele tuturor oamenilor, inclusiv și a celor deseori marginalizați din motive de gen, este important ca acestea să fie incluzive și să facă toate vocile auzite. Acest lucru poate fi realizat prin asigurarea reprezentării grupurilor marginalizate în cadrul forumurilor de securitate sau prin gestionarea unor forumuri separate unde grupurile marginalizate se simt în mai siguranță și mai confortabil să discute deschis despre preocupările lor.

Sursa: Adaptate din W. Bennett (2014) Ghidul pentru securitatea comunității, Londra: O lume mai sigură.

În ciuda acestor neajunsuri, inițiativele poliției comunitare au determinat îmbunătățirea sentimentelor de siguranță între femei, deși încă nu este clar dacă nivelurile VIFG au scăzut într-adevăr.²³ Astfel, orice încercare de implicare în activitatea polițienească comunitară trebuie să fie realistă în privința obiectivului ce urmează a fi realizat și conștientă de dificultățile și caracterul de lungă durată al transformării unei adevărate filosofii a activității polițienești.

Lucrul cu serviciile nestatale de securitate și prestatorii de servicii juridice

Diferiți prestatori nestatali de servicii polițienești sunt prezenți în diferite contexte. Forțele de ordine nestatale pot include liderii tradiționali; organizații sociale și religioase; grupuri sau bande armate; grupuri sau ofițeri comunitari; asociații profesionale; precum și furnizori de securitate comerciali. Adesea, aceiași actori îndeplinesc funcții polițienești, judiciare și de soluționare a litigiilor, cu o mică sau nici o diferențiere între aceste roluri. În unele contexte, acești furnizori nestatali pot fi mai numeroși, mai bine instruiți, mai bine asigurați cu resurse și mai influenți decât agențiile de stat de aplicare a legii.

Furnizorii de securitate neoficiali, nestatali sau tradiționali și cei responsabili pentru soluționarea litigiilor sunt deseori criticați pentru discriminarea împotriva femeilor și grupurilor minoritare. Totuși, aceștia rămân încă în uz datorită legitimității lor culturale, proximității și accesibilității percepute în raport cu sistemul formal. Dat fiind faptul că mulți oameni continuă să aibă încredere în ei, trebuie să luăm în considerare modul în care organele de poliție nestatale pot să li se alăture pentru a promova egalitatea de gen. Strategiile realizate cu succes cuprind:

- ◆ instruirea cu privire la conștientizarea dimensiunii de gen și drepturilor
- ◆ includerea femeilor în componența patrulelor sau în procesele de luare a deciziilor
- ◆ înregistrarea deciziilor cu privire la pedepse pentru a pune la dispoziție o arhivă a antecedentelor ce poate fi utilizată pentru evidențierea și evitarea discriminării
- ◆ lucrul cu liderii tradiționali și religioși pentru a legifera și consolida statutele și legile religioase în sprijinul drepturilor femeilor și persoanelor LGBTI, inclusiv pentru a modifica sau elimina practicile tradiționale dăunătoare.
- ◆ sprijinirea mecanismelor comunitare de soluționare a litigiilor în lucrul cu femeile și persoanele LGBTI pentru a le ajuta în cadrul litigiilor și a le proteja de discriminare.

În dependență de relația între organele de poliție statale și nestatale, organizațiile societății civile pot fi mai bine poziționate decât agențiile de stat de aplicare a legii în lucrul cu organele nestatale. Pe Insulele Solomon, de exemplu, ofițeri comunitari bărbați și femei au fost desemnați/te în localitățile rurale pentru a acționa drept punte de legătură între comunitate și poliție, și a contribui astfel la restabilirea relațiilor cu statul în contextul existenței a numeroase comunități izolate, greu accesibile. Ofițerii comunitari sunt deseori primii la care apelează persoanele implicate în probleme sau litigii și le ajută oamenii să se orienteze în setul de servicii oferite de stat, incluzând multe femei care dețin experiențe cu privire la violența în familie.

Colaborarea cu forțele de ordine nestatale nu va fi mereu adecvată și va necesita diferite strategii în diverse contexte. Orice lucru realizat împreună cu aceste forțe de ordine trebuie să ia în considerare pericolele de a dăuna prin sporirea practicilor discriminatorii.

4.4 Schimbarea așteptărilor sociale și prejudecăților referitoare la gen

Această secțiune abordează rolul poliției în schimbarea mai amplă a normelor de abordare a inegalităților scoase în evidență care susțin, în primul rând, inegalitatea de gen. În acest sens, în timp ce secțiunea anterioară prezintă modalități de rectificare a excluderii femeilor, a unei diversități mai largi și VBG, această secțiune tinde mult mai ambițios să determine o evoluție a societății fără

astfel de excludere sau violență. Important este că astfel de strategii de schimbare se pot consolida reciproc. De exemplu, încercările de a schimba stereotipurile de gen în cadrul societății ar putea încuraja femeile și mai multe persoane diferite să facă parte din organele de poliție.

Campanii de sensibilizare a publicului

Campaniile de sensibilizare a publicului pot combate stereotipuri bine cunoscute și prejudecăți referitoare la aspectele de gen. Acestea pot avea forme variate, inclusiv panouri publicitare, publicitate televizată, programe televizate și radio, campanii online, alarme pe telefonul mobil și evenimente comunitare cum sunt dialogurile și atelierile de sensibilizare. Poliția poate avea un rol important în asemenea campanii, dat fiind rolul lor de lider/influent în comunitate și stereotipurile activității polițienești ca fiind, în mod tradițional, realizată de bărbați. Parteneriatele între organele de poliție, alte departamente de stat, societatea civilă și organizațiile internaționale pot influența într-un mod favorabil aceste stereotipuri. Spre exemplu, poliția ar putea:

- ◆ utiliza panouri publicitare sau programe radio pentru a scoate în evidență rolul ofițerilor de gen feminin sau persoane LGBTI și a schimba ideile despre activitatea poliției ca fiind o profesie destinată bărbaților
- ◆ partaja informații pentru a sensibiliza populația cu privire la legile despre VBG și alte opțiuni de raportare prin servicii de mesagerie textuală, programe radio sau televizate sau acțiuni de sensibilizare a comunității.
- ◆ participa în cadrul discuțiilor radio sau televizate despre caracteristicile unui bărbat, contestând ideile că masculinitatea are la bază forța fizică și agresivitatea
- ◆ participa în cadrul paradelor homosexualilor Gay Pride pentru a demonstra sprijinul lor pentru comunitățile LGBTI și ofițerii de poliție LGBTI.

De obicei, campaniile de sensibilizare a publicului fac parte dintr-un pachet de intervenții menite să realizeze o transformare; acțiunile de sensibilizare pot, într-adevăr, fi contraproductive în absența altor reforme. Dacă femeile sunt încurajate să raporteze cazurile de violență în familie, iar polițiștii nu dețin încă abilitățile sau resursele suplimentare necesare pentru investigații, există pericolul ca sensibilizarea să dăuneze din cauza nesatisfacerii cererii. Dar folosită într-o combinație corespunzătoare, sensibilizarea poate stimula conversații despre prejudecățile asupra dimensiunii de gen care contribuie la problematizarea stereotipurilor și promovarea unor așteptări mai echitabile cu privire la rolurile de gen.

La elaborarea oricărui tip de campanie de sensibilizare este important să se ia în considerare riscul potențial și consecințele neprevăzute, precum și să se verifice dacă materialele nu amplifică stereotipurile. Adresarea unor sau tuturor întrebărilor ce urmează pot fi utile.

- ◆ Ce acțiuni prevede campania cu privire la bărbați, femei, băieți, fete și persoane LGBTI? Imaginile și mesajele sunt pozitive? Amplifică ele stereotipurile negative?
- ◆ În cadrul materialelor de proiectare a campaniei au fost consultate mai multe opinii pentru a se asigura că grupurile ale căror drepturi sunt promovate sprijină această abordare?
- ◆ Campania se încadrează într-o inițiativă mai mare, cum ar fi un plan național de acțiuni?
- ◆ Organizația noastră reprezintă cel mai bun purtător de cuvânt sau platformă pentru această problemă? Ar fi mai bine dacă s-ar lucra în parteneriat cu, sau cu sprijinul altor organizații, inclusiv ale femeilor sau persoanelor LGBTI?
- ◆ Ar putea campania să aducă daune, chiar și din greșeală? Dacă detalii despre unele persoane ar fi făcute publice, ar putea acestea să facă față reacției? Dacă sunt lansate conversații de sensibilizare în cadrul comunităților, ce resurse sau suport sunt disponibile pentru a proteja persoanele vulnerabile care ar putea fi expuse sau victimizate?
- ◆ Care alte strategii de schimbare au fost implementate pentru a se asigura că campania continuă?

Implicarea bărbaților și băieților

De prea multe ori se consideră că VBG poate fi soluționată doar lucrând cu femei și fete; legăturile cu violența împotriva bărbaților și băieților și cu masculinitatea sunt ignorate. Prevenirea VBG, în cea mai mare parte a cazurilor, reprezintă prevenirea violenței comise de către bărbați. Iată de ce este importantă implicarea bărbaților și băieților în discuții despre masculinitate, putere și violență și încercarea de a schimba atitudinile și comportamentul lor. Poliția poate avea un rol important în prevenirea unui astfel de tip de violență și promovarea acestei schimbări.

