

Abordarea integratoare a egalitatii de gen in fortele de ordine publica¹

Andreea Braga

Abstract:

Ipoteza de la care am pornit in realizarea acesti cercetari este aceea conform careia implementarea abordarii integratoare a egalitatii de gen in structurile fortelor principale de ordine publica conduce catre o imbunatatire a serviciilor oferite in acest domeniu. Structurile de politie si jandarmerie joaca un rol important in societate, fiind responsabile de protejarea sigurantei publice si trebuie sa isi desfasoare activitatile tinand cont de diversitatea membrilor intregii comunitati. O reprezentare mai echilibrata din punct de vedere al genului, in care femeile si barbatii se completeaza reciproc prin modul diferit de abordare a problemelor intalnite, va contribui la cresterea eficientei in indeplinirea misiunilor de mentinere si restabilire a ordinii publice. Avand in vedere faptul ca cetatenii intampina nevoi de siguranta diferite in functie de dimensiunea de gen, am considerat ca este importanta existenta unei reprezentari echitabile la nivelul acestor institutii. Am presupus ca femeile incadrate in structurile de ordine publica, in departamentele operative, apeleaza la o abordare diferita in desfasurarea misiunilor lor si in contactul cu cetatenii, o abordare ce se incadreaza intr-o etica a griji, ce pune accentul pe relatiile interpersonale, pe comunicare, pe responsabilitate si empatie.

Cercetarea isi propune sa raspunda la o serie de intrebari ce intaresc ipoteza formulata: Este importanta dimensiunea de gen pentru fortele principale de ordine publica? Exista nevoi diferite din partea cetatenilor, privind siguranta, in functie de gen? Exista la nivelul structurilor de ordine publica o constientizare a faptului ca femeile si barbatii sunt afectati de violenta in moduri diferite? O mai buna reprezentare a femeilor in fortele de ordine publica ar conduce catre imbunatatirea serviciilor? Putem vorbi despre o etica a griji in sfera fortelor de ordine publica?

Interpretarea informatiilor obtinute prin interviurile de grup si interviurile individuale evidentaaza faptul ca prezenta femeilor in fortele principale de ordine publica implica o abordare diferita de a percep lumea, ce isi face simtita prezenta in modul de a interactiona cu cetatenii. Astfel, femeile incadrate in structurile de politie si jandarmerie sunt la fel de competente ca si colegii lor barbati si, prin prezenta lor, contribuie la imbunatatirea activitatilor de ordine publica si la cresterea eficientei in cazul patrulelor mixte in misiunile pe care le desfasoara. Abordarea integratoare a egalitatii de gen implica o constientizare a impactului pe care politicile si programele structurilor de politie si jandarmerie il au asupra femeilor si barbatilor, la toate nivelurile si in toate etapele.

Domeniu: Stiinte Politice, Studii de Gen

Cuvinte cheie: abordarea integratoare a egalitatii de gen, etica griji, metode si instrumente de implementare a abordarii integratoare de gen

¹ Lucrare de dizertatie, Coordonatoare stiintifica: Conf. univ.dr. Liliana Popescu, Masteratul Politici de Gen si Minoritati, Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative, Bucuresti, 2010.

CUPRINS

INTRODUCERE.....	5
-------------------------	----------

CAPITOLUL 1 Delimitari conceptuale privind abordarea integratoare a egalitatii de gen

1.1 Cadrul conceptual

1.1.1 Scurt istoric.....	8
1.1.2 Intelesul conceptului „abordarea integratoare a egalitatii de gen”.....	9
1.1.3 Importanta implementarii abordarii integratoare a egalitatii de gen.....	11
1.2 Abordari institutionale	11
1.3 Modul de elaborare a strategiei privind abordarea integratoare a egalitatii de gen...	15
1.4 Metode si instrumente de implementare a abordarii integratoare a egalitatii de gen	16

CAPITOLUL 2 Fortele principale de ordine publica si abordarea integratoare a egalitatii de gen

2.1 Fortele principale de mentinere a ordinii si sigurantei publice

2.1.1 Structura fortelor de ordine publica.....	22
2.1.3 Atributii si competente in domeniul ordinii si sigurantei publice.....	23
2.1.4 Reforma fortelor principale de ordine si siguranta publica prin abordarea integratoare a egalitatii de gen.....	27

2.2 Se poate vorbi despre o etica a grijii in sfera fortelor principale de ordine publica?

2.2.1 Delimitari conceptuale privind etica grijii.....	35
2.2.2 Rolul eticei grijii in fortele principale de ordine publica.....	40

CAPITOLUL 3 Studiu de caz privind structurile de Politie si Jandarmerie din judetul Prahova

3.1 Aspecte metodologice

3.1.1 Stabilirea si justificarea temei de cercetare.....	42
3.1.2 Elaborarea modelului ipotetico-empiric.....	42
3.1.3 Identificarea si culegerea datelor empirice.....	43

3.2 Reprezentarea femeilor in cadrul structurilor de Politie si Jandarmerie

3.3 Analiza si interpretarea datelor obtinute prin interviurile de grup.....	46
3.4 Analiza si interpretarea datelor obtinute prin interviurile individuale	
3.4.1 Perspectiva manageriala a Inspectoratului Judetean de Jandarmi Prahova.....	57
3.4.2 Perspectiva colegiala a Inspectoratului Judetean de Jandarmi Prahova.....	61
CONCLUZII.....	66
ALBUM FOTOGRAFIC.....	70
ANEXE.....	74
BIBLIOGRAFIE.....	77

LISTA TABELELOR

Tabel 1.1 Metoda celor 4R.....	16
Tabel 1.2 Metoda PST.....	17
Tabel 1.3 Analiza impactului de gen.....	19
Tabel 1.4 Tehnici si instrumente privind implementarea abordarii integratoare a egalitatii de gen.....	21
Tabel 2.1 Analiza impactului de gen in 7 pasi.....	34
Tabel 2.2 Exemple privind initiativele de gen in structurile de ordine publica.....	35
Tabel 3.1 Repartitia pe corpuri profesionale a personalului de sex femeiesc din cadrul Inspectoratului de Politie Judetean Prahova.....	45
Tabel 3.2 Gradul de reprezentare a femeilor si barbatilor in structuri de Politie si Jandarmerie in luna Iunie 2010.....	45

INTRODUCERE

Prin lucrarea de fata, „Abordarea integratoare a egalitatii de gen in fortele principale de ordine publica”, imi propun sa analizez modul in care *integrarea dimensiunii de gen in cadrul tuturor politicilor, programelor si proiectelor pe care structurile de Politie si Jandamerie le au in vedere, conduce catre o imbunatatire a serviciilor de siguranta oferite membrilor comunitatii.* In acelasi timp, voi incerca sa demonstrez cum o reprezentare echilibrata din punct de vedere al genului, in care femeile si barbatii se completeaza reciproc prin modul diferit de abordare a problemelor intalnite, contribuie la cresterea eficientei in indeplinirea misiunilor de mentinere si restabilire a ordinii publice.

Am ales aceasta tema deoarece fortele principale de ordine publica joaca un rol important in societate, fiind responsabile in ceea ce priveste protejarea sigurantei publice, si trebuie sa isi desfasoare activitatile tinand cont de diversitatea membrilor intregii comunitati. Capacitatea abordarii integratoare a egalitatii de gen de a imbunatati eficienta structurilor de politie si jandarmerie reprezinta o tema relativ noua, ce nu a fost intens cercetata la nivel national si care prezinta un grad inalt de importanta datorita faptului ca aceste structuri ne influenteaza calitatea vietii prin activitatile pe care le desfasoara.

Pentru a se adapta nevoilor si intereselor diferite si in schimbare ale cetatenilor, este necesar ca structurile de politie si jandarmerie sa desfasoare un proces de reforma continua a programelor si activitatilor lor, concentrandu-se pe nevoile de securitate ale unei populatii diversificate. Abordarea integratoare a egalitatii de gen, aplicata fortelelor de ordine si siguranta publica, implica o constientizare a impactului pe care politicele si programele structurilor mai sus mentionate, il au asupra femeilor si barbatilor, la toate nivelurile si in toate etapele. Prezenta femeilor in aceste structuri conduce catre o abordare diferita in relatia cu membrii comunitatii, ce contribuie la indeplinirea obiectivelor privind siguranta publica dintr-o perspectiva a eticilor griji, in cadrul careia accentul cade pe responsabilitate si relatii, iar moralitatea reprezinta un raspuns emotional si o intelegerere intre indivizi ce alcatuiesc aceste relatii. Integrarea perspectivei de gen in cadrul proceselor de ordine si siguranta publica asigura imbunatatirea eficientei serviciilor oferite, a griji si responsabilitatii de care dau dovada acestea.

Metodologia pe care am folosit-o are la baza o cercetare de tip calitativ pe care am obtinut-o cu ajutorul anchetei de tip sociologic. Studiul de caz este format din doua interviuri de grup si doua interviuri individuale, iar informatiile au fost obtinute cu ajutorul grilei de interviu semistructurate. Esantionarea folosita este de tip criteriu si urmareste ca unitatile de interviu sa faca parte din personalul incadrat in structurile de politie si jandarmerie din judetul Prahova.

Lucrarea este structurata in trei capitole, fiecare avand mai multe subcapitole, urmate de concluzii si o lista cuprinzatoare de referinte bibliografice. In primul capitol am prezentat cadrul conceptual privind abordarea integratoare a egalitatii de gen, importanta acestei strategii, precum si metode si tehnici cu ajutorul carora abordarea integratoare a egalitatii de gen poate fi implementata. Cel de-al doilea capitol prezinta delimitari conceptuale privind fortele principale de ordine publica, atributiile si competentele ce le revin si modul in care aceste structuri pot fi reformate prin integrarea dimensiunii de gen. Tot in cadrul acestui capitol am realizat o scurta prezentare teoretica a eticei grijii si am analizat daca putem vorbi despre o etica grijii in structurile principale de ordine publica. Ultimul capitol infatiseaza o serie de aspecte metodologice si studiul de caz privind structurile de Politie si Jandarmerie din Judetul Prahova.

In primul capitol, „Delimitari conceptuale privind abordarea integratoare a egalitatii de gen”, este prezentat un scurt istoric al conceptului, precum si delimitarile conceptuale la nivel international, european si national. Urmeaza o serie de argumente ce pune in evidenta importanta acestei strategii ce va aduce in planul central al societatii problemele privind egalitatea de gen si impactul diferit al politilor asupra femeilor si barbatilor. Nu in ultimul rand, abordarea integratoare va contribui la schimbarea atitudinilor si perceptiilor privind egalitatea de gen, de multe ori negative, si va determina o crestere a constientizarii diversitatii in randul barbatilor si femeilor. Tot in cadrul primului capitol am prezentat mai multe metode de implementare a abordarii integratoare privind dimensiunea de gen, cum ar fi metoda celor 4R, metoda Gender Proofing, analiza de gen, analiza impactului de gen si metoda PST.

Voi continua prin delimitarea structurilor principale de ordine publica in cel de-al doilea capitol, „Fortele principale de ordine publica si abordarea integratoare a egalitatii de gen”, in care sunt prezentate o serie de atributii si competente ale acestor structuri. In continuare am ilustrat modul in care o reforma a structurilor de politie si jandarmerie din punctul de vedere al dimensiunii de gen, va contribui la cresterea gradului de profesionalism si responsabilitate in ceea ce priveste serviciile de ordine si siguranta publica corespunzatoare nevoilor diversificate ale comunitatii. Nu in ultimul rand, am incercat sa realizez o scurta prezentare teoretica privind etica grijii si sa analizez daca putem vorbi, in cadrul structurilor de ordine publica, despre o voce diferita, cea a femeilor.

In ultimul capitol, „Studiu de caz privind structurile de Politie si Jandarmerie din judetul Prahova”, sunt prezentate si interpretate informatiile obtinute prin interviuri de grup si interviuri individuale. In prima parte am analizat doua interviuri de grup cu patru femei jandarmi si doua politiste de proximitate pentru a putea ilustra importanta integrarii egalitatii de gen atat in activitatile pe care le desfasoara, cat si in cadrul politilor si proiectelor institutionale. De

asemeni, am cercetat modul in care sunt percepute problemele privind egalitatea de gen la nivelul managerial al Inspectoratului de Jandarmi Judetean Prahova si daca exista o incurajare a femeilor sa urmeze o cariera in domeniul ordinii publice. Nu in ultimul rand, am considerat important sa prezint o perspectiva colegiala privind prezenta femeilor in fortele principale de ordine si siguranta publica.