Dat fiind că ideile despre masculinitate sunt formate încă din copilărie și adolescență, este important de a implica băieții în discuții despre masculinitate. Ofițerii de poliție pot juca roluri importante prin funcția respectată pe care o au pentru a influența ideile băieților despre ceea ce înseamnă a fi un bărbat. De exemplu, în Timor-Leste, o campanie lansată de Secretarul de Stat pentru Promovarea Egalității, Asociația Bărbaților împotriva Violenței și ONU au implicat oficiali de nivel înalt, inclusiv președintele, primul ministru, Șeful Marelui Stat Major al Armatei Naționale, șeful adjunct al poliției și președintele parlamentului național, pentru a pleda împotriva VIFF, și, utilizând liderismul lor masculin, au transmis un mesaj bărbaților și băieților. În cadrul unei alte campanii, reprezentanții poliției ugandeze au purtat în public bebeluși în spate și lemn și apă pe capurile lor pentru a atrage atenția asupra divizării muncii în bază de gen și a sensibiliza populația cu privire la ratele înalte ale VIFF.²⁶ Astfel de campanii oferă câștig de cauză întrucât se bazează pe stereotipul convențional ce vizează activitatea polițienească ca fiind una masculină, scoțând în evidență oportunitatea organelor de poliție de a influența normele de gen.

Un grup mare de organizații care sprijină lucrul cu bărbații și băieții s-au unit într-o alianță globală numită „MenEngage” [Bărbații se implică], pentru a încuraja bărbații și băieții să devină agenți activi ai schimbării pentru realizarea egalității de gen. Poliția poate avea un rol important în schimbarea stereotipurilor de gen - atât prin manifestarea lor ca lideri în susținerea inițiativelor precum MenEngage, cât și prin organizarea discuțiilor în cadrul organelor de poliție propriu zise. Studiul de caz nr. 7 de la pagina 52 reprezintă un exemplu de instruire în domeniul masculinității realizat împreună cu poliția din Pakistan pentru a îmbunătăți nivelul responsabilității poliției față de femei prin reflectarea asupra propriei masculinități a ofițerilor.

Una din formele de lucru cu bărbații și băieții care câștigă teren în unele țări, inclusiv Scoția și Australia, este lucrul cu persoanele care săvârșesc acte de agresiune sau au comportament dominant asupra partenerilor lor intimi. În cadrul așa numitelor programe de schimbare a comportamentului bărbaților sau programe împotriva autorilor de acte de violență în familie, poliția reprezintă doar un punct de referință, alături de instanțele judecătorești, închisorile și departamentele de servicii sociale, în care sunt incluși și bărbați. Această abordare este utilizată în combinație cu alte sancțiuni legale - ea nu are scopul de a oferi un tratament mai blând făptașilor. Mai degrabă, ținând cont de ratele înalte ale recidivismului în contextul metodelor convenționale, programele de schimbare a comportamentului tind să abordeze cauzele principale ale violenței împotriva partenerului intim și să prevină repetarea ei ulterioară.²⁷ Programele de schimbare a comportamentului încurajează agresorii să găsească forme alternative, pașnice de exprimare prin consiliere, gestionarea furiei și terapie cognitiv-comportamentală.²⁸

Concluzie

Așa cum este stabilit de acest instrument, o gamă largă de măsuri pot fi întreprinse pentru a integra perspectiva de gen în activitatea polițienească și a se asigura că aceasta contribuie la promovarea egalității de gen. Deși opțiunile descrise aici sunt cuprinzătoare, ele nu sunt exhaustive. Dată fiind amploarea problemelor, este necesară să se continue testarea unor noi abordări. Nu toate măsurile incluse în acest document vor fi adecvate tuturor contextelor. Necesitatea unei activități polițienești

care integrează dimensiunea de gen rămâne a fi relevantă oriunde, dar metodele sale de realizare variază. Întrebări de autoevaluare din secțiunea 6 oferă impulsuri de gândire asupra lucrurilor care ar fi potrivite în anumite contexte.

Ultimul deceniu a acumulat o multitudine de experiențe cu privire la integrarea perspectivei de gen în activitatea poliției. Acest catalog al experiențelor trebuie să permită identificarea acțiunilor care funcționează și condițiilor care le-ar permite să funcționeze. Măsurile de integrare a perspectivei de gen vor fi mai eficiente oriunde acestea sunt relevante contextului, adaptate la nivel local, inteligente din punct de vedere politic, susținute de lideri și conectate la procese mai ample de schimbare socială. Aceasta presupune ca pista către activitatea poliției care respectă necesitățile de securitate în funcție de gen și contribuie la egalitatea de gen va avea mai multe forme. În timp ce aceasta lansează provocări pentru instrumente de legătură ca acesta pentru a influența progresul, celelalte forme diferite ar trebui abordate și partajate pentru a ne putea susține mai bine reciproc în promovarea continuă a egalității de gen.

Note de subsol

- ¹ Unitate de stabilizare (2014) „Policing the context: principles and guidance to inform international police assistance” [Contextul activității polițienești: principii și îndrumări pentru asistența poliției la nivel internațional], Londra: Oficiul pentru Afaceri Externe și Commonwealth, Ministerul Apărării și Departamentul pentru dezvoltare internațională, p. 30.
- ² D. Booth și S. Unsworth (2014) „Politically smart, locally led development” [Dezvoltarea inteligentă din punct de vedere politic la nivel local], document pentru discuții, Londra: Institutul de Dezvoltare Internațională.
- ³ H. Grant (2015) „Ken Lay's legacy” [Moștenirea lui Ken Lay], *OurWatch*, <https://www.ourwatch.org.au/News-media/Latest-news/Ken-Lay-s-legacy> (accesat la 25 octombrie 2018).
- ⁴ H. Douglas și L. Goodmark (2015) „Police perpetrators of domestic violence: What do we know and what can be done?” [Violența domestică săvârșită de polițiști: Ce știm și ce putem face?], *The Conversation*, 2 noiembrie, www.theconversation.com/police-perpetrators-of-domestic-violence-what-do-we-know-and-what-can-be-done-49441 (accesat la 14 octombrie 2019).
- ⁵ Rețeaua de femei polițiște din Europa de Sud-Est (2012) *Guidelines for Gender-Sensitive Policing* [Ghid pentru controlul dimensiunii de gen], Belgrad: Biroul de control pentru Europa de Sud-Est și de Est asupra armelor de calibru mic și a armamentului ușor (SEESAC) și PNUD, p. 10-20.
- ⁶ A. Ward și T. Prenzler (2016) „Good practice case studies in the advancement of women in policing” [Studii de caz ce implică cele mai bune practici pentru promovarea femeilor în poliție], *Police Science and Management*, 18(4), p. 243.
- ⁷ Rețeaua de femei polițiște din Europa de Sud-Est, nota 5 de mai sus.
- ⁸ C. Criado Perez (2019) *Invisible Women: Exposing Data Bias in a World Designed for Men*, London: Chatto and Windus.
- ⁹ S. Martin (1991) „The effectiveness of affirmative action: The case of women in policing” [Eficacitatea măsurilor afirmative: cazul femeilor în poliție], *Justice Quarterly*, 8(4), p. 489–504.
- ¹⁰ R. M. Kanter (1977) *Men and Women of the Corporation* [Femeile și bărbații din corporații], New York: Basic Books; Institutul Internațional pentru Democrație și Asistență Electorală și Universitatea din Stockholm (2009) „Quotas” [Cote], www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas (accesat la 9 noiembrie 2018); J. Joeks, K. Pull și K. Vetter (2012) „Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a ‘critical mass’?” [Diversitatea de gen în administrația și performanța companiei: ce reprezintă de fapt ‘masa critică’?], Social Sciences Research Network Working Paper Series, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2009234 (accesat la 9 noiembrie 2018).
- ¹¹ L. Bacon (2015) „Liberia's gender-sensitive police reform: Improving representation and responsiveness in a post-conflict setting” [Reforma sensibilă la dimensiunea de gen a poliției din Liberia: îmbunătățirea și responsabilizarea în situațiile post-conflict], *International Peacekeeping*, 22(4), p. 380–381.
- ¹² S. Jones (2018) „The many dangers of being an Afghan woman in uniform” [Pericolul de a fi o femeie afgană în uniformă], *New York Times Magazine*, 5 October, www.nytimes.com/2018/10/05/magazine/afghanistan-women-security-forces.html (accesat la 17 noiembrie 2018).
- ¹³ A. Rubin (2015) „Afghan policewomen struggle against culture” [Polițiștele afgane luptă împotriva culturii], *New York Times*, 1 martie, <http://www.nytimes.com/2015/03/02/world/asia/afghan-policewomen-struggle-against-culture.html?module=inline> (accesat la 17 noiembrie 2018).
- ¹⁴ Jones, nota 12 de mai sus.
- ¹⁵ Ruth Montgomery (2011) „Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change?” [Asociațiile personalului feminin din sectorul securității: factori ai schimbării?], Studiu ocazional nr. 25, Geneva; DCAF.
- ¹⁶ L. Denney și C. Valters (2015) „Evidence synthesis: Security sector reform and organisational capacity building” [Sinteza dovezilor: reforma sectorului de securitate și consolidarea capacităților organizaționale], Londra: Institutul de Dezvoltare Internațională și Departamentul pentru dezvoltare internațională.
- ¹⁷ Pentru îndrumări suplimentare privind tehnicile de instruire eficiente, consultați DCAF (2015) *Training Manual on Police Integrity* [Manual de instruire cu privire la integritatea poliției], Geneva: DCAF; I. Lysyckina, A. Hildenbrand și K. Reid-Martinez (2016) „Adult learning principles and transformative learning in teaching gender” [Principiile de învățare a adulților și învățarea transformativă în predarea aspectelor de gen], în *Handbook on Teaching Gender in the Military* [Manualul privind predarea aspectelor de gen în armată], Geneva: DCAF și PfPC.
- ¹⁸ N. Sreekumaran Nair, Shrinivas Darak, Bhumiika T. V., Trupti Darak, Maria Mathews, L. Dayashwori Devi, Ratheebhai V. și Anjali Dave (2017) „Gender-responsive policing initiatives designed to enhance confidence, satisfaction in policing services and reduce risk of violence against women in low- and middle-income countries: A systematic review” [Inițiative polițienești sensibile la dimensiunea de gen concepute pentru sporirea încrederii, mulțumirii de serviciile prestate de poliție și reducerea riscului de violență împotriva femeilor în țările cu venituri mici și medii: analiză sistematică], Londra: Centrul EPPI, University College din Londra.
- ¹⁹ M. Brogden și P. Nijhar (2005) *Community Policing: National and International Models and Approaches* [Activitatea polițienească comunitară: modele și abordări naționale și internaționale], Cullompton: Willan Publishing, p. 5.
- ²⁰ Sreekumaran et al., nota 18 de mai sus
- ²¹ Centrul Național pentru Femei și Activitatea Poliției, (2000) *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* [Recrutarea și fidelizarea femeilor: ghid de autoevaluare pentru aplicarea legii], Los Angeles, CA: Centrul Național pentru Femei și Activitatea Poliției, p. 22.
- ²² Brogden and Nijhar, nota 19 de mai sus
- ²³ Sreekumaran et al., nota 18 de mai sus, p. 12.
- ²⁴ DCAF (2015) „Poliția”, Informații de context privind RSS, Geneva: DCAF.
- ²⁵ M. Allen, S. Dinnen, D. Evans și R. Monson (2013) „Justiția realizată la nivel local: Sisteme, provocări și inovații în Insulele Solomon”, raport al inițiativei Justiție pentru cei săraci, Washington, DC: Banca Mondială, p. 76–77.
- ²⁶ D. Durosomo (2018) „Forțele de poliție din Uganda luptă împotriva violenței în familie «punându-se în locul femeilor»”, *OkayAfrica*, 3 aprilie, <https://www.okayafrica.com/uganda-police-force-domestic-violence-against-women-march-protest-feminism/> (accesat pe 17 noiembrie 2018).
- ²⁷ Centre for Innovative Justice [Centrul pentru Justiție inovatoare] (2015) „Oportunitățile de intervenție timpurie: Aducem autorii actelor de violență în familie în centrul atenției”, Melbourne: RMIT.
- ²⁸ Spuneți nu violenței/Serviciul de referință pentru bărbați (2016), „Raport Anual”, Burnley de Nord: Nu violenței/Serviciul de referință pentru bărbați.



5. Studii de caz

Studiu de caz nr. 1: Subdiviziunea Palestiniană a Poliției Civile pentru Probleme de Gen și Strategia de Gen

În 2017, Poliția Civilă Palestiniană (PCP) a lansat o Strategie de Gen pentru o durată de 5 ani, prima de felul său în Statele Arabe. Strategia a constituit rezultatul unui an de analiză a problemelor de gen și de colaborare cu alte părți interesate naționale, societatea civilă, UN Women, Programul ONU pentru Dezvoltare și Uniunea Europeană. A fost dezvoltată în baza instituirii unei Subdiviziuni de Gen în 2011 și a unui Comitet Coordonator al Dimensiunii de Gen în 2013, fapt care a adunat împreună șefi adjuncți ai departamentelor PCP. Pentru integrarea dimensiunii de gen în cadrul PCP, Subdiviziunea pentru probleme de gen s-a concentrat asupra schimbării percepțiilor despre gen și înlăturarea barierelor în calea integrării unei perspective de gen, creând ulterior spații pentru progresul lucrului asupra acesteia, transformând-o în domeniu legal de activitate a poliției.

Strategia de gen a PCP descrie politici de integrare a perspectivei de gen în contextul recrutării, păstrării, instruirii și proiectării secțiilor. Aceasta are drept scop creșterea participării femeilor în cadrul PCP de la 3,75 la sută la 7 la sută pe parcursul următorilor trei-cinci ani. În cadrul politicilor și procedurilor existente, sunt identificate provocări ce trebuie soluționate pentru a înregistra progrese în domeniul incluziunii dimensiunii de gen. Strategia este integral înscrisă în buget și implementarea sa este în curs de desfășurare, părți ale sale fiind integrate în planurile de lucru departamentale, iar pentru susținerea celor trei echipe de angajați/te cu norma întreagă a Subdiviziunii de Gen în regiune au fost desemnați/te 11 Coordonatori din domeniul gender.

Implicarea personalului de conducere în cadrul Strategiei a fost esențială pentru implementarea acesteia. Șeful poliției a fost motivat să recruteze mai multe femei pentru a oferi servicii mai bune întregii populații și a îmbunătăți nivelul de încredere în organele de poliție printre cetățeni. Aceste tentative de îmbunătățire a responsabilității de gen în cadrul PCP au fost încurajate de reforme suplimentare desfășurate în paralel cu Strategia de gen, printre care și crearea Subdiviziunii pentru Protecția Familiei și minorilor, unui Oficiu de reclamații și structuri ale poliției comunitare, demonstrând astfel cum mai multe măsuri se pot susține reciproc.

*Surse: Biroul Coordonator al UE pentru Susținerea Poliției Palestiniene (2017) „Poliția palestiniană lansează strategia sa de gen”, 23 februarie, www.eupolcopps.eu/en/node/5118 (accesat pe 17 octombrie 2019); W. Alhussein (2017) „Explorarea genului în cadrul forțelor de poliție”, *This Week in Palestine [Săptămâna aceasta în Palestina]*, nr. 226, februarie, <http://www.thisweekinpalestine.com/navigating-gender-police-force/> (accesat pe 9 noiembrie 2018); Poliția palestiniană civilă (2016) „Strategia de gen a poliției civile palestiniene”, Ramallah: Poliția civilă palestiniană.*

Studiu de caz nr. 2: Recrutarea și promovarea femeilor polițiste în Africa de Sud

Serviciul de poliție sud-african (SPSA) a obținut o reprezentare impresionantă a femeilor în rândurile angajaților săi, inclusiv la nivelurile de conducere. În 2017, femeile constituiau 27,5 la sută din angajații SPSA. Din 2008 până în 2015, reprezentarea ofițerilor de gen feminin în funcțiile de conducere a

Imagine: Ascultători la inaugurarea unei noi secții de poliție în Mambassa, estul Republicii Democrate Congo, scopul căreia era de a adăposti o subdiviziune specială de protejare a femeilor și copiilor, 2013 © ONU, Fotografie/Sylvain Liechti.

crescut de la 17,9 la sută la 37,5 la sută; iar în funcțiile de conducere superioare - de la 20,7 la sută la 34,8 la sută. O parte a acestor progrese se datorează implicării întregului guvern în promovarea egalității de gen ca parte a implementării Convenției cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei. Fiecare minister de resort al Guvernului Sud-African și organizație trebuie să aibă un punct de contact pentru problemele de gen, raportând oficiului despre statutul femeilor stabilit de președinție.

În cadrul SPSA, mai multe inițiative au sprijinit recrutarea și promovarea femeilor. În 1997, ca parte a unei măsuri afirmative ample de promovare a diversității rasiale și de gen în serviciul de poliție în perioada post-apartheidului, s-a stabilit drept scop ca 30 la sută dintre ofițeri să fie femei. În 2002 această cifră a fost ridicată la 40 la sută. Pentru a susține realizarea acestui scop, au fost întreprinse următoarele măsuri:

- ◆ 40 la sută din locurile vacante pentru instruire sunt rezervate pentru femei, pentru a spori avansarea lor spre funcții medii și de conducere.
- ◆ 70 la sută din locurile în cadrul Programului de Liderism emergent sunt rezervate femeilor, pentru a extinde numărul liderilor de gen feminin.
- ◆ toate numirile în funcții de conducere sunt monitorizate pentru a verifica corespunderea lor cu obiectivele Planului de echitate al SPSA
- ◆ toate motivele recrutării și promovării sunt monitorizate pentru a se asigura că subdiviziunile realizează obiectivele stabilite.