Mi-am propus prin aceasta lucrarea sa raspund la mai multe intrebari legate de abordarea integratoare a egalitatii de gen si a beneficiilor pe care aceasta strategie le produce: De este importanta cresterea numarului de femei in fortele principale de ordine publica?, Structurile de politie si jandarmerie constientizeaza faptul ca femeile si barbatii sunt afectati de violenta si discriminare in moduri diferite?, Este importanta dimensiunea de gen pentru fortele de ordine publica?, O mai buna reprezentare a femeilor in fortele de ordine publica ar conduce catre imbunatatirea serviciilor?, In ce masura putem vorbi despre o etica a grijiilor in sfera fortelor de ordine publica? si nu in ultimul rand, Exista o alta voce, cea a femeilor, in cadrul fortelor de ordine publica?.

CAPITOLUL 1

Delimitari conceptuale privind abordarea integratoare a egalitatii de gen

1.1 Cadrul conceptual

1.1.1 Scurt istoric privind abordarea integratoare a egalitatii de gen

In anul 1985, la Nairobi, a fost utilizat pentru prima data termenul de „abordare integratoare” in cadrul celei de-a treia Conferinta Mondiale privind Conditia Femeilor, exprimand „angajamentul guvernelor participante la conferinta de a pune in practica liniile directoare cuprinse in *Strategiile viitoare de actiune pentru promovarea femeilor*” (Bocioc el al., 2004, p. 9).

Abordarea integratoare a egalitatii de gen² a devenit o strategie internationala pentru promovarea egalitatii de gen in cadrul Platformei de Actiune de la Beijing adoptata la cea de-a patra Conferinta Mondiala privind Conditia Femeilor din 1995. Avand in vedere impactul diferit pe care deciziile il pot avea asupra femeilor si barbatilor, institutiile Uniunii Europene si Consiliul Europei au contribuit la formarea unui cadru favorabil pentru promovarea politilor si programelor ce sustin integrarea dimensiunii de gen in toate domeniile. In 1996 s-a constituit, la propunerea Consiliului Europei, *Grupul de specialisti in domeniul abordarii integratoare* cu scopul de a elabora rapoarte si documente metodologice cu ajutorul carora “mai multe tari au facut progrese semnificative si si-au dezvoltat capacitatile de elaborare si de aplicare a proiectelor din sfera abordarii integratoare a egalitatii de gen” (Bocioc el al., 2004, p. 9). Comisia Europeană publica *Includerea sanselor egale pentru femei si barbati in toate politicile si activitatatile Comunitatii*, document prin care confirma adoptarea strategiei abordarii integratoare a dimensiunii de gen. Parlamentul European recomanda in 1997 continuarea dublei strategii³ pentru a putea obtine egalitate intre femei si barbati. In acest sens au fost propuse crearea unor structuri specializate, stabilirea criteriilor de evaluare, monitorizarea legislatiei propuse pentru a studia impactul pe care il are asupra egalitatii de gen si colectarea datelor statistice differentiate pe sexe (<http://www.genderkompetenz.info>).

In 2006, Consiliul European adopta *Pactul european pentru egalitatea de gen* prin intermediul caruia incurajeaza statele membre sa imbunatasteasca abordarea integratoare a egalitatii de gen. Documentul specifica faptul ca aceasta strategie nu presupune numai sustinerea egalitatii dintre barbati si femei si implementarea masurilor specifice pentru ajutarea femeilor, ci

² In limba engleza: *Gender mainstreaming*.

³ Abordarea integratoare de gen se desfasoara in paralel cu masurile speciale de promovare a femeilor.

mobilizarea tuturor politiciilor si programelor generale in scopul obtinerii egalitatii, tinand cont in mod activ si deschis de perspectiva de gen si de impactul diferit pe care politicile il au asupra femeilor si barbatilor⁴.

Pornind de la crearea conceptelor pana la definirea unor masuri concrete si stabilirea unui obiectiv bine determinat, de a integra dimensiunea de gen in toate domeniile si la toate nivelurile, a fost necesara implicarea mai multor specialisti din diferite domenii. Rezultatul acestor eforturi a condus in prezent la existenta unui spectru larg de instrumente necesare implementarii si mentinerii egalitatii de gen: metodologie, tehnici de lucru, bune practici.

1.1.2 Intelesul conceptului de „abordare integratoare a egalitatii de gen”

Abordarea integratoare a egalitatii de gen se refera la „(re)organizarea procedurilor si reglementarilor uzuale, (re)organizarea responsabilitatilor si capacitatilor in scopul integrarii perspectivei de gen in toate aceste proceduri, reglementari, responsabilitati, capacitatii, etc. Se refera de asemenea la utilizarea expertizei de gen in elaborarea si planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen in acest proces, includerea consultarilor si participarii grupurilor si organizatiilor relevante” (Bocioc et al., 2004, p. 10). Egalitatea de gen devine prin intermediul abordarii integratoare o dimensiune explicita a tuturor politicilor si programelor si nu ramane un simplu criteriu de evaluare izolat.

Abordarea integratoare (in limba engleza „mainstreaming”) face trimitere la atitudinile, valorile, ideile principale, dominante ale unei societati, prin intermediul carora se identifica o societate. Conceptul se refera la totalitatea deciziilor si alegerilor ce influenteaza optiunile economice, politice si sociale si modul in care sunt distribuite resursele. **Abordarea integratoare a perspectivei de gen** urmareste ca egalitatea de gen sa faca parte din tendintele principale ale unei societati. Strategia abordarii integratoare reprezinta „o etapa in care aceste idei, atitudini sau activitati includ in mod uzual o perspectiva de gen si devin o parte integranta a gandirii generale” (Bocioc et al., 2004, p. 13).

Genul se refera la rolurile, caracteristicile, atitudinile, comportamentul pe care societate le atribuie barbatilor si femeilor, dar si la relatia dintre femei si barbati. „*Genul* se refera la diferențele învățate dintre femei și barbati, pe când *sexul* se referă la diferențele biologice dintre femei și barbati” (Denham, 2008, p. 3). In lucrarea *Gender Mainstreaming*.

⁴ Cf. „Manual pentru abordarea integratoare a egalitatii de gen in politicile de ocupare a fortelei de munca, incluziune sociala si protectie sociala”, Comisia Europeana, Aprilie 2008, p. 3.

*Metode si instrumente*⁵, genul este descris ca fiind „un instrument conceptual cu ajutorul caruia sunt analizate rolurile, responsabilitatile, constrangerile, sansele si nevoile barbatilor si femeilor in orice context”. Genul influenteaza intreaga populatie si de multe ori contribuie la cresterea gradului de vulnerabilitate creat de anumite diferente structurale: varsta, handicap, orientare sexuala, etnie.

Prin egalitatea de gen interesele, nevoile si valorile diferite dintre barbati si femei sunt pretuite si promovate in mod egal. Genul reprezinta un construct social, prin care femeile si barbatii sunt invatati sa se comporte diferit, rolurile pe care le detin si interesele lor nefiind aceleasi. Modelele si valorile promovate nu sunt echilibrate din punct de vedere al genului si nu tin cont intotdeauna de diferentele dintre femei si barbati, iar accentul cade preponderent pe valorile masculine. Structurile si institutiile sociale creaza si perpetueaza dezechilibrul de gen si se ajunge la o segregare pe piata muncii, iar domeniile in care lucreaza preponderent femei sunt platite mai putin decat cele puternic masculinizate. „Valorile atribuite *muncii femeilor* si *muncii barbatilor* nu sunt aceleasi; aceste diferente variaza de la o societate la alta, de la o cultura la alta si sunt denumite *diferente de gen*” (Bocioc et al., 2004, p. 13).

Mecanismele de obtinere a egalitatii intre femei si barbati si abordarea integratoare a dimensiunii de gen reprezinta doua strategii distincte ce urmaresc acelasi scop: egalitatea de gen. In timp ce politicile de gen sunt dezvoltate pornind de la situatii de inegalitate sau discriminare intre femei si barbati, abordarea integratoare porneste de la o politica deja existenta, numai ca aceasta politica este reorganizata astfel incat actorii implicați sa tina cont de dimensiune de gen. Abordarea integratoare reprezinta „o strategie fundamentala – poate dura ceva timp pana cand va fi implementata, insa are potential pentru o schimbare sustenabila”, pe cand „formele *traditionale* de politici de gen pot actiona mult mai rapid, dar sunt limitate de obicei pe anumite arii de politici” (<http://www.g-i-s-a.de/>). In lucrarea *Gender Mainstreaming. Metode si instrumente* (Bocioc et al, 2004), **abordarea integratoare a egalitatii de gen** este definita drept procesul ce „implica includerea aspectelor de gen in toate politicile, programele, practicile si procesul de luare a deciziilor, astfel incat, in orice stadiu si la orice nivel al elaborarii sau implementarii, sa se faca o analiza a efectelor asupra femeilor si barbatilor si sa se actioneze in consecinta”.

⁵ Publicata in cadrul proiectului *Romanian NGOs More Active in Gender Mainstreaming*, finantat de Agentia Canadiana de Dezvoltare Internationala (ACDI) prin Proramul de Sprijin al Bunei Guvernari si de Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE) cu fonduri de la Fundatia pentru o Societate Deschisa

1.1.3 Importanta implementarii abordarii integratoare a egalitatii de gen

Abordarea integratoare constituie o strategie importanta pentru obtinerea egalitatii intre femei si barbati. In cadrul *Raportului Final al Activitatilor Grupului de Specialisti privind Abordarea Integratoare a Dimensiunii de Gen*⁶ sunt prezentate o serie de avantaje privind implementarea acestei strategii. Prin includerea dimensiunii de gen, actorii implicați în pozitiile de decizie sunt consienti de impactul diferit pe care politicile implementate îl au asupra femeilor și barbatilor, astfel strategia pune accentul pe oameni și imbunatatestă modul de realizare și evaluare ale politicilor. Abordarea integratoare conduce către o mai bună guvernare, o transparentă mai mare a procesului politic, iar prin integrarea dimensiunii de gen se va evidenția faptul că politicile nu sunt de fapt neutre la gen. Un alt avantaj îl reprezintă implicarea atât a femeilor cât și a barbatilor în procesul de integrare a dimensiunii de gen în toate domeniile și la toate nivelurile. În acest fel resursele umane sunt folosite la capacitate maxima și se poate beneficia de ambele tipuri de experiente.

Abordarea integratoare va aduce în prim planul societății problemele privind egalitatea de gen și impactul diferit al politicilor asupra femeilor și barbatilor. Strategia va arăta că egalitatea de gen reprezintă „o problemă socială importantă cu implicații pentru toată lumea și pentru dezvoltarea societății, și nu este numai *un cost sau un lux*”⁷. Dezechilibrul dintre femei și barbati nu va putea fi combatut în mod eficient fără interesul și implicarea sistemului politic și al societății în general. Odată implementată, abordarea integratoare va contribui la schimbarea atitudinilor și perceptiilor privind egalitatea de gen, de multe ori negative. Procesul de includere a dimensiunii de gen determină o creștere a consientizării diversității din randul barbatilor și femeilor, a identității lor multiple.

1.2 Abordari institutionale

Sistemul Organizației Națiunilor Unite (United Nations System) definește abordarea integratoare a egalitatii de sanse între femei și barbati drept procesul de evaluare al impactului asupra femeilor și barbatilor pe care îl are orice acțiune planificată, incluzând legislație, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelurile. „Constituie o strategie pentru ca interesele și experiențele femeilor și barbatilor să reprezinte în aceeași măsură o dimensiune integrală din design-ul, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor în

⁶ Cf. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Mai 1998, Strasburg. <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374>

⁷ Ibidem.

toate domeniile economice, politice si sociale astfel incat femeile si barbatii sa beneficieze in mod egal si ca inegalitatea sa nu fie perpetuata”⁸.

Din perspectiva **Programului Natiunilor Unite pentru Dezvoltare (United Nations Development Program)**, abordarea integratoare de gen reprezinta o strategie ce urmareste obtinerea unei mai bune egalitati intre femei si barbati prin integrarea perspectivei de gen in toate domeniile si sectoarele (comert, sanatate, educatie, mediul inconjurator, transport, etc.). Conceptul nu vizeaza numai o contributie la dreptatea sociala, dar este important pentru dezvoltarea umana echitabila si sustenabila. Rezultatul pe termen lung al abordarii integratoare urmareste obtinerea unei dezvoltari umane mai bune si mai sustenabile pentru intreaga lume (Niemanis, 2007, p. 11).