Pe lângă aceste obiective clare, egalitatea de gen a fost încurajată pe parcursul creării The Women's Network [Rețelei femeilor] și grupului Men for Change [Bărbații pentru Schimbare] în cadrul SPSA în 2003 și, respectiv, 2004. Women's Network oferă sprijin, mentorat și instruire în domeniul liderismului pentru femeile polițiste, cu scopul de a susține promovarea lor și dezvoltarea „unui cadru asertiv al femeilor lidere”. Rețeaua desemnează „învingătoarele” să coordoneze activitatea sa și anual raportează cu privire la progres și planurile de viitor. Men for Change au rolul de susținători ai Women's Network, axată pe crearea unei culturi a sincerității în cadrul SPSA. Acțiuni de susținere pentru abilitarea femeilor au fost desfășurate peste tot în Africa de Sud pentru a încuraja femeile să candideze la funcții de ofițere de poliție. A fost realizată o instruire în scopul implementării politicii de combatere a hărțuirii sexuale. Comisarul Poliției Naționale a coordonat în mod semnificativ problema egalității, direcționând ofițerii să prioritizeze ratele în creștere ale egalității de gen, încurajând femeile să candideze și să își facă serviciul în subdiviziuni specializate ale poliției.

Deși Africa de Sud a obținut progrese semnificative în recrutarea și promovarea femeilor în rândurile poliției, această evoluție este paralelă cu creșterea rapidă a ratelor VBG în țară. Într-adevăr, Africa de Sud înregistrează o rată a feminicidului de cinci ori mai mare decât media pe glob. Acest fapt ridică întrebări importante cu privire la rolul pe care îl pot avea organele de poliție mai reprezentative în crearea unei societăți mai sigure pentru femei și persoanele cu orientări sexuale diferite, precum și identitățile și exprimările de gen. Recrutarea unui număr mai mare de femei nu este suficientă prin ea însăși, astfel încât trebuie văzută ca o măsură printre altele ce urmăresc obiectivul de a responsabiliza activitatea poliției cu privire la dimensiunea de gen.

Surse: SPSA (2017) „Raport anual 2016/17”, Pretoria: SPSA; site-ul web SPSA, „Contextul Women's Network”, www.saps.gov.za/resource_centre/women_children/overview_women_network.php (accesat pe 22 iunie 2018); A. Ward și T. Prenzler (2016) „Good practice case studies in the advancement of women in policing [„Studii de caz ce implică cele mai bune practici pentru promovarea femeilor în poliție”], Police Science and Management, 18(4), p. 247; L. Emdon (2017) “Creating conversations on gender just communities [„Crearea conversațiilor cu privire la comunitățile echitabile față de gen]: Reflecții din dialogurile cu privire la dimensiunea de gen ale Institutului pentru justiție și reconciliere din Africa de Sud”, Cape Town: Institutul pentru justiție și reconciliere.

Studiu de caz nr. 3: Parteneriatul poliție–societatea civilă pentru instruirea împotriva violenței în familie în Kazahstan

În contextul reformelor în desfășurare ale poliției din Kazahstan în perioada de tranziție post-socialistă, un program de instruire împotriva violenței în familie a ajutat forțele de poliție să înțeleagă acest fenomen și rolul parteneriatului între poliție și societatea civilă.

În 1999, subdiviziuni specializate în violența în familie au fost instituite în cadrul poliției din Kazahstan printr-un decret prezidențial, însă au fost oferite puține resurse pentru a instrui personalul din subdiviziuni. În realitate, aceste „subdiviziuni” constituiau pur și simplu ofițeri de poliție desemnați pentru posturi la punctele de contact specializate în violența în familie, cu puțin sprijin suplimentar. Din această cauză subdiviziunile specializate în violența în familie erau supuse riscului de a oferi asistență de calitate proastă victimelor.

Pentru a completa lacunele în instruire, Universitatea de Stat din Florida (FSU) a primit sprijin financiar din partea Departamentului de Stat al SUA și aprobarea Ministerului Afacerilor Interne pentru a instrui Poliția orașului Almaty cu privire la violența în familie. Echipa a inclus un antropolog cultural, un expert în domeniul securității internaționale și celei naționale din Kazahstan, precum și un criminalist feminist. Echipa a elaborat instruirea treptat, deci aceasta are la bază înțelegerea practicilor, experiențelor și realităților poliției orașului Almaty. Acestea includeau resurse foarte limitate - fără laptopuri sau camere, care sunt utilizate de obicei în combaterea violenței în familie în Statele Unite ale Americii. Decât să încerce să completeze aceste deficiențe de resurse, oferind doar o soluție pe termen scurt, echipa FSU a elaborat programul de instruire ținând cont de aceste realități.

Proiectând lecțiile în baza experienței SUA în domeniul violenței în familie, cercetătorii FSU au introdus experiența a două ONG-uri locale din Kazahstan: Podrugy și Liga feministă. Aceasta a însemnat integrarea experienței locale cu cea a SUA și internațională pentru elaborarea curriculum-ului, precum și a metodei și stilului de predare, pentru a asigura rezonanța sa în rândul audienței poliției kazahă. Instruirea a fost inițial oferită de către instructori de poliție ai SUA, transferând treptat această responsabilitate ofițerilor de poliție locali și managerilor de ONG-uri.

Curriculum-ul de instruire a fost elaborat minuțios.

- ◆ El cuprindea definiții ale noțiunii de violență în familie, legătura acestora cu inegalitatea de gen, motive și cauze, precum și rolul tradițiilor locale. A fost pe larg diseminat de către ONG-urile locale.
- ◆ S-a bazat pe experiențele poliției din Kazahstan, care a vorbit despre cazuri și rezultate, dar și de aplicări inovatoare ale codului penal și protocoalelor deja existente.
- ◆ A implicat avocați, procurori și judecători care au discutat asupra modalităților legale de combatere a violenței în familie.

Interacțiunile dintre poliția kazahă și ONG – urile locale, reprezentanți ai întregului sector al justiției penale și instructori ai poliției SUA au fost importante pentru dezvoltarea relațiilor, înțelegere și colaborare. Prin intermediul parteneriatului cu organizații ale societății civile locale (grupuri de femei, în mod particular) în desfășurarea instruirii, poliția kazahă a învățat de la ONG-uri, a remarcat valoarea muncii lor și a văzut femeile în roluri de conducere pe durata instruirii. Instruirea însăși a reprezentat un forum destinat schimbării culturii activității poliției. Colaborarea în cadrul instruirii a avut drept rezultat parteneriate de durată între poliție și ONG-uri. Spre exemplu, un ofițer din cadrul poliției specializate în domeniul violenței în familie a participat în cadrul unui program radiofonic și a răspuns la întrebări legate de acest domeniu. Colonelul în exercițiu al subdiviziunii din Almaty responsabile pentru violența domestică s-a oferit, de asemenea, voluntar în lucrul ONG - urilor de elaborare a propunerilor pentru proiectele de legi menite să întocmească o lege contra violenței în familie. Legea a fost adoptată oficial în 2009, iar personalul poliției care a fost inițial instruit continuă să-i instruiască pe alții pentru combaterea problemei.

Acest exemplu scoate în evidență modul în care instruirea poate contribui la formarea unor noi cunoștințe și abilități, dar și oferă oportunități pentru noi parteneriate și modalități de lucru, dacă sunt proiectate și implementate corespunzător.

Surse: E. Snajdr (2006) „Crearea parteneriatelor poliției cu societatea civilă în Kazahstan prin intermediul instruirii împotriva violenței în familie finanțate de SUA: Un pas spre o activitate polițienească democratică”, în N. Pino și M. D. Wiatrowski (ed.) Activitatea polițienească democratică în țările de tranziție și în curs de dezvoltare, Aldershot: Ashgate, p. 179–197; E. Snajdr și D. Vyorkin (2001) „Violența în familie și instruirea forțelor de poliție în Kazahstan”, Internaționalul Crime and Justice, 17(53), p. 6–25.

Studiu de caz nr. 4: Instruirea în scopul combaterii infracțiunilor cauzate de ură contra LGBTI în Ungaria

În anul 2010, în Ungaria, organizația LGBTI Háttér a început să instruiască poliția în domeniul infracțiunilor provocate de ură contra persoanelor LGBTI, drept urmare a atacurilor violente în timpul paradelor homosexualilor Gay Pride. Un grup de lucru format din cercetători în domeniul juridic, avocați, sociologi și formatori specialiști a fost desemnat să pregătească instruirea, în baza unei evaluări a cauzelor eșuării investigațiilor în domeniul crimelor motivate de ură și a cunoștințelor polițiștilor despre persoane LGBTI și acest gen de crime. Acești au constatat că polițiștii cunoșteau foarte puțin despre persoanele LGBTI și crimele motivate de ură. Astfel, instruirea a fost proiectată să:

- ◆ familiarizeze participanții cu cunoștințele de bază despre comunitatea LGBTI și să-i sensibilizeze cu privire la discriminarea împotriva acestora
- ◆ ofere informații juridice și practice despre diferite tipuri de crime provocate de ură și cele mai bune practici de acordare a sprijinului pentru victime.

Grupul de lucru a mai identificat în cadrul poliției persoane importante cu o influență directă asupra investigațiilor crimelor provocate de ură care ar putea avea un rol „multiplicator”. Șeful Direcției de prevenire a criminalității în cadrul poliției din Budapesta a reprezentat o astfel de persoană, devenind un aliat principal și ajutând Háttér la elaborarea propunerii de instruire într-un mod acceptabil pentru poliție. Háttér deținea cunoștințe importante cu privire la structurile de poliție și modalitățile de lucru, deoarece au însoțit victime ale infracțiunilor contra LGBTI în cadrul interogatoriilor. Acest fapt le-a permis să elaboreze un curriculum corespunzător necesităților poliției.

Un curs de instruire de două zile a fost organizat pentru forțele de ordine la nivel național și a fost realizat de instructori din afara organelor de poliție cu experiență de lucru cu polițiștii. Instruirea a inclus patru module.

1. Prejudecățile în raport cu comunitatea LGBTI: conceptele de orientare sexuală și identitate de gen; caracteristicile comunității LGBTI; prejudecățile față de persoanele LGBTI; homofobia și transfobia instituțională.
2. Tratatul egal în cadrul procedurilor penale: conceptul și contextul legislativ al tratamentului egal; persoanele LGBTI în cadrul procedurilor penale; persoanele LGBTI ca grup de victime vulnerabile.
3. Semnificația crimelor motivate de ură: definiția și semnificația crimelor motivate de ură; efectul crimelor motivate de ură asupra victimelor; grupurile instigatoare la ură și profilurile agresorilor.
4. Răspunsurile la crimele motivate de ură: definiția expresiilor „violență împotriva unui membru al unei comunități” și „instigare la ură” în cadrul dreptului penal ungar; indicatorii crimelor motivate de ură; protejarea victimelor; colectarea și protecția datelor.

În cadrul instruirii s-au utilizat metode inovative pentru a descrie prejudiciile care pot împiedica lucrul organelor de poliție. Un exercițiu intitulat „Leila și Mohamed” a implicat o istorioară despre o fată

care trecea râul ca să se întâlnească cu iubitul ei, participanții fiind rugați să aprecieze personajele în baza simpatiei la etape diferite cu diverse niveluri de informare despre acestea. Acest fapt a scos la iveală modul în care presupunerile bazate pe stereotipuri pot avea drept rezultat calcule eronate și o activitate mai puțin eficientă a poliției. Relatările victimelor infracțiunilor cauzate de fobia contra LGBTI au fost utilizate pentru a demonstra efectul negativ al crimelor motivate de ură, întrebând respondenții despre modul în care se simțeau în timpul atacului, experiența lor cu poliția și efectele de durată ale atacului asupra sentimentului lor de siguranță și identitate. (Această metodă de utilizare a relatărilor înregistrate a permis evitarea riscului de a supune victimele la o întrevvedere directă cu poliția, care ar fi putut traumatiza din nou victima.) Aceste relatări i-au determinat pe polițiști să fie mai empatici și mai înțelegători cu privire la felul în care comportamentul poliției afectează oamenii, precum și eficiența investigațiilor.

Implicare poliției într-o anumită problemă - în cazul infracțiunilor cauzate de fobia contra LGBTI - s-a dovedit a fi mai eficientă decât sensibilizarea generală sau instruirea asupra dimensiunii de gen. Aceasta era mai relevantă pentru atribuții concrete ale ofițerilor de poliție, deși constituia un punct de intrare pentru discuții în baza atitudinilor, prejudecăților și stereotipurilor cu privire la dimensiunea de gen. Pe lângă aceasta, utilizarea exercițiilor de instruire interactive în locul prezentărilor sub formă de conferință a contribuit la o învățare reflexivă.

Cursul de instruire inițial a cuprins doar 30–40 ofițeri, dar a crescut în timp odată cu dorința polițiștilor de a se alătura, astfel încât instruirea a fost bine primită. Háttér constată că membrii comunității LGBTI raportează un tratament mai bun din partea ofițerilor care au urmat cursurile de instruire decât din partea celor care nu au făcut-o. În contextul propriei implicări în cadrul evaluării poliției și programului, Háttér menționează că cei care au participat la instruire au căpătat o înțelegere mai accentuată a crimelor motivate de ură după mai mult de un an de la instruire.

Sursa: R. Poláček și J. Le Dérof (2011) "ILGA-Europe Toolkit for Training Police Officers on Tackling LGBTI-phobic Crime" [Instrumentarul ILGA-Europei pentru instruirea ofițerilor de poliție în domeniul combaterii infracțiunilor determinate de fobia contra LGBTI] Bruxelles: ILGA-Europa.

Studiu de caz nr. 5: Secțiile de poliție din Brazilia și India

Posturi sau secții de poliție dedicate femeilor și VIFF există în diverse țări, inclusiv Argentina, Bangladesh, Bolivia, Columbia, Ghana, Kenya, Malawi, Nepal, Pakistan, Peru, Filipine, Sierra Leone, Africa de Sud, Sri Lanka și Uganda. Primele două astfel de secții au fost înființate în India în 1973 și Brazilia în 1985. Revenirea asupra acestor două cazuri este instructivă pentru demonstrarea modului în care abordări diferite ale serviciilor dedicate pot fi corespunzătoare pentru diferite contexte și a rezultatelor care pot fi obținute în timp.

Brazilia

Secțiile de poliție din Brazilia, cunoscute sub numele de Delegacias de Mulher (DM), au fost înființate drept răspuns la presiunile femeilor activiste nemulțumite de ratele înalte ale impunității pentru uciderea soțiilor, hărțuirea sexuală și violența domestică. DM au fost create pentru a înregistra, investiga și ancheta VIFF, urmărind intenția de a evita victimizarea repetată și tratarea disprețuitoare a persoanelor care au supraviețuit și au fost transmise în grija unor specialiști, după ce au făcut declarații la o secție de poliție obișnuită. Personalul DM cuprinde ofițeri atât de gen masculin, cât și feminin, dar în general atrage un număr mai mare de femei. Organizațiile de femei au pledat cu succes pentru ca DM să ofere servicii de referință pentru consiliere, locuințe și sprijin legal. În anii 1990, o telenovelă care a avut drept subiect rolul unei DM a fost derulată pe parcursul a doi ani, contribuind astfel la promovarea serviciilor lor. Până în 2011, au fost create 475 DM în toată țara.

Instruirea DM a condus spre o creștere masivă a raportării cazurilor de violență în familie, acestea întâlnind dificultăți în procesul intervenției, dat fiind personalul, instruirea și resursele insuficiente.

Extinderea excesivă a fost cauzată în mare parte de secțiile de poliție obișnuite care transmiteau DM toate chestiunile legate de femei, fie că implicau sau nu violență domestică. Restanțele în gestionarea de către DM a reclamațiilor au perimat reputația lor de element de intimidare. Ideea că o declarație la o DM va avea drept rezultat o „palmă peste cap” agresorului și cel mai probabil un proces lung și frustrant pentru reclamant a devenit pe larg cunoscută. Pentru a face față restanțelor în soluționarea cazurilor, a fost înființată Juizados Especiais Criminais ca o instanță de alternativă rapidă pentru violența în familie, oferind anchetări simple, hotărâri legale și pedepse alternative. În realitate, Juizados Especiais Criminais a fost criticată pentru decriminalizarea violenței domestice, atribuind pedepse extrem de ușoare. În 2006, după condamnarea la doi ani de închisoare a unui soț care și-a împușcat și electrocutat soția, lăsând-o cu paraplegie, Juizados Especiais Criminais a fost desființată. În locul acesteia a fost creat un nou sistem justițiar de alternativă rapidă, imputernicit să respecte codul penal prin pronunțarea unor sentințe mai stricte.

Deși există provocări și critici cu privire la eficacitatea DM-urilor, acestea rămân „unicul cel mai important mijloc prin care infracțiunile violente contra femeilor sunt, într-un mod fără precedent, incriminate în Brazilia și... o diminuare a culturii toleranței față de violența împotriva femeilor însoțește acest progres” (Hautzinger, 2016: 577). Mai mult decât atât, un studiu realizat în 2015 de Banca Mondială a asociat o reducere estimată de 17 la sută a feminicidului în regiunile metropolitane prezenței DM-urilor.

India

În India, cu toate că femeile s-au integrat în poliție alături de bărbați de la declararea independenței, Secții de Poliție pentru Toate Femeile (SPTF) au fost mai întâi înființate în Kerala în 1973, și s-au extins începând cu Tamil Nadu în 1992. În 2017, în toată India erau 613 SPTF. Aceste subdiviziuni sunt orientate în special spre VIFF și încurajează femeile să raporteze cazurile de violență împotriva lor într-un context în care interacțiunea bărbat-femeie este un tabu din punct de vedere cultural. Spre deosebire de Brazilia, aceste subdiviziuni au fost create nu datorită presiunii feministe, dar din motive politice referitoare la decesele din cauza zestrei, care implică mirese ce sunt vătămate, ucise sau sinucise din cauza presiunii pentru plata zestrei. O secție de poliție pentru femei a fost, de asemenea, considerată utilă pentru femeile polițiste - făcând posibilă investigarea, cercetarea, arestarea și dispersarea agresorilor.

SPTF-urile sunt localizate în sediul secției generale de poliție sau în apropierea acesteia. Cele mai multe plângeri cu privire la VIFF sunt examinate în primă instanță cu scopul de împăcare cu soțul sau familia acestuia, recomandându-se vizitarea regulată a serviciilor de consiliere. În cadrul SPTF, activează și psihologi, și asistenți sociali. În cazul în care reconcilierea nu este posibilă sau dezirabilă, subdiviziunile pot sesiza instanța judecătorească pentru anchetare. Pe lângă examinarea cazurilor VIFF, subdiviziunile patrulează regiunile pentru prevenirea hărțuirii femeilor, menținerea ordinii în cadrul evenimentelor publice și asigurarea securității femeilor miniștri.