Organizatia Internationala a Muncii (International Labour Organization) defineste abordarea integratoare ca fiind strategia prin care problemele de gen sunt aduse in atentia intregii societati, incluzand actiuni affirmative atunci cand femeile sau barbatii se afla in pozitii dezavantajoase. Principiile de baza referitoare la abordarea integratoare sunt:

- Analiza de gen trebuie realizata intotdeauna.
- Este necesara crearea unor mecanisme de monitorizare si masurare a progresului.
- Presupunerile ca problemele sunt neutre la egalitatea de gen nu trebuie facute niciodata.
- Trebuie facute eforturi pentru a exista o participare echitabila a femeilor in functile de decizie.
- Abordarea integratoare nu inlocuieste necesitatea existentei programelor si politicilor pentru femei si a legislatiei pozitive (<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>).

Consiliul Europei considera ca abordarea integratoare a dimensiunii de gen reprezinta (re)organizarea, ameliorarea si evaluarea proceselor de luare a deciziilor, astfel incat perspectiva de gen sa fie integrata in toate domeniile si la toate nivelurile, de catre actorii implicați in mod obisnuit in realizarea politicilor (<http://www.coe.int/>). Abordarea integratoare a egalitatii de gen poate fi dezvoltata numai atunci cand au fost indeplintie anumite cerinte. Cea mai importanta cerinta, dar de cele mai mult ori si cea mai greu de obtinut, este voiala politica pentru a implementa aceasta strategie. Un alt mod de a defini abordarea integratoare poate fi realizat prin identificarea a trei strategii ce privesc egalitatea de gen: ajustarea, personalizarea si transformarea. Ajustarea, fiind una dintre cele mai vechi strategii de promovare a principiului egalitatii, se refera la „masurile menite sa stabileasca egalitatea formală intre femei si barbati,,

⁸ Cf. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, Economic and Social Council, Iunie 1997, Geneva.
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

precum o legislatie privind tratamentul egal si mecanismele care sa asigure aplicarea legii”⁹. Personalizarea reprezinta implementarea unor programe pozitive de actiune pentru femei si furnizarea de servicii de ingrijire a copilului. Cea de-a treia strategie, transformarea, presupune ca o schimbare a institutiilor si organizatiilor poate fi necesara pentru obtinerea egalitatii de gen¹⁰.

Comisia Europeana sustine integrarea principiului egalitatii de sanse pentru femei si barbati in toate politicile si activitatile Comunitatii. Principiul abordarii integratoare consta in faptul ca se tine cont intotdeauna in toate domeniile de diferentele dintre situatia, interesele sau nevoile femeilor si ale barbatilor¹¹. **Abordarea integratoare de gen** reprezinta strategia prin care dimensiunea de gen este inclusa in toate politicile, programele si procesele de luare a deciziilor, astfel incat „in orice stadiu si la orice nivel al elaborarii sau implementarii, sa se faca o analiza a efectelor asupra femeilor si barbatilor si sa se actioneze in consecinta” (Bocioc et al., 2004, p. 17). Comisia Europeana atrage atentia asupra faptului ca abordarea integratoare de gen trebuie sa reprezinte o componenta transversala in cadrul Fondurilor Structurale. Oportunitatile egale intre femei si barbati trebuie sa ramana o prioritate prin dubla strategie, abordarea integratoare de gen si actiunile specifice, care si-a dovedit eficienta. Fondurile structurale sunt de o importanta deosebita pentru combaterea potenialelor riscuri la care sunt predispuse femeile din noile state membre, cum ar fi cresterea somajului si scaderea serviciilor de ingrijire a copiilor¹². Comisia Europeana atrage atentia asupra faptului ca „abordarea integratoare a egalitatii de gen semnifica atentia particulara care trebuie acordata sanselor egale din cadrul tuturor activitatilor de programare si implementare ale Fondurilor Structurale Europene. Acolo unde este posibil, acestea sprijina promovarea femeilor in cadrul fortei de munca si eliminarea discrepantelor salariale” (http://ec.europa.eu/index_en.htm).

In anul 2005, **Parlamentul European** a adoptat o rezolutie privind abordare integratoare a egalitatii de gen ce urmarest sa atraga atentia asupra faptul ca aceasta strategie va conduce catre rezultate pozitive atat pentru barbati, cat si pentru femei. In ceea ce priveste implementarea pe termen lung a abordarii integratoare de gen, rezolutia subliniaza necesitatea

⁹ Cf. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Mai 1998, Strasburg. <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374>.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Cf. “Communication from the Commission of 21 February 1996: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_en.htm

¹² Cf. “Communication from the Commission of 20 December 2002: Implementation of gender mainstreaming in the Structural Funds programming documents 2000-2006” <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0748:FIN:EN:PDF>

existentei unor instrumente adecvate, precum indicatori, date si statistici segregate pe sexe si alocarea resurselor bugetare tinand cont de dimensiunea de gen¹³.

La nivel national, abordarea integratoare e perspectivei de gen este inclusa in *Strategia nationala pentru egalitatea de sanse intre femei si barbati pentru perioada 2006 – 2009*. In cadrul arilor de interventie stabilite prin strategie, abordarea integratoare de gen este incadrata la *Roluri si Stereotipuri de gen* si reprezinta unul dintre obiectivele politicii privind egalitatea de sanse intre femei si barbati in educatie, cultura si mass-media. Pentru realizarea acestui obiectiv se urmareste operarea cu indicatori si instrumente care sa permita integrarea perspectivei de gen in toate politicile publice. La nivelul resurselor umane, se va urmari includerea modulelor de gen in cursurile de formare a tuturor persoanelor care intervin in gestionarea si derularea de politici publice¹⁴. Incadrarea gresita a strategiei privind integrarea egalitatii de gen indica faptul ca exista o interpretare defectuasa a informatiilor si incapacitatea de a opera cu acest concept. In cadrul *Strategiei nationale pentru egalitatea de sanse intre femei si barbati pentru perioada 2010 – 2012*, abordarea integrata a politicii privind egalitatea gen urmareste pe termen lung obtinerea egalitatii intre femei si barbati in satisfacerea drepturilor si oportunitatilor lor sociale, economice si politice¹⁵. Abordarea integratoare de gen este mentionata numai formal in aceste documente, neexistand o implementara a acestei strategii si nici beneficiile pe care le presupune.

Legislatia nationala privind abordarea integratoare a dimensiunii de gen se afla inca intr-un stadiu initial, insa referitor la domeniul egalitatii de gen exista o serie de reglementari si principii ce se regasesc in Constitutie, Codul Muncii si alte legi, inclusiv Legea 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati. Nu exista o strategie la nivel national privind integrarea de gen in toate politicile, programele, proiectele si la toate nivelurile, aceste acte normative reprezentand cadrul legislativ ce reglementeaza aspecte legate de anti-discriminare, drepturi de munca, protectia maternitatii, violenta in familie, trafic de persoane (Bocioc, 2004, p. 64).

¹³ Cf. “Equality between men and women in the committees' work”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:244E:0225:0228:EN:PDF>

¹⁴ H.G. Nr. 319 din 8 martie 2006.

¹⁵ H.G. Nr. 237 din 24 Martie 2010.

1.3 Modul de elaborare a strategiei privind abordarea integratoare a egalitatii de gen

Inainte de a incepe implementarea abordarii integratoare a egalitatii de gen, *Raportului Final al Activitatilor Grupului de Specialisti*¹⁶ identifica o serie de conditii ce contribuie la facilitarea acestui demers. In primul rand statul trebuie sa declare egalitatea de gen drept unul dintre principalele sale obiective si sa promoveze integrarea perspectivei de gen in toate programele si politicile sale. Existenta politicilor specifice privind egalitatea de gen si statisticilor segregate pe sexe reprezinta de asemenei doua dintre conditiile facilitatoare acestui proces. Deoarece abordarea integratoare nu reprezinta un scop in sine, ci o strategie pentru a obtine egalitate de gen, trebuie sa existe anumite cercetari si studii privind relatiile de gen. O alta conditie importanta ce trebuie mentionata se refera la existenta unui anumit grad de participare a femeilor in viata politica si publica si in procesele de luare a deciziilor.

In lucrarea *Gender mainstreaming. Metode si instrumente* (Bocioc et al., 2004) sunt prezentate serie de etape importante pentru abordarea integratoare. Prima etapa o reprezinta **pregatirea si planificarea politicilor**, unde sunt analizate problemele existente si „sunt definite rezultatele din perspectiva impactului lor asupra femeilor si barbatilor”. Urmeaza **etapa de decidere a politicii** in cadrul careia este importanta analizarea problemelor pe dimensiunea de gen, aceasta etapa putand conduce catre o reprioritizare a problemelor. In cadrul **aplicarii politicii** sunt „detectate si analizate riscurile posibile, sunt definite scopurile mari ale politicii, specificandu-se problemele de gen si tintele care apoi sunt prioritizate”. Cea de-a patra etapa este cea de **evaluare a politicii** in cadrul careia este analizat modul in care schimbarile facute au contribuit la imbunatatirea egalitatii de gen.

Manualul pentru abordarea integratoare a egalitatii de gen (Comisia Europeana, 2008) identifica patru etape pentru implementarea acestei strategii. Prima dintre ele este **organizarea** in cadrul careia sunt identificate problemele si provocarile existente si „se refera la procesul de furnizare a unei baze structurale si culturale pentru egalitatea de sanse”. Urmeaza **documentarea cu privire la diferențele de gen** ce presupune colectarea datelor segregate pe sexe pentru „a putea evalua (in)egalitatatile actuale dintre genuri si pentru a prioritiza domeniile care necesita atentie”. Exista patru dimensiuni pentru evaluarea inegalitatii de gen: participarea, resursele, normele si valorile si drepturile¹⁷. Participarea urmareste identificarea unor informatii de baza care sa ilustreze compozitia pe genuri a grupului-tinta vizat de politica. Pot exista

¹⁶ Cf. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Mai 1998, Strasburg. <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374>

¹⁷ Rubery, J. & C. Fagan (2000) apud Comisia Europeana (2008), *Manual pentru abordarea integratoare a egalitatii de gen*

diferente de gen si in accesul la/modul de distribuire a resurselor (timp, spatiu, bani, putere economica si politica, transport, calificare), fapt pentru care trebuie luate in considerare diferitele variabile ce influenteaza distribuirea acestor resurse. De asemenea, este necesara „identificarea rolului pe care masurile politice il au in consolidarea normelor și a valorilor sociale care mentin inegalitatea de gen”, iar drepturile se refera la „discriminarea directa sau indirecta in functie de sex, la drepturile omului și la accesul la justitie in mediul legal, politic sau socioeconomic”. **Evaluarea impactului politic** este cea de-a treia etapa si presupune o analiza a potentialului impact de gen asupra politicii, iar ultima etapa, **reformularea politicii**, urmareste o remodelare a politicii ce a fost evaluata ca avand un impact negativ asupra egalitatii de gen.

1.4 Metode si instrumente de implementare a abordarii integratoare a perspectivei de gen

Gender mainstreaming. Metode si instrumente (Bocioc et al., 2004) reprezinta un ghid practic destinat prezentarii si explicarii metodologice a conceptului de abordare integratoare de gen si recomanda o serie de metode ce urmaresc includerea acestui concept in politici si programe. Categoriile principale sunt metodele cantitative si cele calitative, insa unele metode pot contine atat elemente cantitative cat si calitative.

Un prim exemplu este **metoda celor 4R** ce contine atat elemente cantitative cat si calitative si urmareste distribuirea „puterii de decizie si actiune intre femei si barbati, respectiv gradul de implicare al fiecarui gen in proiectarea si implementarea activitatilor din cadrul politicilor, programelor si proiectelor” (Bocioc et al., 2004, p. 21).

Tabel 1.1 Metoda celor 4R

Sursa: Bocioc et al., 2004.

1R – Reprezentare	Raspunde la intrebarea „cate femei si cati barbati?” si ofera informatii privind proportia dintre femei si barbati aflati in diferite pozitii din cadrul procesului decizional.
2R- Resurse	Raspunde la intrebarea „cum sunt alocate resursele (timp, bani, spatiu, materiale) pentru femei si pentru barbati?” si se urmareste modul de impartire a resurselor pentru diverse activitati
3R- Realitate	Raspunde la intrebarea „care sunt motivele impartirii pe sexe si ale alocarii resurselor intre femei si barbati?” 3R si 4R sunt intrebari calitative care deriva din 1R si 2R.
4R- Reactii	Raspunde la intrebarea: „cum raspundem la aspectele identificate?”

Metoda PST¹⁸ urmareste identificarea gradului de includere al perspectivei de gen in organizatii sau institutii si raspunde la o serie de intrebari dezvoltate pe trei paliere, la nivel Personal, Structural sau Tematic.

Tabel 1.2 Metoda PST

Sursa: Bocioc et al., 2004.