În prezent, SPTF-urile sunt bine cunoscute în India și primesc un număr mare de plângeri, iar un studiu le-a asociat o creștere de 22 la sută a raportării de către femei a cazurilor de infracțiuni. În ciuda acestui fapt, VIFF rămâne vădit o problemă pe larg răspândită în India, iar SPTF au fost criticate pentru influența lor redusă și numărul mic de pedepse. Totuși, la fel ca și în exemplul Braziliei, evaluarea influenței lor doar în raport cu pedepsele impuse constituie o perspectivă înșelătoare. Un sondaj realizat cu 60 de reclamanți selectați la întâmplare din cadrul a trei SPTF a constatat că, deși doar 12 la sută din plângeri au fost transmise spre examinare instanțelor judecătorești, 93 la sută din femei au declarat că răspunsul imediat al SPTF este satisfăcător; 72 la sută au menționat că au parte de consiliere familială, dintre care 68 la sută sunt mulțumite de servicii; 68 la sută au raportat negocieri reușite cu familiile soților lor, iar 50 la sută au constatat o reducere a violenței soților lor drept rezultat al intervenției SPTF. Astfel, deși subdiviziunile poliției pentru femei nu constituie o cale sigură de pedepsire a agresorilor, importanța lor poate fi reflectată în alte forme de remediere, precum și în mesajul transmis societății că VIFF nu este tolerată.

Surse: S. Hautzinger (2016) "Policing by and for women in Brazil and beyond", [„Activitatea polițienească realizată de către și pentru femei în Brazilia și peste hotarele ei”] în B. Bradform, B. Jauregui, I. Loader și J. Steinberg (ed.) *The Sage Handbook of Global Policing*, Londra: Sage, p. 573–593; E. Perova și S. Reynolds (2015) "Women's police stations and domestic violence Evidence from Brazil" [„Secțiile de poliție pentru femei și violența domestică: Dovezi din Brazilia”]; Policy Research Working Paper 7487 [Document de lucru nr.7487 cu privire la cercetarea în domeniul politicilor], Washington, DC: Banca Mondială; M. Natarajan (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality* [Femeile polițiste într-o societate în schimbare: calea alternativă către egalitate], Aldershot: Ashgate; S. Amaral, P. Nishith și S. Bhalotra (2018) "Gender, crime and punishment: Evidence from women police stations in India" [„Gen, infracțiune și pedeapsă: Dovezi din cadrul secțiilor de poliție pentru femei din India”], Ithaca, NY: Cornell University NEUDC, www.barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper_32.pdf, p. 123–135

Studiu de caz nr. 6: Inițiativa de securitate comunitară a OSCE în Kârgâzstan

Drept urmare a unor conflicte violente interetnice în iunie 2010 în provinciile kârgâze Osh și Jalal-Abad din sudul țării, guvernul Kârgâzstanului a solicitat sprijinul OSCE să ajute poliția să lucreze într-un mediu multiethnic pentru a proteja drepturile omului și a îmbunătăți relațiile între comunitate și poliție. Lucrând îndeaproape cu autoritățile kârgâze, OSCE a fost de acord să trimită consilieri neînarmați ai poliției civile în zece regiuni ale țării, în special în zonele de sud ale Kârgâzstanului, care mai târziu s-au extins la 15 regiuni. Inițiativa de securitate comunitară (ISC) a fost abilitată în noiembrie 2010 de către toate cele 57 țări ale OSCE să sprijine poliția din Kârgâzstan în gestionarea situației de securitate încă vulnerabile. ISC s-a axat în special asupra sporirii respectării și protecției drepturilor omului de către poliție și creării unor relații de încredere între forțele de ordine și comunități, inclusiv prin promovarea unei activități polițienești multietnice.

Pentru a încuraja utilizarea dialogului drept modalitate de dezvoltare a unor relații mai bune, fiecare echipă ISC organiza lunar forumuri de discuții între comunitate și poliție, cunoscute drept Grupuri de lucru pentru siguranța comunității, în cadrul cărora polițiștii, autoritățile locale și reprezentanții societății civile vorbeau despre problemele lor. Au fost înființate optsprezece secții de poliție mobile ce oferă zi de zi acces mai ușor la serviciile de poliție pentru mai mult de 82.000 de oameni pe parcursul a cinci ani. ISC a instruit circa 2.500 ofițeri de poliție kârgâzi, dezvoltând abilitățile lor în domeniul poliției comunitare, inclusiv facilitarea comunicării între poliție și comunitățile izolate, precum și promovarea drepturilor omului. Inițiativele de o amploare mai mică, cum sunt evenimentele sportive, zilele ușilor deschise și sărbători culturale în cadrul poliției, au fost și ele utilizate pentru a restabili punțile de legătură între comunități și poliție. ISC a fost sprijinită de un Consilier pentru drepturile omului având competențe de abordare integratoare a egalității de gen, care a ajutat consilierii poliției să integreze perspectiva de gen în munca lor.

Odată cu realizarea obiectivelor sale, mandatul ISC a luat sfârșit în decembrie 2015.

Sursa: OSCE (2012) "The Community Security Initiative" [„Inițiativa de securitate comunitară”, 12 aprilie, <https://www.osce.org/bishkek/106312> (accesat pe 19 iunie 2019)].

Studiu de caz nr. 7: Instruiri cu privire la masculinitate pentru poliția pakistaneză

ONG-ul Rozan din Pakistan tinde să îmbunătățească răspunsul poliției la VIFF prin încurajarea ofițerilor să reflecteze asupra masculinității și atitudinii lor față de gen. Peste 98 la sută din polițiștii din Pakistan sunt bărbați. Din 1999, Rozan a dat startul Programului de instruire Rabta Police în parteneriat cu Academia Națională de Poliție, Biroul Național de Poliție, Poliția Islamabadului și departamentele de poliție regionale. Recunoscând faptul că realizarea unei schimbări în cadrul poliției va necesita un punct de intrare delicat, Rozan a elaborat un modul de schimbare a atitudinii cu o durată de trei zile.

Modulul a fost elaborat de o echipă interdisciplinară, incluzând psihologi, antropologi și sociologi, pentru a recunoaște factorii diverși care influențează atitudinile și comportamentele polițiștilor față de femei. Seminarele s-au desfășurat într-un mod pașnic, având scopul de a consolida deprinderile de viață înainte de a aborda probleme mai delicate referitoare la gen și VIFF. Instruirea a inclus trei componente: autocunoaștere, deprinderi de viață și conștientizare socială. A început cu analizarea modului în care „bărbații înșiși înțeleg masculinitatea, din punct de vedere al așteptărilor sociale și normelor comportamentului bărbătesc. Modulul influențează această conștientizare pentru a pune în discuție rolurile sociale și așteptările femeilor” (Khan și Bashir, 2011: 1). Jocul de rol a fost utilizat pentru a încuraja participanții să reflecteze asupra deprinderilor de viață necesare în cadrul activității de poliție, cum ar fi „modul hotărât de accentuare a necesităților lor, exprimarea constructivă și non-violentă a furiei, stăpânirea stresului, manifestarea empatiei față de alte persoane și gestionarea eficientă a relațiilor” (Khan și Bashir, 2011: 2).

Deși instruirea a debutat ca set de seminare unice, Rozan a început să pledeze pentru integrarea modului în curriculum-ul Academiei Naționale de Poliție în 2002, astfel încât să devină instituționalizat în cadrul poliției. În ciuda rezistenței, pledoaria comună și oportunitatea politică creată de procesul pakistanez de implementare a Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei a condus în 2006 spre aprobarea modului ca parte a curriculum-ului pentru noii recruți și ofițerii de poliție care deja activează. După trei ani de predarea cursului în cadrul academiei, Rozan a petrecut alți trei ani predând cursul în mâinile facilitatorilor poliției. Din 2012 instruirea era realizată în cadrul academiilor de poliție pakistaneze.

Mai mult de 50.000 de ofițeri și 70 instructori de poliție au fost instruiți direct de Rozan, și un personal estimat de 70.000 polițiști au fost instruiți de instructorii din cadrul poliției. În perioada 2014–2015, Rozan a desfășurat o evaluare a instruirii în două provincii. Ei au constatat că instruirea continuă, iar 70 la sută din instructori erau încă activi, însă materialul fusese simplificat, iar elementele interactive reduse, cu impacturi potențiale asupra eficacității. Cu toate acestea, Rozan raportează o creștere a gradului de conștientizare cu privire la problemele de gen între stagiați, o creștere în cadrul poliției a cererii pentru instruirea referitoare la gen și o deschidere mai mare spre discuțiile asupra VIFF. Acesta reprezintă un progres important în contextul unei culturi militarizate ale activității polițienești și a unui serviciu dominat de bărbați.

În același timp, necesitatea unui răspuns îmbunătățit al poliției la VIFF continuă să existe și problema luptă să câștige teren. Pentru recunoașterea acestui fapt, în 2012 Rozan a înființat Forumul pakistanez pentru o activitate polițienească democratică, o alianță a organizațiilor societății civile pentru a pleda pentru extinderea reformei poliției. Forumul se implică direct împreună cu conducerea superioară a poliției și politicieni, iar până în 2018 și-a dezvoltat filiale în două din cele patru regiuni ale țării.

Surse: Interviu cu Babar Bashir, Director General, Rozan, 6 noiembrie 2018; S. Khan and B. Bashir (2011) “Promising practice case study: Rabta Police Training Programme, Pakistan” [„Studiu de caz al unei practici promițătoare: Programul de instruire Rabta Police”], Londra: Direcția Dezvoltării Sociale; O lume mai sigură (2014) “Masculinities, conflict and peacebuilding: Perspectives on men through a gender lens” [“Masculinitatea, conflict și consolidarea păcii: Perspectivele bărbaților prin prisma dimensiunii de gen”], O lume mai sigură.



6. Întrebări orientative pentru autoevaluarea instituțională

Aceste întrebări orientative pentru autoevaluarea instituțională au menirea, ca punct de pornire, să determine cum ar putea serviciul de poliție să integreze mai bine o perspectivă de gen și să contribuie la egalitatea de gen. Ele scot în evidență tipuri de date care trebuie colectate și procesate și unii pași potențiali pentru îmbunătățire.

Acesta nu este un set exhaustiv de întrebări și trebuie dezvoltat și adaptat oricărui context. Utilizatorii acestui instrument sunt îndemnați să adauge ulterior întrebări corespunzătoare modului în care este abordat genul în cadrul instituției lor. Ghidul trebuie utilizat în mod cronologic: utilizatorii pot trece peste anumite părți și selecta doar pe cele care le consideră a avea cel mai mare impact sau aderență.

Alte resurse de sprijin pentru evaluarea instituțională a dimensiunii de gen sunt enumerate în Secțiunea 7.

Întrebările abordate	Exemple de date care urmează să fie prelevate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Există politici și proceduri în vigoare care stabilesc standarde clare de nediscriminare, protecție și egalitate a drepturilor?	✓ Legea cu privire la activitatea poliției include drepturile omului, egalitatea și principiul nediscriminării ca valori fundamentale? ✓ Codurile de conduită specifică diversitatea, egalitatea, protecția drepturilor și nediscriminarea? ✓ Sunt codurile disciplinare clare în ceea ce privește pedepsirea pentru discriminarea sexuală sau de gen, hărțuire, agresiune sau abuz? ✓ Considerentele de gen sunt integrate în procedurile operaționale pentru toate funcțiile poliției? ✓ Există proceduri standard specifice de operare cu privire la infracțiunile cauzate de VBG?	✓ Aplicarea codurilor de conduită existente, legislației polițienești sau procedurilor standard de operare care evidențiază nediscriminarea, protecția drepturilor și egalitatea. ✓ Implementarea unor proceduri disciplinare clare pentru discriminarea sexuală sau de gen, hărțuire, agresiune sau abuz. ✓ Integrarea considerentelor de gen în toate procedurile operaționale. ✓ Elaborarea unor proceduri standard cu privire la infracțiunile cauzate de VBG.

Întrebările abordate	Exemple de date care urmează să fie prelevate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Politicele și procedurile poliției sunt monitorizate în ceea ce privește sensibilitatea la dimensiunea de gen?	✓ Sunt disponibile date cu privire la infracțiunile și plângerile dezagregate în funcție de sex? ✓ Au fost desfășurate audituri de gen sau evaluări instituționale?	✓ Implementarea unui sistem de gestionare a datelor pentru a preleva și analiza date dezagregate în funcție de sex, inclusiv statistici ale infracțiunilor. ✓ Susținerea mecanismelor de supraveghere interne și externe în orientarea spre aspecte de gen, inclusiv VBG, în monitorizarea activității poliției. ✓ Desfășurarea regulată a auditurilor/evaluărilor pentru a identifica domeniile spre îmbunătățire.
Organizațiile polițienești desfășoară cercetări și studii despre incluziunea de gen?	✓ Au fost ordonate cercetări cu privire la VBG, nevoile/ experiențele de securitate de gen sau experiențele poliției referitoare la dimensiunea de gen? ✓ Cercetări disponibile cu privire la VBG, nevoile/experiențele de securitate de gen sau experiențele poliției referitoare la dimensiunea de gen sunt utilizate în elaborarea politicilor și procedurilor?	✓ Lucru cu organisme din exterior pentru a întreprinde cercetări preliminare asupra aspectelor de gen și activității poliției pentru a spori interesul. ✓ Documentarea consultărilor cu asociații pentru femei și persoane LGBTI și grupuri ale societății civile cu privire la anumite probleme.
Procesele de recrutare sunt adaptate pentru a atrage femei și persoane LGBTI?	✓ Procesele de recrutare, inclusiv fișele de post, anunțurile pentru posturile vacante, criteriile de selectare și înregistrările interviurilor sunt monitorizate și analizate cu accent pe gen și diversitate? ✓ Asociații pentru femei și persoane LGBTI și grupuri ale societății civile sunt implicate în recrutare?	✓ Stabilirea unor ținte din punct de vedere al genului și diversității. ✓ Solicitarea specialiștilor în resurse umane și/sau aspecte de gen să examineze procesele de recrutare și să actualizeze procedurile. ✓ Dezvoltarea programelor de implicare și susținere a candidaturilor potențiale din partea femeilor și grupurilor nereprezentate.
Există obstacole sau elemente descurajatoare pentru ca femeile sau persoanele LGBTI să rămână sau să se promoveze în cadrul serviciului de poliție?	✓ Care este procentajul femeilor și bărbaților la fiecare categorie și în fiecare tip de rol? ✓ Fidelizarea și promovarea sunt monitorizate și analizate cu un accent asupra aspectelor de gen și diversitate? ✓ Ce fel de plângeri sunt depuse, interne sau externe, de către femei și bărbați?	✓ Implementarea sprijinului pentru resursele umane, oportunităților de dezvoltare în carieră și proceselor de promovare cu privire la gen și diversitate. ✓ Implementarea unor inițiative prietenoase pentru familie și practicilor de lucru prietenoase. ✓ Desfășurarea regulată a consultărilor cu persoane de gen feminin și LGBTI pentru a identifica îmbunătățirile. ✓ Lansarea unor inițiative pentru a încuraja cultura instituțională să valorifice diversitatea.

Întrebările abordate	Exemple de date care urmează să fie prelevate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Există locuri sigure pentru femei și persoane LGBTI pentru a se susține, solicita mentorat și pleda în comun?	✓ Ce sisteme de sprijin pentru femei și persoane LGBTI sunt în vigoare?	✓ Susținerea ofițerilor de gen feminin și LGBTI în înființarea asociațiilor sau rețelelor. ✓ Elaborarea unor programe de mentorat. ✓ Desfășurarea regulată a consultărilor cu persoane de gen feminin și LGBTI pentru a identifica îmbunătățirile.
Discriminarea, agresarea, hărțuirea sau abuzul în cadrul poliției sunt obișnuite, minimalizate sau tolerate?	✓ Care este prevalența plângerilor oficiale sau neoficiale cu privire la discriminare, agresare, hărțuire sau abuz? ✓ Care sunt barierele în calea depunerii plângerilor de către bărbați, femei, persoane LGBTI sau alte grupuri?	✓ Demonstrarea angajamentului conducerii față de cultură instituțională incluzivă. ✓ Aplicarea unor politici ferme, intolerante față de discriminare, agresare, hărțuire și abuz. ✓ Desfășurarea regulată a evaluărilor climatului instituțional și consultărilor cu persoane de gen feminin și LGBTI.
Poliția este orientată spre prevenirea infracțiunilor și securitatea comunității?	✓ În ce mod cartele poliției, legislația în vigoare și politicile organizaționale se referă la prevenirea infracțiunilor și securitatea comunității? ✓ Care este implicarea conducerii poliției în prevenirea infracțiunilor și securitatea comunității? ✓ Care este viziunea bărbaților, femeilor, fetelor, băieților, persoanelor LGBTI și altor grupuri din cadrul comunității despre poliție?	✓ Pledarea pentru o abordare comunitară a activității poliției ca parte a unei reforme mai ample a poliției. ✓ Integrarea unei interacțiuni mai mari cu membrii comunității, spre exemplu prin intermediul forumurilor comunitate – poliție, linia fierbinte pentru reclamații, feedback și parteneriat cu societatea civilă.
Există un proces bine înțeles și utilizat de intervenire în cazurile VBG, inclusiv în infracțiunile cauzate de homofobie și transfobie?	✓ Politicile/protocoalele scot în evidență procedurile în vigoare respectate în mod constant pentru combaterea VBG? ✓ Care este procentajul ofițerilor care au participat la o instruire relevantă și cât de eficientă este aceasta? ✓ Care plângeri sunt primite din partea cetățenilor sau ONG-urilor cu privire la intervenția în cazuri de VBG? ✓ Ce au constatat și recomandat organele externe de supraveghere în ceea ce privește intervenția poliției în cazurile VBG?	✓ Implementarea unor politici/protocoale clare de intervenție în cazuri de VBG, consultare cu supraviețuitorii/oarele, femei și grupuri LGBTI. ✓ Monitorizarea corespunderii cu procesele și termenele limită ale politicilor/protocoalelor. ✓ Luarea în considerație a secțiilor/subdiviziunilor de poliție specializate pentru a oferi servicii mai bine adaptate și coordonare. ✓ Evaluarea și îmbunătățirea instruirii și mentoratului cu privire la politicile/protocoalele de răspuns în cazurile de VBG.