La nivel Personal	<p>Exista angajament fata de integrarea perspectivei de gen la nivelul conducerii institutiei? Daca da, in ce masura?</p> <p>Exista structuri si ierarhii echilibrate din perspectiva de gen?</p> <p>Exista expertiza de gen la nivelul personalului?</p> <p>Exista preocupare pentru formarea personalului in sensul sensibilizarii acestuia la dimensiunea de gen?</p> <p>Se realizeaza o informare a personalului in legatura cu aspecte legate de problematica de gen (regulament intern privind hartuirea sexuala, masuri speciale pentru evitarea accentuarii stereotipurilor de gen)?</p>
La nivel Structural	<p>Analiza de gen si alte metode de integrare a dimensiunii de gen se realizeaza la un anumit interval de timp?</p> <p>Exista o distributie a resurselor echilibrata din perspectiva genului?</p> <p>Perspectiva de gen este integrata in planificare, implementare, monitorizare si evaluare?</p> <p>Se realizeaza culegerea si evaluarea datelor segregate pe genuri si a informatiilor specifice de gen?</p> <p>Este descurajata raspandirea stereotipurilor de gen?</p>
La nivel Tematic	<p>Problema de gen este inclusa in toare temele abordate?</p> <p>Se apeleaza la sprijinul expertilor/expertelor de gen?</p>

Analiza de gen interpreteaza date si informatii din perspectiva de gen intr-un anumit context si urmareste sa identifice diferentele care exista intre rolurile de gen, activitatile, interesele si oportunitatile pe care le au femeile si barbatii. Analiza de gen necesita trei componente (date segregate pe genuri, analiza si perspectiva de gen) pentru a furniza informatiile de baza necesare pentru abordarea integratoare a egalitatii de gen si ar trebui sa indice **care** sunt diferentele dintre femei si barbati, dar mai ales **de ce** exista aceste diferențe.

¹⁸ Aceasta metoda fost prezentata de Henriette Meseke, Compass Breman si Regina Frey, Gender Buero Berlin la Conferinta pe politici de gen "Women and Economy", Gdansk 2003 (Bocioc et al, 2004, p.23)

Agentia Canadiana de Dezvoltare Internationala¹⁹ propune un ghid privind analiza de gen pentru o mai buna planificare a proiectelor locale. Ghidul nu contine un set standard de intrebari si recomandari, ele putand fi dezvoltate si adaptate in functie de context.

Analiza de gen: Ce trebuie intrebat

- Care este grupul tinta (direct sau indirect) al proiectului, programului sau politicii ce urmeaza a fi implementata? Care sunt beneficiarii? Cine va avea de pierdut?
- Cum au fost femeile implicate in elaborarea si implementarea solutiei?
- Ce modalitati specifice pot fi propuse pentru incurajarea si abilitarea femeilor de a participa in realizarea politicii/programului/proiectul?
- Care este cea mai buna cale de a construi (si intari) angajamentul institutiei pentru promovarea femeilor?

Analiza de gen: Ce trebuie facut

- Sa existe anumite cunostinte privind relatiile de gen, divizunea muncii intre barbati si femei precum si cine are acces la si control asupra resurselor.
- Sa fie luta in considerare impactul diferit al initiativelor asupra femeilor si barbatilor si sa se identifice consecintele de care trebuie sa tineti cont.
- Sa fie elaborate date de baza, sa asigurati date segregate in functie de genuri, sa stabiliti obiectivele masurabile si sa identificati rezultatele estimate si indicatorii.
- Sa fie identificate barierele ce exista in calea participarii si productivitatii femeilor.

Analiza impactului de gen urmareste sa identifice modul in care barbatii si femeile difera unii de altii in functie de gradul in care participa in cadrul unei politici/unui program sau de gradul in care obtin beneficii de la acea politica/program (Niemanis, Dolata, 2007, p. 105). Analiza impactului de gen inseamna „a compara si a analiza, in conformitate cu criterii relevante pentru gen, situatia curenta, tendintele si rezultatul asteptat care va fi produs de introducerea politicii respective” (Bocioc et al., 2004, p.25). Politicile pot afecta barbatii si femeile in mod diferit, de aceea este necesar sa existe o perspectiva clara a impactului politicilor ce urmeaza a fi implementate. Deoarece impactul politicilor asupra femeilor si barbatilor, atat direct cat si indirect, este de cele mai multe ori greu de identificat, analiza impactului de gen trebuie sa tina cont de mai multe criterii: **participare, resurse, norme si valori si drepturi**.

¹⁹ Cf. *CIDA's Policy on Gender Equality*, Agentia Canadiana de Dezvoltare Internationala, Martie 1999, pg. 28-29
http://www.sice.oas.org/Genderandtrade/CIDA_GENDER-E_Policies.pdf

Tabel 1.3 Analiza impactului de gen

Sursa: Bocioc et al., 2004.

Aria de impact	Exemple de intrebari
Participare: reprezentarea femeilor si barbatilor in pozitii de decizie, structura pe sexe a grupului tinta	Vor putea femeile si barbatii sa participe la aceasta politica in numar egal? Vor participa in mod egal in functiile de decizie?
Resurse: acces egal la resurse (timp, bani, spatiu, informatii, cariere profesionale, cursuri de perfectionare)	Beneficiaza barbatii si femeile in mod egal de resurse?
Norme si valori: cum influenteaza stereotipurile de gen, atitudinile si valorile sociale, rolurile de gen	Stereotipurile de gen privind diviziunea muncii pe criterii de gen vor permite atat barbatilor cat si femeilor sa participe la politica/programul implementat in mod egal? Va incerca programul sa elimine/depaseasca stereotipurile referitoare la rolurile de gen?
Drepturi: oportunitati egale pentru a beneficia de rezultatele politicii, prevenirea discriminarii de gen directa sau indirecta	Există vreo bariera ce nu va permite femeilor si barbatilor sa beneficieze de rezultatele programului in mod egal?

Metoda Gender Proofing se refera la toate modalitatile prin care se asigura faptul ca politicile si practicile din cadrul organizatiilor au efecte la fel de benefice atat pentru femei, cat si pentru barbati (Crawley, O'Meara, 2002, p.6).

In *Gender Proofing Handbook* (Crawley si O'Meara, 2002) sunt prezентate o serie de principii ale gender proofing-ului (GP), printre care se regasesc urmatoarele:

- Se bazeaza pe intelegererea faptului ca genul este una dintre trasaturile fundamentale pe baza careia a fost organizata societatea si care ne influnteeaza de la nastere.
- Recunoaste ca exista diferente intre vietile femeilor si ale barbatilor si deci ca necesitatile, experientele si prioritatile lor sunt diferite.
- Este un proces prin care aceste diferente sunt luate in considerare in elaborarea, aplicarea si evaluarea politicilor si activitatilor.
- Nu se refera numai la cresterea participarii femeilor sau a barbatilor in societate, ci la natura si calitatea acestei participari (inclusiv nevoia de a asigura o participare egala a femeilor si

barbatilor la nivelul cel mai inalt al procesului de luare a deciziei). Aceasta participare trebuie sa fie facilitata si incurajata in mod activ.

- Nu inseamna stabilirea vinovatilor pentru inegalitatatile care exista, sau pentru discriminarile care au avut loc in trecut, ci remedierea efectelor acestora.

Gender Proofing se refera la „evaluarea sistematica a probelor privind includerea dimensiunii de gen si reprezinta metoda prin care se asigura faptul ca toate strategiile si practicile din cadrul unei organizatii au efecte la fel de benefice atat asupra barbatilor, cat si asupra femeilor” (Bocioc, 2004, p.33). Pe scurt, Gender Proofing-ul inseamna sa se raspunda clar la doua intrebari:

- Exista o inegalitate sau o potentiala inegalitate intre femei si barbati intr-un anumit domeniu?
- Ce se poate face in aceasta privinta?

Marie Crawley si Louise O’Meara prezinta in *Gender Proofing Handbook* (2002) trei argumente ce raspund la intrebarea de ce oamenii trebuie sa se familiarizeze cu conceptul si practica Gender Proofing:

1. **Obtinerea scopurilor dreptatii sociale** – In contextul democratiei si a fair play-ului, exista un imperativ moral care presupune luarea de masuri active pentru asigurarea egalitatii de sanse intre femei si barbati.
2. **Indeplinirea obligatiilor legale** – Exista o serie de cerinte, atat la nivelul Uniunii Europene, cat si la nivel national pe care actorii aflati in pozitii de decizie si autoritatile trebuie sa le respecte.
3. **Eficienta si eficacitate** – Prin politicile si practicile ce aplica gender proofing-ul, organizatiile isi pot imbunatati eficienta si eficacitatea marindu-si potentialul de resurse umane si identificand si rezolvand problemele locale intr-un mod eficient.

Lucrarea *Gender mainstreaming. Metode si instrumente* (Bocioc et al., 2004) prezinta o serie de tehnici si instrumente ce pot fi folosite pentru implementarea strategiei abordarii integratoare a egalitatii de gen.

Tabel 1.4 Tehnici si instrumente privind implementarea abordarii integratoare de gen

Tehnici si instrumente analitice	Ofera informatiile necesare pentru dezvoltarea politicilor si pot fi folosite pentru a identifica probleme.	<ul style="list-style-type: none"> • Statistici si cercetari • Analize si programe privind costurile si beneficiile • Liste de verificare, linii directoare • Metode privind analiza impactului de gen • Masuratori, monitorizare si evaluare
Tehnici si instrumente educationale	Sunt folosite pentru cresterea constientizarii privind modul in care valorile si normele existente influenteaza realitatea, perpetueaza stereotipurile si sprijina mecanismele care produc inegalitati	<ul style="list-style-type: none"> • Campanii de constientizare, cursuri de instruire • Manuale, ghiduri • Sprijin dupa faza de instruire, cum ar fi intalniri regulate sau mentori, specialisit/experti in probleme de gen
Tehnici si instrumente consultative	Aduc impreuna persoanele implicate in crearea politicilor, pe cele afectate de respectiva politica, precum si pe reprezentantii acestora.	<ul style="list-style-type: none"> • Grupuri de lucru, mese rotunde, conferinte si seminarii • Baze de date si cataloage • Participarea ambelor sexe la procesul decizional, precum si la cele de monitorizare si evaluare

CAPITOLUL 2 Fortele principale de ordine publica si abordarea integratoare a egalitatii de gen

2.1 Fortele principale de mentinere a ordinii si sigurantei publice

Conform H.G. Nr. 196/2005 a Guvernului Romaniei, **ordinea publica**, ca parte componenta a securitatii nationale, reprezinta starea de legalitate, de echilibru si de pace, corespunzatoare unui nivel acceptabil de respectare a normelor legale si de comportament civic, care permite exercitarea drepturilor si libertatilor constitutionale, precum si functionarea structurilor specifice statului de drept si se caracterizeaza prin credibilitatea institutiilor, sanatatea si morala publica, starea de normalitate in organizarea si desfasurarea vietii politice, sociale si economice, in concordanta cu normele juridice, etice, morale, religioase si de alta natura, general acceptate de societate.

Siguranta publica exprima sentimentul de liniste si incredere pe care il confera serviciul politienesc pentru aplicarea masurilor de mentinere a ordinii si linstii publice, a gradului de siguranta al persoanelor, colectivitatilor si bunurilor, precum si pentru realizarea parteneriatului societate civila - politie, in scopul solutionarii problemelor comunitatii, al apararii drepturilor, libertatilor si intereselor legale ale cetatenilor.

Starea de ordine si siguranta publica se realizeaza prin masuri generale, de natura economica, sociala si politica, precum si prin masuri speciale, cu caracter preponderent preventiv. Din analiza acesteia rezulta mentinerea vulnerabilitatii sigurantei ceteanului, perpetuarea fenomenului infractional si dezvoltarea criminalitatii organizate, desi capacitatea de raspuns a institutiilor statului de drept la riscurile si amenintarile specifice a crescut.

2.1.1 Structura fortelor principale de ordine publica

Fortele de ordine si siguranta publica se compun din forte principale, forte de sprijin, forte complementare si forte de exceptie. **Fortele principale** ale Ministerului Administratiei si Internelor sunt abilitate prin lege sa exercite dreptul de politie al statului, reprezentand componenta de baza a structurilor destinate sa gestioneze intreaga problematica din domeniul ordinii publice pe timp de pace sau pe timpul starii de urgenta, fiind constituite in structuri de politie si jandarmi.

Fortele de sprijin sunt constituite, potrivit competentelor si atributiilor, din structuri speciale de protectie si interventie, politie de frontiera, protectie civila, pompieri si aviatie apartinand Ministerului Administratiei si Internelor.