Întrebările abordate	Exemple de date care urmează să fie prelevate și analizate	Exemple de pași pentru îmbunătățire
Există servicii de poliție specializate accesibile, utilizate și eficiente (subdiviziuni, posturi sau secții) care gestionează cazurile de VIFF, infracțiunile cauzate de homofobie și transfobie?	✓ Care este procentajul cazurilor de VIFF, infracțiunilor cauzate de homofobie și transfobie raportate poliției și serviciilor de poliție specializate (comparativ cu surse precum statisticile infracțiunilor sau cercetări independente)? ✓ Câte servicii de poliție specializate sunt în fiecare centru sau regiune cu o populație mai mare? ✓ Care sunt ratele investigațiilor, anchetărilor și condamnărilor realizate cu succes de către poliție? ✓ Care sunt barierele în apelarea la serviciile de poliție specializate?	✓ Luarea în considerație a creării și asigurării resurselor pentru subdiviziunile/posturile/secțiile specializate în domeniul de gen. ✓ Instruirea personalului de specialitate. ✓ Desfășurare acțiunilor de informare a comunității despre VIFF, infracțiunile cauzate de homofobie și transfobie și căile de raportare. ✓ Lucrul cu procurorii din cadrul poliției, procurorii publici și cei judecătorești pentru consolidarea cazurilor anchetate..
Cât de eficiente sunt mecanismele de control intern și extern și de supraveghere în monitorizarea și promovarea egalității de gen?	✓ În ce mod mecanismele de control intern și extern și de supraveghere integrează perspectiva de gen? ✓ Care este procentajul plângerilor depuse în cadrul acestor servicii de către femei, bărbați, persoane LGBTI și alte grupuri?	✓ Instruirea personalului de control și organismelor de supraveghere cu privire la egalitatea de gen și modul de aplicare a analizei de gen în activitatea lor. ✓ Lucrul cu organismele de control și supraveghere pentru a întreprinde măsuri specifice de monitorizare și raportare cu privire la problemele de gen.
Ce norme sociale cu privire la gen (inclusiv masculinitatea) sprijină sau perpetuează poliția?	✓ Cum sunt bărbații, femeile și respectiv persoanele LGBTI descrise în cadrul și de către poliție? ✓ Cât de mare este gradul de implicare al bărbaților, femeilor și persoanelor LGBTI în lucrul poliției cu publicul?	✓ Desfășurarea campaniilor de sensibilizare a publicului pentru a influența stereotipurile de gen (inclusiv ale poliției). ✓ Formarea campionilor dimensiunii și diversității de gen și modele de urmat. ✓ Implementarea programelor de sensibilizare asupra dimensiunii de gen în cadrul serviciului. ✓ Lucrul cu bărbații și băieții din comunități pentru a promova o masculinitate sănătoasă. ✓ Luarea în considerație a programelor de schimbare a comportamentului agresorilor.



7. Resurse suplimentare

Site-uri web

DCAF, "Genul și securitatea", www.dcaf.ch/gender-and-security

DCAF *Informații de context privind RSS*, www.ssrbackgrounders.org

VBG, SGI, Sistemul de gestionare a informațiilor privind violența bazată pe gen, www.gbvims.com

Alianța MenEngage, www.menengage.org/

OSCE/BIDDO, „Drepturile omului, dimensiunea de gen și sectorul securității”, www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector

Centrul Național al Statelor Unite pentru Femei și Activitatea Poliției, www.womenandpolicing.com

UN Women, „Pace și securitate”, www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security

UN Women, „Centrul virtual de cunoștințe cu privire la stoparea violenței împotriva femeilor și fetelor - securitate”, www.endvawnow.org

Ghiduri și manuale

Megan Bastick, (2011) "Gender Self Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector" [Ghid de autoevaluare din perspectiva de gen pentru poliție, forțele armate și sectorul justiției]; Geneva: DCAF.

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Internal Police Oversight [Integrarea dimensiunii de gen în procesul de monitorizare internă a poliției]*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/BIDDO.

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions [Integrarea dimensiunii de gen în supravegherea sectorului de securitate de către instituțiile Ombudsmanului și Instituțiilor Naționale pentru Protecția și Promovarea Drepturilor Omului]*, Geneva: DCAF, OSCE, OSCE/BIDDO.

Megan Bastick și Kristin Valasek, ed. (2008) „Gender and Security Sector Reform Toolkit” [Set de instrumente pentru dimensiunea de gen și reforma sectorului securității], Geneva: DCAF, OSCE/BIDDO, ONU-INSTRAT

Megan Bastick și Tobie Whitman (2013) *A Women's Guide to Security Sector Reform [Ghidul femeii cu privire la reforma sectorului de securitate]*, Washington, DC: Securitatea Incluzivă și DCAF.

DCAF (2009) *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package [Pachetul de resurse instructive cu privire la dimensiunea de gen și reforma sectorului securității]*, Geneva: DCAF.

DCAF (2012) *Toolkit on Police Integrity [Set de instrumente cu privire la integritatea poliției]*, Geneva: DCAF.

DCAF (2015) *Training Manual on Police Integrity [Manual de instruire cu privire la integritatea poliției]*, Geneva: DCAF.

Centrul Național pentru Femei și Activitatea Poliției (2000) *Recruiting & Retaining Women [Recrutarea și fidelizarea femeilor]: Ghid de autoevaluare pentru aplicarea legii]*, Los Angeles, CA: NCWP/CNFAP

Polacek, Richard și Joel Le Déroff (2010) *Joining Forces to Combat Homophobic and Transphobic Hate Crime [Unirea forțelor pentru a combate crimele bazate pe ura cauzată de homofobie și transfobie]*.

Imagine: Marșul armatei naționale și poliției columbiene, iulie 2019 © Policía Nacional de los Colombianos

Cooperation between Police Forces and LGBT Organisations in Europe [Cooperarea între forțele de poliție și organizațiile LGBTI din Europa], Bruxelles: ILGA-Europa.

Srinivas, S. și A. Siddiqui (2009) *Your Guide to Using Police Complaints Authorities* [Ghidul dumneavoastră pentru utilizarea serviciilor de reclamații din cadrul poliției], Seria Better Policing – India, New Delhi: Inițiativa Comunității Statelor Independente pentru Drepturile Omului.

ONU DPKO/DSMT (2008) *Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions* [Recomandări pentru integrarea perspectivei de gen în lucrul Poliției Națiunilor Unite în contextul misiunilor de menținere a păcii], New York: ONU DPKO/DSMT.

ONU DPKO/DSMT (2018) *Manual on Community-Oriented Policing in United Nations Peace Operations* [Manual cu privire la activitatea polițienească comunitară în contextul operațiunilor pașnice ale Organizației Națiunilor Unite], New York: ONU DPKO/DSMT.

UNODC (2010) *Training Curriculum on Effective Police Responses to Violence against Women* [Ghid cu privire la intervențiile eficiente ale poliției în violența împotriva femeilor], Criminal Justice Handbook Series, New York: Organizația Națiunilor Unite.

UNODC (2010) *Training Curriculum on Effective Police Responses to Violence against Women* [Curriculum-ul cursului de instruire pentru intervenții eficiente ale poliției în violența împotriva femeilor], Criminal Justice Handbook Series, New York: Organizația Națiunilor Unite.

UNPOL (2015) *Instrumentarul Națiunilor Unite pentru poliție cu privire la dimensiunea de gen*, New York: UNPOL.

Grupul de acțiuni RSS al ONU (2012) *Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes* [Note integrate de îndrumare tehnică pentru reforma sectorului de securitate], New York: Organizația Națiunilor Unite.

UN Women (2012) *Handbook for National Action Plans on Violence against Women* [Ghidul Planurilor naționale de acțiuni cu privire la violența împotriva femeilor], New York: UN Women.

UN Women, OMS, PNUD și UNODC (2015) *Essential Services Package for Women and Girls Subject to Violence* [Pachetul de servicii principale pentru femei și fete supuse violenței]: *Core Elements and Quality Guidelines* [Elemente fundamentale și recomandări cu privire la calitate], New York: UN Women, OMS, PNUD și UNODC.

Watson, C. (2014) *Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence Against Men* [Prevenirea și răspunsul la violența sexuală și domestică împotriva bărbaților]: *A Guidance Note for Security Sector Institutions* [Notă de îndrumare pentru instituțiile din sectorul de securitate], Geneva: DCAF.

Rețeaua de femei polițiste din Europa de Sud-Est, (2012) *Guidelines for Gender-Sensitive Policing* [Îndrumări pentru activitatea polițienească ce integrează dimensiunea de gen], Belgrad: SEESAC și PNUD.

Sinteze de politici, articole și rapoarte

DCAF (2015) „Poliția”, Informații de context privind RSS, Geneva: DCAF.

Grant, C. (2017) “Behaviour change approaches for social norms regarding gender” [Metodele de schimbare a comportamentului cu privire la normele sociale legate de gen], K4D Helpdesk Report 28, Brighton: Institutul de Studii pentru Dezvoltare.

Alianța MenEngage și UNFPA (nedatată) „Implicarea bărbaților, schimbarea normelor de gen: Direcții ale acțiunilor de transformare a aspectelor de gen”, rezumat al pledoariei, Alianța MenEngage și UNFPA.

Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa (2009) „Aducem securitatea acasă: Combaterea violenței împotriva femeilor în regiunea OSCE. Culegere de practici bune”, Viena: OSCE

O lume mai sigură (2016) “Dimensiunea de gen și securitatea comunității”, Londra: O lume mai sigură.