Fortele complementare sunt constituite din structuri ale Ministerului Apararii Nationale, Serviciului Roman de Informatii, Serviciului de Protectie si Paza, precum si din Ministerul Justitiei, Garda Financiara, Politia Comunitara si Locala, serviciile de pompieri civili, formatiunile de protectie civila de la autoritatile administratiei publice, Agentia Nationala Sanitara-Veterinara, Garda Nationala de Mediu, societati specializate de protectie si paza, institutii si agenti economici si din alte categorii de forte stabilite prin lege, care participa la efortul fortelor principale si de sprijin, potrivit competentelor.

Fortele de exceptie sunt constituite din structuri specializate ale Serviciului Roman de Informatii, Serviciului de Informatii Externe, Serviciului de Protectie si Paza si Ministerului Apararii Nationale si actioneaza numai in situatiile si in conditiile prevazute de lege, pentru restabilirea ordinii constitutionale atunci cand institutiile democratice sunt in pericol si toate celealte masuri de restabilire a ordinii publice au fost epuizate, iar posibilitatile fortelor principale si de sprijin, precum si complementare de ordine si siguranta publica au fost depasite. Organizarea activitatilor de ordine si siguranta publica se realizeaza pentru mentinerea, asigurarea si restabilirea ordinii publice.

2.1.2 Atributii si competente in domeniul ordinii si sigurantei publice²⁰

Politia Romana mentine ordinea si siguranta publica la nivel national.

Jandarmeria Romana:

- a) asigura si restabileste ordinea publica la nivel national;
- b) asigura paza unor obiective de importanta deosebita pentru activitatea statului si strategice, precum si protectia transporturilor de valori importante si speciale;
- c) asigura paza si ordinea publica la instantele de judecata;
- d) participa la mentinerea ordinii publice in statiuni montane si pe litoral prin structuri specializate;
- e) actioneaza ca forta de politie europeana si participa cu efective specializate la mentinerea pacii, la solicitarea organismelor internationale.

²⁰ Atributiile si competetele fortelor principale de ordine publica au fost preluate din H.G. Nr. 196/2005.

Atributiile Politiei Romane si Jandarmeriei Romane

Politia Romana, prin structurile specializate - Directia Politiei de Siguranta Publica, serviciile judetene, birourile municipale si orasenesti de ordine publica, birourile si posturile de politie comunale, desfasoara urmatoarele misiuni:

- a) mentine ordinea si siguranta publica pe teritoriul localitatilor urbane si rurale, asigura patrularea, preventia si combaterea criminalitatii stradale, prin organizarea de dispozitive de ordine si siguranta publica cu efective specializate;
- b) asigura, potrivit investirii cu competente de politie judiciara, cercetarea infractiunilor savarsite in mediul urban si rural;
- c) asigura consilierea cetatenilor si institutiilor publice, prin personalul politiei de proximitate;
- d) asigura protectia magistratilor;
- e) asigura ordinea publica in stati, triaje de cale ferata, patrularea trenurilor de calatori si combaterea infractiunilor prin structurile de specialitate;
- f) asigura supravegherea, indrumarea si controlul traficului rutier, in mediul urban si rural, fluidizarea circulatiei si insotirea coloanelor oficiale pe timpul activitatilor si vizitelor oficiale, precum si alte misiuni specifice, prin structurile specializate de politie rutiera;
- g) desfasoara activitati specifice, premergator si pe timpul manifestatiilor publice, pentru obtinerea de date si informatii si rezolvarea situatiilor din competenta, asigura desfasurarea normala a circulatiei in zona si pe traseele de deplasare a manifestantilor si, la nevoie, participa cu echipe de cercetare-triere specializate;
- h) sprijina unitatile de jandarmi cu date si informatii, pentru asigurarea sau restabilirea ordinii si liniștii publice, cu ocazia desfasurarii adunarilor publice, mitingurilor, manifestarilor cultural sportive si altele asemenea.

Jandarmeria Romana, conform Legii nr. 550/2004 de organizare si functionare, are urmatorul statut:

- Este institutia specializata a statului, cu statut militar, componenta a Ministerului Administratiei si Internelor, care exercita, in conditiile legii, atributiile ce ii revin cu privire la apararea ordinii si liniștii publice, a drepturilor si libertatilor fundamentale ale cetatenilor, a proprietatii publice si private, la preventia si descoperirea infractiunilor si a altor incalcati ale legilor in vigoare, precum si la protectia institutiilor fundamentale ale statului si combaterea actelor de terorism;

- Contribuie la garantarea suveranitatii, independentei, autoritatii, unitatii si securitatii statului, democratiei constitutionale pe intregul teritoriu national atat in timp de pace, cat si in situatii de criza;
- Isi desfosoara activitatea in interesul cetatenilor, al comunitatii si in sprijinul institutiilor statului, exclusiv pe baza si in executarea legii;
- Coopereaza, in indeplinirea atributiilor ce ii revin potrivit legii, cu celealte componente ale Ministerului Administratiei si Internelor, cu structuri ale sistemului de aparare si securitate nationala si colaboreaza cu organizatii, institutii si autoritati ale administratiei publice centrale si locale, organizatii neguvernamentale, cu alte persoane juridice, precum si cu persoane fizice;
- Este membru in cadrul Fortei de Jandarmerie Europene si participa, in conditiile legii, la actiunile organizate in cadrul Asociatiei Fortelor de Politie si Jandarmerie Europene si Mediteraneene cu Statut Militar sau la cele organizate de catre organismele similare ale altor state si indeplineste misiuni de mentinere a pacii, potrivit angajamentelor internationale asumate de Romania.

Jandarmeria Romana, prin structurile mobile de ordine publica si cele specializate

- pentru instante judecatoresti si parchete, statiuni montane, delta si litoral, desfosoara urmatoarele misiuni:

A. Structurile mobile de jandarmi - formate din Brigada Speciala de Interventie, grupurile mobile si detasamentele de jandarmi mobile, indeplinesc misiuni specifice privind:

a) asigurarea ordinii publice la intruniri si manifestatii (mitinguri, marsuri, demonstratii, procesiuni, actiuni de pichetare, promotionale, comerciale, activitati cultural-artistice, sportive, religioase, comemorative) si pe timpul vizitelor oficiale ale demnitarilor romani si straini;

b) interventia si restabilirea ordinii publice la nivel national pe timpul desfasurarii manifestarilor publice, sportive sau a altor activitati cu participarea unui public numeros;

c) protectia si interventia antiterorista la obiectivele date in responsabilitate permanenta Jandarmeriei Romane, precum si la alte obiective, in raport de evolutia situatiei operative;

d) interventia pentru combaterea manifestarilor de violenta, intre diferite grupuri turbulente sau pentru capturarea si neutralizarea infractorilor care folosesc arme de foc ori alte mijloace ce pun in pericol siguranta persoanei, bunurilor, valorilor si transporturilor speciale;

e) urmarirea si prinderea evadatilor, dezertorilor si altor persoane despre care exista date si indicii temeinice ca intentioneaza sa savarseasca sau au savarsit infractiuni ori care se sustrag

masurii arestarii preventive, executarii pedepselor privative de libertate sau se opun executarii hotararilor judecatoresti;

f) executarea de misiuni in sprijinul unor institutii ale statului pentru prevenirea si combaterea infractiunilor ce pun in pericol siguranta statului;

g) asigurarea masurilor de ordine publica si participarea in comun cu alte structuri abilitate la misiuni de salvare-evacuare a persoanelor si bunurilor afectate de incendii, catastrofe, explozii, calamitati, epidemii etc.;

h) executarea de misiuni in sprijinul structurilor de jandarmi specializate - pentru instante judecatoresti si parchete, statiuni montane, delta si litoral - prin actiuni punctuale de combatere a fenomenului contraventional si infractional;

i) participarea la misiuni in sprijinul politiei, la solicitare sau pe baza planurilor de cooperare, prin executarea de actiuni in comun in zone si locuri cu potential criminogen ridicat;

j) desfasurarea de activitati specifice pentru obtinerea datelor de interes din domeniul ordinii publice pe timpul adunarilor si manifestatiilor publice, manifestarilor culturale si sportive, in scopul preventirii producerii unor acte ce pot constitui potentiiale pericole sau amenintari la adresa unor obiective, a persoanelor, ordinii si sigurantei publice;

k) executarea altor actiuni specifice, la ordin sau cu aprobarea conducerii ministerului, independent si in cooperare cu alte structuri, pentru prevenirea si combaterea infractiunilor, atunci cand nu sunt angrenate in misiuni de mentinere sau restabilire a ordinii publice.

B. Structurile de jandarmi specializate - pentru instante judecatoresti si parchete, statiuni montane, delta si litoral, au urmatoarele misiuni:

a) paza sediilor instantelor judecatoresti si a parchetelor, a bunurilor si valorilor aparținând acestora, supravegherea accesului si mentinerea ordinii interioare in aceste sedii;

b) participarea, pe baza planurilor de cooperare aprobat de ministrul administratiei si internelor, la mentinerea ordinii si sigurantei publice, in statiunile montane si de pe litoral, in Delta Dunarii sau in alte zone de interes operativ;

c) participarea la cautarea si salvarea persoanelor/turistilor care se afla in pericol;

d) desfasurarea de activitati specifice pentru obtinerea datelor de interes din domeniul ordinii publice din zona de responsabilitate.

2.1.3 Reforma fortelor principale de ordine si siguranta publica prin abordarea integratoare a dimensiunii de gen

Structurile de politie si jandarmerie joaca un rol important in societate deoarece sunt responsabile in ceea ce priveste mentinerea si restabilirea ordinii si sigurantei publice si trebuie sa isi desfasoare activitatile tinand cont de diversitatea membrilor intregii comunitati. Pentru a se adapta nevoilor si intereselor diferite si in schimbare ale cetatenilor, este necesar ca structurile de politie si jandarmerie sa desfasoare un proces de reforma continua a programelor si activitatilor lor, concentrandu-se pe nevoie de securitate ale unei populatii diversificate. In ceea ce priveste domeniul ordinii publice din Romania, reformarea structurilor de politie si jandarmerie prin integrarea dimensiunea de gen este de o importanta majora deoarece ar contribui la cresterea eficientei privind desfasurarea misiunilor. O astfel de reforma nu reprezinta inca un obiectiv al Ministerului Administratiei si Internelor, desi exista un set diversificat de exemple de bune practici in multe dintre statele lumii. In continuare am analizat o serie de avantaje in cazul implementarii reformei structurilor de politie si jandarmerie privind dimensiunea de gen si cateva exemple prin care poate fi realizata abordarea integratoare a egalitatii de gen in acest domeniu.

Reforma fortelor principale de ordine si siguranta publica din punct de vedere al egalitatii de gen urmareste o imbunatatire a modului de abordare si rezolvare a problemelor intregii comunitati (incluzand barbati si femei de diferite categorii sociale) si doreste sa creeze structuri de politie si jandarmerie reprezentative si non-discriminatorii. Reforma acestor structuri se refera la cresterea gradului de profesionalism si responsabilitate in ceea ce priveste serviciile de ordine si siguranta publica corespunzatoare nevoilor comunitatii (Denham, 2008, p. 1). Procesul de reforma se refera la transformarea acestora in structuri mai responsabile in ceea ce priveste actiunile lor si cu un respect mai mare pentru drepturile omului.

Abordarea integratoare a egalitatii de gen aplicata fortelor de ordine si siguranta publica implica o constientizare a impactului pe care politicile si programele structurilor de politie si jandarmerie il au asupra femeilor si barbatilor, la toate nivelurile si in toate etapele (planificare, implementare, monitorizare, evaluare). Un astfel de exemplu se refera la „includerea unor intrebari pentru a identifica diferitele insecuritati intalnite de barbati, femei, fete si baieti”, ceea ce ar putea evidenta faptul ca este necesara „integrarea unor *initiative de gen* sau initiative care sa raspunda nevoilor de securitate particulare ale femeilor, barbatilor, baietilor si fetelor” (Valasek, 2008, p. 4).

Importanta integrarii dimensiunii de gen in sectorul fortelor de ordine publica

Initiativele de gen din cadrul fortelor de ordine si siguranta publica ar trebui sa se concentreze asupra nevoilor si experientelor diferite in ceea ce priveste securitatea barbatilor si femeilor²¹. Atentia acordata problemelor de gen „nu reprezinta un proces in care este luata puterea barbatilor si este data femeilor si altor grupuri subreprzentate, ci un proces de imbunatatire a eficientei si eficacitatii organizatiilor reformate” (Denham, 2008, p.3).

Responsabile fiind cu mentinerea si restabilirea ordinii publice, structurile de politie si jandarmerie trebuie sa constientizeze faptul ca femeile si barbatii sunt afectati de violenta si discriminare in moduri si grade diferite. Un exemplu se refera la faptul ca majoritatea delictelor impotriva barbatilor se intampla in locuri publice, in timp ce delictele impotriva femeilor, cum ar fi violenta domestica, se desfasoara de cele mai multe ori in spatiul privat, pentru care multe dintre institutiile statului considera ca nu sunt responsabile sa intervina (Denham, 2008, p.3). Violenta bazata pe gen este un act de violenta fizica, sexuala sau psihologica ce poate fi comisa impotriva femeilor si barbatilor, fetelor si baietilor si reflecta un dezechilibru de putere care exista intre femei si barbati sau intre un copil si ingrijitorul/ingrijitoarea lui. Violenta bazata pe gen poate fi combinata cu alti factori cum ar fi etnia, religia, orientarea sexuala. Barbatii si femeile sunt rezervati in ceea ce priveste raportarea catre structurile de politie si jandarmerie a acestor fapte de violenta. Barbatii care au fost victime ale violentei bazate pe gen sunt deseori rusinati sa vorbeasca despre acest subiect pentru a nu fi vazuti slabii sau emasculati. Femeilor le este foarte greu sa vorbeasca datorita stigmatului social asociat cu victimele violentei bazate pe gen (Denham, 2008, p. 4). In cadrul structurilor de politie si jandarmerie este necesar sa existe o pregatire corespunzatoare a personalului, format din femei si barbati, pentru a sti cum sa raspunda victimelor violentei bazate pe gen si pentru a detine cunostintele necesare in scopul investigarii unui astfel de delict.

Un loc de munca cu un grad inalt de diversitate asigura accesul la o arie mai larga de experiente ceea ce imbunatateste abilitatea acestor structuri de a oferi o varietate de solutii si servicii. Amenintari la siguranta publica si delictele se produc in toate sectoarele societatii, insa organizatiile de politie din lume continua sa fie formate predominant din barbati cu o slaba reprezentare a anumitor grupuri minoritare. Activitatile de mentinere si restabilire a ordinii si sigurantei publice au fost asociate cu o „munca a barbatilor” deoarece ne indreapta cu gandul la

²¹ Un astfel de exemplu se refera la sustinerea unei conduite a fortelor de ordine ce interzice si sanctioneaza explicit violenta bazata pe gen (printre care si hartuirea sexuala)

crime, violenta, pericol si coercitie. Procesul de recrutare elimina uneori femeile sau barbatii candidati ce nu detin atitudini masculine „corecte”, cum sunt duritatea si heterosexualitatea (Denham, 2008, p. 5).

Abordarea integratoare a egalitatii de gen se refera la procesul de apreciere a implicatiilor pe care le are orice activitate planificata asupra femeilor si barbatilor, incluzand legislatie, politici sau programe, in toate domeniile si la toate nivelurile. Integrarea perspectivei de gen in cadrul proceselor de ordine si siguranta publica asigura imbunatatirea eficientei serviciilor oferite, a griji si responsabilitatii de care dau dovada acestea.

Cresterea eficientei serviciilor oferite datorita integrarii perspectivei de gen se identifica prin crearea unor institutii mai reprezentative, imbunatatirea modului de reactie la violenta bazata pe gen si obtinerea unor beneficii din colaborarea cu organizatiile pentru femei (Valasek, 2008, p. 6-7). Existenta unor structuri de politie si jandarmerie mai reprezentative din punct de vedere al genului, etniei, religiei, orientarii sexuale va conduce la imputernicirea credibilitatii si legitimitatii serviciilor, reprezentand totodata un indicator al guvernarii democratice.

Desi femeile au drepturi egale pentru a se incadra in structurile de ordine si siguranta publica, continua sa fie subreprezentate si se concentreaza in pozitiile inferioare, in special in partea de suport²² (neoperativa). Beneficiile ce pot fi obtinute prin cresterea participarii femeilor in fortele de ordine sunt bine documentate:

“Cercetari conduse atat in Statele Unite, cat si la nivel international demonstreaza clar ca femeile ofiteri se bazeaza pe un stil de control ce foloseste mai putin forta fizica, sunt mai bune la linistirea si diminuarea potenialelor confruntari violente cu cetatenii, si este mai putin probabil sa se implice in probleme ce presupun folosirea fortei in exces. Mai mult, personalul femeiesc deseori detine capacitatii de comunicare mai bune decat colegii lor barbati si sunt capabile intr-o mai mare masura sa faciliteze cooperarea si increderea necesare pentru a implementa un model de ordine si siguranta publica pentru comunitate” (Lonsway apud. Valasek, 2008, p.8)

Nu numai ca femeile detin un set de abilitati folositoare, dar in unele situatii includerea este imperativa deoarece pot rezolva anumite sarcini pe care colegii lor barbati ar putea sa le rezolve cu dificultate²³, iar in cazurile de violenta domestica, femeile din fortele de ordine si siguranta publica raspund cu o mai mare eficienta. De asemenea, femeile pot avea un

²² Partea administrativa: servicii de finantari, contabilitate, resurse umane, logistica.

²³ Perchezitia si cercetarea corporala a femeilor, asistenta dupa savarsirea unui act de violenta sexuala.

impact pozitiv asupra moralului si comportamentului colegilor lor si reprezinta un model de incurajare pentru cresterea participarii femeilor in fortele de ordine publica.

Femeile ce isi desfasoara serviciul in structuri de ordine publica intampina o serie variata de probleme legate de modul in care se desfasoara patrula, in situatii de ordine publica, in cazuri de violenta sau sanse egale (Heidenshon, 1992, p. 10). Este necesar ca abordarea integratoare a egalitatii de gen sa patrunda si in mediul de lucru al fortelor principale de ordine publica pentru a fi sigur ca mediul de lucru este sensibil la gen (gender sensitive) si pentru a asigura tratament si sanse egale atat pentru barbati cat si pentru femei.

In lucrarea *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* (Harrington, 2000) sunt prezentate sase argumente in favoarea cresterii numarului de femei in fortele de ordine publica:

1. Femeile incadrate in fortele de ordine publica sunt la fel de competente ca si colegii lor barbati

In urma evaluariilor facute in diferite agentii²⁴ de forte de ordine asupra eficientei barbatilor si femeilor incadrati in aceste agentii, rezultatele au indicat ca sunt la fel de capabili in serviciul de patrula. Aceste studii indica anumite domenii in care femeile exceleaza datorita fatului ca sunt mai flexibile, independente emotional, increzatoare si mai creative decat colegii lor barbati. In concluzie, femeile si barbatii sunt la fel de capabili pentru a lucra in fortele de ordine publica si intr-adevar „nu toate femeile se descurca in fortele de ordine publica – dar nici toti barbatii” (Balkin apud. Harrington, 2000, p. 23).

2. Este mai putin probabil ca femeile incadrate sa foloseasca forta in exces

Un „bun” jandarm sau politist isi foloseste abilitatile de comunicare pentru a atenua posibilele situatii violente. Exista un numar de cercetari²⁵ care indica faptul ca femeile incadrate in fortele de ordine publica folosesc un stil mai putin autoritar care se bazeaza mai putin pe forta fizica, desi cercetarile arata ca femeile intalnesc aceleasi pericole in timpul serviciului si sunt la fel de eficiente ca si colegii lor barbati in rezolvarea indatoririlor lor.

²⁴ Evaluările sunt facute în agentii din Washington DC, St.Louis, New York, Denver, Newton, Philadelphia, California, Pennsylvania și sunt prezentate în lucrarea *Recruiting and Retaining Women A self-assessment guide for law enforcement* (Harrington, 2000).

²⁵ Penny Harrington face trimitere la lucrarea a lui Sean A. Grennan, *Findings on the Role of Officer Gender in Violent Encounters with Citizens*, Journal of Police Science and Administration 15, Nr. 1, 1987, p. 78-85

Perpetuarea valorilor traditionale si a stereotipurilor de gen determina fortele de ordine publica si membrii comunitatii sa fie preocupati de faptul ca femeile nu sunt suficient de puternice sau agresive pentru aceasta meserie, insa forta fizica nu demonstreaza eficienta sau abilitatea de a rezolva cu succes situatii periculoase. Exista caracteristici alternative ce ar fi mai potrivite decat forta fizica, cum ar fi abilitatea de a atenua posibile conflicte violente. Angajand mai multe femei, structurile de forte de ordine „isi pot indrepta atentia catre abilitati interpersonale si de cooperare cu oamenii din comunitate” (Harrington, 2000, p. 24).

3. Femeile pot ajuta la implementarea unor programe ale fortele de ordine si siguranta publica orientate catre comunitate

Realizarea unor politici orientate catre comunitate se bazeaza pe comunicarea si cooperarea cu cetatenii, fiind important de subliniat faptul ca femeile din structurile de forte de ordine publica primesc mai multe evaluari favorabile si mai putina plangeri din partea cetatenilor decat colegii lor barbati (Balkin apud. Harrington, p.24).

4. Mai mult femei incadrate vor imbunatatii reactia structurilor de forte de ordine publica fata de violenta impotriva femeilor

Fenomenul violentei in familie prezinta o tendinta crescatoare, conform datelor detinute de Agentia Nationala pentru Protectia Familiei, in anul 2009 fiind inregistrate 12.461 de cazuri de violenta in familie. In primul semestru al anului 2009 victimele de sex femeiesc au crescut cu 3,02% (3.524 de victime), iar victimele de sex barbatesc au scazut cu 2,44% (1.339 de victime) fata de semestrul I al anului 2008 (<http://www.mmuncii.ro>).

Multe dintre victimele violentei in familie nu inregistreaza plangerile in cadrul institutiilor abilitate, fapt pentru care nu apar in statisticile oficiale. Un raspuns inadecvat din partea acestor institutii ce se ocupa de contracararea fenomenul violentei domestice poate descuraja victimă sa raporteze un asemenea caz. In acest sens, activitatea structurilor de politie si jandarmerie in lupta impotriva violentei in familie este deosebit de importanta. Modul de reactie al personalului din structurile abilitate in cazurile de violenta domestica este critic, fapt pentru care este important de mentionat ca femeile din aceste structuri sunt vazute ca fiind mai eficiente decat colegii lor barbati (Schultz apud. Harrington, 2000, p. 25)

5. Cresterea numarului de femei reduce problemele privind hartuirea sexuală și discriminarea de gen din cadrul structurilor de forte de ordine

Desi barbatii si femeile care hotarasc sa urmeze o cariera in domeniul fortelelor de ordine publica au preponderent aceleasi motivatii, incluzand aspecte economice sau dorinta de a-i ajuta pe altii, intalnesc insa factori de stres diferiti. Femeile incadrate in acest domeniu au o tendinta mai mare de a intampina probleme legate de lipsa de incredere a colegilor, lipsa oportunitatilor de avansare, o intentie mai mare de a renunta. Un mediu numeric dominat de barbati si traditional considerat masculin favorizeaza aparitia cazurilor de hartuire sexuală. O reprezentare crescuta a numarului de femei reduce posibilitatea discriminarii de gen, a subutilizarii si a hartuirii sexuale (Kanter apud Harrington, 2000, p. 26).

6. Prezenta femeilor poate aduce schimbari benefice de politici pentru intreg personalul

Cresterea numarului de femei nu numai ca ar respecta principiul egalitatii de sanse intre femei si barbati, dar ar imbunatati procedurile de selectie, recrutare si mentinere a personalului. In acest sens, Lewis Sherman argumenteaza:

„Daca o femeie care are inaltimea de 1,60 de metri poate face slujba de patrula, de ce nu ar putea si un barbat de aceeasi inaltime? Daca o femeie are nevoie de o pregatire fizica mai intensiva, de ce nu ar avea nevoie si un barbat? Daca o femeie reuseste sa aplaneze o situatie violenta fara sa fie nevoita sa aresteze pe nimeni, nu ar trebui ca ei sau oricarui alt barbat care a realizat acelasi lucru sa le fie recunoscute meritele privind eficienta de care au dat dovada?” (Sherman apud. Harrington, p. 27)

Asigurarea faptului ca structurile de politie si jandarmerie sunt transparente si responsabile fata de comunitate previne abuzul de putere si garanteaza faptul ca aceste institutii opereaza eficient si eficace respectand totodata legea (Valasek, 2008, p. 10).

Cum poate fi integrata dimensiunea de gen in fortele principale de ordine si siguranta publica?

Societatea civila specializata pe problemele de gen poate oferi expertiza pentru o mai buna implementare a procesului de integrare a perspectivei de gen si pot fi furnizori de securitate, prin asigurarea adapturilor si suportului moral pentru barbati si femei, victime ale

violentei domestice sau sexuale. Lucrand direct cu oamenii, organizatiile pentru femei deseori detin informatii detaliate privind nevoile de securitate ale comunitatii, in special ale grupurilor marginalizate.

Kristin Valasek prezinta in *Security Sector Reform and Gender* o serie de beneficii ce provin din colaborarea dintre fortele ordine publica si societatea civila:

- Imbunatatirea capacitatii personalului si institutiilor de a raspunde nevoilor de securitate ale cetatenilor si comunitatii (Ex: cursuri de perfectionare privind problemele de gen, cum ar fi identificarea si interviewarea victimelor traficului de fiinte umane).
- Furnizarea de servicii complementare pentru victimele violentei domestice cu scopul de a creste gradul de securitate si siguranta (Ex: furnizarea de adaptari pentru victimele violentei domestice, suport psihologic pentru victime ale torturii si violentei anti-homosexuale).
- Cresterea accesului la justitie (Ex: servicii de asistenta judiciara si informare privind drepturile legale).
- Cresterea gradului de constientizare (Ex : furnizarea de informatii privind pericolul detinerii armelor).

Un pas important il reprezinta cresterea constientizarii problemelor de gen prin cursuri de perfectionare pentru personalul responsabil cu design-ul, implementarea, monitorizarea si evaluarea politicilor si programelor privind serviciile de siguranta si ordine publica. Pentru integrarea dimensiunii de gen sunt necesare desfasurarea unei analize a impactului de gen a politicilor de siguranta publica si monitorizarea impactului de gen in implementarea si evaluarea acestor politici. Un alt aspect important se refera la revizuirea cadrelor legale privind egalitatea de gen si siguranta publica pentru a fi permanent in concordanta cu legile nationale, europene si internationale.

In cadrul lucrarii *Security Sector Reform and Gender* este prezentata realizarea unei analize a impactului de gen in 7 pasi:

Tabel 2.1 Analiza impactului de gen in 7 pasi

Sursa: Valasek, 2008.

Pasi	Intrebari ce trebuie adresate
1. Definirea problemelor si a obiectivelor	<ul style="list-style-type: none"> • Ce urmareste programul/politica sa obtina si cine vor fi beneficiarii? • Raspunde programul la diferitele nevoi de siguranta ale femeilor si barbatilor? Sunt ridicate probleme privind violenta bazata pe gen, cum ar fi traficul de fiinte umane? • Respecta programul legislatia nationala, regionala si internationala privind egalitatea de gen? • Programul urmareste sa depaseasca inegalitatatile de gen sau sa eliminate anumite bariere? • Exista un limbaj specific de gen inclus? • Ce parere au grupurile de femei si barbati din societatea civila despre probleme identificate si modul de solutionare?
2. Colectarea datelor	<ul style="list-style-type: none"> • Cum vor fi consultate diferitele grupuri de femei si barbati? • Organizatiile reprezentative reflecta cu adevarat vocea barbatilor si femeilor beneficiari ai politicii? • Cum pot fi colectate date segregate in functie de sex, etnie, dizabilitate, vartsa, religie si orientare sexuala? • Ce alte informatii in afara de datele segregate sunt necesare pentru a intelege problema?
3. Optiunile dezvoltate	<ul style="list-style-type: none"> • In ce mod recomandarile pentru fiecare optiune afecteaza in mod pozitiv sau negativ barbatii si femeile? • In ce masura recomandarile incurajeaza sau descurajeaza perceptiile stereotipizate si traditionale despre femei si barbati?
4. Comunicare	<ul style="list-style-type: none"> • Ce mesaje trebuie comunicate? • Cum va ajunge mesajul la diferitele grupuri de femei si barbati? • Cum reflecta mesajul angajamentul institutiei privind respectarea egalitatii de gen? • Au fost folosite simboluri, exemple si un limbaj sensibil la gen in materialele comunicate privind politica adoptata? • Cum va fi comunicat mesajul persoanelor care vorbesc alta limba sau care sunt analfabete?
5. Implementare	<ul style="list-style-type: none"> • Politica sau serviciul oferit va fi accesat sau incercat diferit? • Poate fi serviciul furnizat in comun cu alte institutii, organizatii, departamente? • Cei care implementeaza/furnizeaza serviciul sunt reprezentativi pentru comunitate? Sunt femeile implicate in mod egal in implementare? • Sunt constienti de problemele de gen cei care implementeaza respectiva politica?
6. Monitorizare	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarii femei si barbati participa intr-un numar egal la monitorizare? • Cum pot organizatiile externe, reprezentand diferite grupuri din comunitate, sa ajute la monitorizarea rezultatelor politicii? • Masurile de monitorizare includ indicatori privind egalitatea de gen, satisfactia consumatorului? • Exista masuri privind inceperea unei investigatii sau de schimbare a politicii in cazul in care nu este indeplinit principiul egalitatii de gen si al sanselor egale pentru femei si barbati?
7. Evaluare	<ul style="list-style-type: none"> • Politica promoveaza si ofera sanse egale pentru femei si barbati? Obiectivele au fost indeplinite atat pentru barbati, cat si pentru femei? • A beneficiat un grup mai mult decat altul? Daca da, cum se va refac dezechilibrul? • Care a fost impactul asupra statutului si calitatii vietii femeilor si barbatilor? • Procesul a implicat si femei si barbati? Au fost analizate si valorificate parerile lor in mod egal? • Este necesara o colectarea suplimentara a datelor si este nevoie ca indicatorii sa fie ajustati? • Cum pot fi imbunatatite politicile si programele viitoare?

Ca o completare in urma analizei de gen, structurile principale de forte de ordine publica pot apela la o serie de initiative de gen:

Tabel 2.2 Exemple privind initiativele de gen in structurile de ordine publica

Sursa: Valasek, 2008.

	Activitati interne	Activitati externe
Abordarea integratoare a egalitatii de gen	<ul style="list-style-type: none"> • Cursuri de crestere a constientizarii problemelor de gen • Cursuri privind hartuirea sexuala • Coduri de conduită • Resurse privind integrarea perspectivei de gen (manuale) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formare privind interviewarea victimelor violentei bazate pe gen, prevenirea traficului de finte umane • Initiative specifice pentru prevenirea si penalizarea violentei bazate pe gen
Participare egala a femeilor si barbatilor	<ul style="list-style-type: none"> • Masuri de incurajare a recrutarii, pastrarii si avansarii femeilor • Politici privind resursele umane care sunt sensibile la gen si pun accentul pe reconcilierea dintre munca si viata privata • Asociatii/sindicale/organizatii de femei 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborarea cu organizatiile societatii civile pentru a colecta informatii, referitoare la victime si la proiectelor privind siguranta publica • Sustinerea societatii civile pentru imbunatatirea expertizei privind problemele de gen in cadrul fortelor de ordine si siguranta publica.

2.2 Se poate vorbi despre o etica a grijii in sfera fortelor principale de ordine publica?

2.2.1 Delimitari conceptuale privind etica grijii

Lucrarea lui Carol Gilligan, *In a different voice: Psychological Theory and Women's Development*, ne introduce in domeniul *eticii grijii* si ne dezvaluie prin intermediul cercetarilor facute existenta unei *voci diferite a moralei*, vocea femeilor, ce ilustreaza un altfel de mod de a percepe lumea. Obisnuiti fiind sa vedem totul din perspectiva masculina, vocea femeilor a fost privita ca indepartandu-se de norme, fiind mereu pe locul al doilea si neridicandu-se la standardele impuse de vocea barbatilor. Intentia lui Carol Gilligan este de a reforma conversatia dintre femei si barbati, luand in considerare faptul ca vocile femeilor au un rol crucial in mentinerea sau schimbarea lumii patriarhale: "O teorie psihologica noua in care fetele si femeile sunt vazute si auzite reprezinta o provocare inevitabila pentru ordinea patriarhală care poate ramane neschimbata doar daca se continua eclipsarea experientei femeilor" (Gilligan, 1982, p. xxiv). Gilligan ne atrage atentia asupra faptului ca vocea femeilor nu a fost ascultata si ca

reprezinta o alta abordare privind realitatea din jurul nostru, relatiile si conflictele morale pe care le avem. Lucrarea pune sub semnul intrebarii in ce masura eticile si politice construite de barbati pot vorbi pentru femei sau pot construi o voce feminina. Conform lui Gilligan, esecul femeilor de a se incadra in modelele de dezvoltare umana indica o problema de reprezentare, o limitare in conceptia conditiei umane, o omisiune a unui adevar sigur despre viata.

Carol Gilligan defineste *ethic of care* drept o morala diferita de cea a drepturilor, din aceasta cauza Mihaela Miroiu considera ca fiind cel mai potrivit termenul de *grija*, caruia, pentru a se apropiua mai mult de semnificatia verbului *to care*, ii atribuie mai multe sensuri: pasare, afectiune, ingrijire, protectie activa. Traducerea lui *ethic of care* prin *etica gripii* are la baza faptul ca „ideea de *a duce grija* o presupune pe aceea de *a-ti pasa*” (Miroiu, 2002, p.24). Actiunea de a ingrijii exprima emotie si intelegera, iar etica gripii este „o etica a medierii prin comuniune si relatii, spre deosebire de cea a drepturilor si dreptatii, care este o etica a medierii prin reguli si legi” (Miroiu, 2002, p. 24). O definitie generala a gripii ca etica este ilustrata prin „tot ceea ce facem pentru a mentine, a continua si a repara lumea noastra astfel incat sa putem trai in ea cat putem de bine” (Fisher, Tronto, 1990, p. 40). Desi teoriile din domeniul stiintelor sociale au fost considerate ca fiind neutre la gen, cercetarea lui Gilligan pune accentul pe faptul ca „teoreticieni ai psihologiei au cazut in aceeasi prejudecata observationala: adoptand modul masculin de a trai drept norma, ei au incercat sa imbrace femeile cu haine barbatesti” (Gilligan, 1982, p.6).

Problemele de ordin moral sunt probleme ale relatiilor umane, iar pentru a elabora o etica a gripii, Gilligan porneste de la analiza psihologica a relatiilor umane nonviolente. Autoarea dezvaluie diferentele dintre femei si barbati pornind de la diferitele greseli relationale pe care acestia le fac: faptul ca barbatii cred ca daca se cunosc pe ei insisi cum sunt, atunci cunosc si femeile cum sunt si faptul ca femeile sunt de parere ca numai cunoscandu-i pe ceilalți vor ajunge sa se cunoască pe sine (Gilligan, 1982, p.xx). Din moment ce există o singura scara de masura, aceasta fiind construită numai pe baza interpretarilor barbatilor, a unor cercetări aplicate în mare parte barbatilor, „psihologii au avut tendința să atribuie comportamentul masculin drept *norma*, iar pe cel femin drept o deviere de la aceasta *normă*” (McClelland apud Gilligan, 1982, p.14). Datorită acestor motive, atunci când femeile nu s-au incadrat în standardele stabilită, psihologii au tras concluzia generală că este ceva în neregulă cu ele.

Lucrarea lui Carol Gilligan este de prima importanță având o puternică influență în nenumarate domenii academice „atinsese de gândirea feminista, de la critica literară la politici publice, de la legislație și afaceri la ingrijire” (Tronto, 1993, p.77). Etica gripii reprezintă o abordare morală distinctă de cea a drepturilor, bazată pe imparțialitate, impersonalitate, justiție,

rationalitate formala si principiu universal (Blum, 1988, p. 472). Joan Tronto identifica diferențele dintre morala prezentata de Gilligan si si teoriile kantiene: 1) conceptele principale sunt cele de responsabilitate si relatii decat drepturi si reguli; 2) intrebarile morale sunt concrete si narative, decat formale si abstracte; si 3) teoria morală este descrisa cel mai bine, nu ca principiu, ci ca „actiunea de a ingrijii”. Gilligan e de parere ca grija si responsabilitatea in cadrul unei relatii personale constituie un element important de morala, evident distinct de impartialitate. Pentru Gilligan, fiecare om este interconectat intr-o retea de relatii, iar moralitatea consta in raspuns emotional si intelegeri intre indivizii ce alcatuiesc aceste relatii (Blum, 1988, p. 473).

Gilligan descopera o orientare morală distinctă în cercetările sale și în răspunsurile primite din partea respondenților și încearcă să completeze teoria stadiilor dezvoltării morale a lui Lawrence Kohlberg printr-o teorie despre grija ca și morală, bazată pe responsabilitatea fata de ceilalți. În urma cercetărilor, Kohlberg constată că, în cazul unei dileme morale, baietii tend să respecte regulile, fata de fete care au tendința să contextualizeze. Datorită acestor motive, Kohlberg consideră baietii superiori din punct de vedere moral, deoarece modul în care acestia se raportează la reguli atunci când întâlnesc un conflict se integrează mai bine etica drepturilor. Gilligan nu susține că grija și responsabilitatea ar trebui să înlocuiască impartialitatea sau să reprezinte baza moralității, ci că „o moralitate matura implica o interacțiune complexă și un dialog între conceptul de impartialitate și cele de grija și relație personală” (Blum, 1988, p. 473).

Carol Gilligan reia experimentul facut de Lawrence Kohlberg concentrându-si atentia asupra „vocii diferite” si „ascultand de data aceasta mai atent diferențele in rezoluțiile date de catre copii dilemelor morale, extinde apoi acest experiment la alte situatii dilematice proprii tineretii si maturitatii” (Miroiu, 2002, p. 26). Doi copii de unsprezece ani, Amy si Jake, identifica in aceeasi dilema doua probleme morale diferite. Dilema consta in faptul ca sotia unui barbat pe nume Heinz este grav bolnava, iar acesta nu isi permite sa cumpere medicamentul necesar pentru a putea salva viata sotiei lui. Dilema se rezuma la urmatoarea intrebare: ar trebui Heinz sa fure medicamentul?

Răspunsurile celor doi copii pun accentul pe lucruri diferite. Jake este foarte sigur ca Heinz ar trebui sa fure medicamentul, pentru ca viata valoreaza mult mai mult decat banii si chiar daca farmacistul face mai putin bani, va trai oricum, pe cand sotia lui Heinz va muri fara medicament. Intrebat de ce considera ca viata unui om valoreaza mai mult decat banii, Jake raspunde ca farmacistul isi poate recupera banii de la bolnavii bogati, dar Heinz nu isi poate recupera sotia, pentru ca toti oamenii sunt diferiti si nimeni nu va mai fi ca ea. Din perspectiva lui Kohlberg, raspunsul lui Amy la dilema lui Heinz pare evaziv si nesigur ca si cand ea nu ar fi

capabila sa gandeasca singura. Amy nu crede ca Heinz ar trebui sa fure medicamentul si ca ar trebui sa apeleze la alte variante. Intrebata de ce Heinz nu ar trebui sa fure medicamentul, Amy nu se gandeste la lege sau proprietate, ci considera ca acest lucru ar putea avea efect asupra relatiei dintre Heinz si sotia sa. Daca el va fura medicamentul acum, intr-adevar sotia sa nu va muri, insa este posibil ca el sa fie inchis pentru furt, iar daca sotia sa se va imbolnavi iarasi, nu o va mai putea ajuta (Gilligan, 1982, p 26-28).

Amy nu ia in considerare *daca* Heinz ar trebui sa fure medicamentul, ci se concentreaza pe *cum* ar trebui sa se comporte Heinz intr-o astfel de situatie. Mihaela Miroiu evidențiaza faptul ca Lawrence Kohlberg nu se intreaba de ce Amy ii raspunde ca Heinz nu ar trebui sa fure medicamentul, ci doar „ii aplica un scor moral mai jos dupa patternul sau potrivit caruia altitudinea morala variaza direct proportional cu abilitatea de a deduce logic superioritatea unei valori fata de alta” (Miroiu, 2002, p. 27). Amy percep lumea ca fiind o retea de relatii, o lume unita prin conexiuni umane si nu neaparat un sistem de reguli. Ea considera ca dilema consta in incapacitatea farmacistului de a reactiona fata de sotie si ca nu este corect ca cineva sa moara atunci cand ar fi putut fi salvat. Amy este de parere ca daca farmacistul ar putea vedea consecintele faptului ca nu vrea sa scada pretul probabil ca i-ar da medicamentul imediat sotiei si s-ar inteleage cu Heinz sa ii dea banii mai tarziu (Gilligan, 1982, p. 29). Deoarece Amy considera ca principal raspuns intr-o astfel de dilema, o abordare din perspectiva griji, ea nu vede personajele ca fiind adversari intr-o competitie a drepturilor, ci membrii ai unei retele de relatii, a carei continuitate depinde de ei toti (Gilligan, 1982, p.30). Esecul lui Amy de a nu oferi un raspuns asteptat in raport cu teoria lui Kohlberg se justifica prin esecul de a nu auzi intrebarea adresata de Amy si de a nu vedea logica din raspunsul ei. Ceea ce pare dintr-o anumita perspectiva evaziv, semnifica in alti termeni o identificare a problemei si cautarea unei solutii mult mai potrivite. Cei doi copii dezvaluie moduri diferite de a interpreta dilemele morale si de a gandi despre conflicte si alegeri.

Femeile si barbatii pot experimenta atasarea si separarea in moduri diferite, iar fiecare sex poate percepe un pericol pe care celalalt nu il vede – barbatii in intimitate, femeile in izolare, deoarece “in competitie regulile sunt mai importante decat persoanele, iar succesul nu poate fi triumfal savurat, el insemnand intotdeauna esecul altora” (Miroiu, 2002, p. 28). Gilligan realizeaza un studiu cu ajutorul mai multor imagini ce ilustreaza personaje aflate in situatii diferite si la distante diferite unele de altele. Pornind de la aceste imagini, subiectii studiului trebuie sa dezvolte o scurta poveste. In cazul in care personajele din imagini sunt mai apropiate, imaginele violente din textele realizate de barbati au tendinta sa creasca, in timp ce in cazul in care personajele sunt ilustrate la o distanta mai mare, femeile au tendinta sa redea mai multe

imagini ce implica violenta (Gilligan, 1982, p.42). Concluzia pe care o contureaza Carol Gilligan se refera la faptul ca violenta din povestile create de barbati par sa provina dintr-o problema de comunicare sau o lipsa de cunoastere a relatiilor umane, iar violenta ilustrata de femei se identifica prin probleme legate de izolare. Imaginele ce reprezinta ierarhii si retele de relatii, ilustrate in textelete realizate de barbati si femei, exprima modalitati diferite de a structura relatiiile si sunt asociate cu perspective diferite ale moralitatii si ale sinelui, astfel fiecare imagine reprezinta un pericol pe care celalalt il identifica prin siguranta. Aceste diferente se manifesta ulterior prin moduri diferite de a actiona si moduri diferite de a percepe consecintele alegerilor facute (Gilligan, 1982, p. 62). Constructia problemei morale a femeilor drept o problema a grijii si responsabilitatii mai repede decat o problema a drepturilor si regulilor indica faptul ca dezvoltarea lor morala reprezinta o schimbare in modul de intelegere a responsabilitatii si relatiielor, asa cum moralitatea drepturilor implica un proces de dezvoltare a logicii si corectitudinii (Gilligan, 1982, p. 73).

Lawrence A. Blum identifica in lucrarea sa, *Gilligan and Kohlberg: Implications for Moral Theory*, diferențele majore dintre cei doi cercetatori. Pentru Gilligan sinele moral este particularizat, definit de reteaua de relatii, nu încearcă să capete o poziție obiectivă, total impersonala, asa cum Kohlberg sustine ca ar trebui, astfel moralitatea grijii descrie o relatie particulara bazata pe atentie si pasare. Nu numai sinele moral este particularizat, ci si persoana fata de care actioneaza si cu care are o anumita relatie, de aceea „actiunea morala implica o anumita particularitate - a agentului, a celeilalte persoane si a situatiei in sine” (Blum, 1988, p. 474). Perspectiva lui Gilligan accentueaza faptul ca sinele este „aglomerat”, complex, are multe trasaturi²⁶ si ilustreaza agentul moral care decide asupra actiunii in stransa legatura cu alti indivizi si implicat intr-o retea de relatii. Gilligan respinge ideea ca o actiune potrivita pentru un individ trebuie universalizata sau generalizata pentru altii. Respinge notiunea de *actiunea corecta, dreapta*, ce implica principiul universabilitatii, in favoarea unei notiuni mai cuprinsatoare, *raspuns potrivit*, iar acest lucru permite sa spunem ca o anumita actiune a fost cea potrivita pe care un individ particular putea sa o faca, dar nu este neaparat actiunea *corecta* pentru oricine altcineva in aceeasi situatie (Blum, 1988, p.476). O alta diferența majora pe care Blum o identifica este faptul ca pentru Gilligan este necesar ca moralitatea sa implice emotie, cognitie si actiune, toate acestea fiind inseparabile. Moralitatea drepturilor se sprijina pe concepte de egalitate si obiectivitate, in timp ce moralitatea grijii se bazeaza pe echitate si responsabilitate. In timp ce etica drepturilor este o manifestare a respectului reciproc, etica responsabilitatii se

²⁶ Suntem in acelasi timp sora, fiica, mama cuiva sau tatal, fiul, fratele cuiva. Gilligan sustine ca nu ne putem detasa de aceste trasaturi, pe cand Kohlberg considera ca, in cazul unui conflict moral, sinele trebuie sa fie obiectiv.

sprijina pe compasiune si grija. Aceste doua moralitati par a fi in opozitie, insa ele devin complementare in momentul in care se ajunge la maturitate (Gilligan, 1982, p.165).

Cercetarea realizata de Carol Gilligan sugereaza faptul ca barbatii si femeile folosesc un limbaj diferit pe care il presupun ca fiind acelasi, folosind cuvinte similare pentru a ilustra experiente ale sinelui si relatiilor sociale. In aceasta privinta este subliniat faptul ca de putin timp nu numai ca a fost observata tacerea femeilor, dar si dificultatea de a intelege mesajul pe care il transmit atunci cand vorbesc. Esecul de a vedea realitatea diferita a vietii femeilor si de a audii diferentele din vocile lor porneste de la presupunerea ca exista un singur model de interpretare si experienta sociala (Gilligan,1982, p. 173).

2.2.2 Rolul eticiei grijii in fortele principale de ordine publica

Infractionalitatea si criminalitatea sunt intalnite in toate sectoarele societatii si afecteaza atat barbati, cat si femei, insa structurile de politie si jandarmerie continua sa fie predominant alcătuite din barbati. Responsabile fiind cu menținerea si restabilirea ordinii publice, aceste structuri trebuie sa consimtizeze faptul ca femeile si barbatii intampina nevoi diferite in ceea ce priveste siguranta lor si sunt afectati de violenta si discriminare in moduri si grade diferite. Din acest punct de vedere este important sa existe o reprezentare echilibrata privind dimensiunea de gen.

Pornind de la faptul ca fortele principale de ordine publica sunt puternic masculinizate, dar si datorita valorilor apreciate, acest domeniu reprezinta un exemplu de manifestare a eticiei drepturilor, in care conceptele principale sunt cele de drepturi si reguli, punandu-se accent pe imparitalitate. Prezenta femeilor in aceste structuri conduce catre o abordare diferita in relatia cu membrii comunitatii, ce contribuie la indeplinirea obiectivelor privind siguranta publica dintr-o perspectiva a eticiei grijii, in cadrul careia accentul cade pe responsabilitate si relatii, iar moralitatea reprezinta un raspuns emotional si intelegeri intre indivizi ce alcătuiesc aceste relatii. Pentru ca activitatile din cadrul fortelor de ordine publica sa se desfasoare in conditii si cu rezultate optime, este necesar un echilibru intre femei si barbati, un echilibru intre cele doua voci, care sa se completeze reciproc. Abordarea diferita a femeilor va aduce in prim plan o alta modalitatea de a gandi si de a percepe problemele intalnite in sectorul ordinii publice.

La fel cum Carol Gilligan doreste sa afle in ce masura eticile si politicile construite de barbati pot reprezenta femeile, consider ca este necesar sa ne intrebam, la randul nostru, daca modul de abordare al structurilor de politie si jandarmerie, politicile si activitatile pe care le

desfășoara, realizate în mare parte de bărbați, pot fi reprezentative pentru femei. Echilibrarea structurilor de poliție și jandarmerie din punct de vedere al dimensiunii de gen ar conduce către un echilibru în ceea ce privește modul de abordare a problemelor întâlnite în diferitele misiuni și în contactul cu cetățenii.

Datorită unui grad mai mare de vulnerabilitate, femeile sunt mai expuse pentru a fi posibilele victime în cazuri de infractionalitate sau criminalitate, un exemplu în acest sens fiind victimele violenței domestice, care sunt majoritatea femei. Victimelor supuse unor astfel de agresiuni, realizate în mare parte de bărbați, le va fi mult mai dificil să interacționeze cu un reprezentant al forțelor de ordine de sex barbatesc: „Există o sansă infima ca o femeie să ii povestească unui bărbat cum a fost violată în grup de 15 bărbați.” (Yilma apud Denham, p. 18). Uneori este mult mai usor ca o femeie să își destanuiască unei reprezentante de același sex, mai ales dacă actele de violență la care a fost supusă sunt rezultatul acțiunilor unui bărbat.

Abordare diferita a femeilor încadrate în structurile de ordine publică se conturează printr-un grad mai mare de responsabilitate, iar accentul este pus pe modul de relationare cu cetățenii. În desfășurarea activităților în care sunt implicați și membrii ai comunității este important să existe un echilibru între subiectivitate și imparțialitate, între responsabilitate și drepturi, între sensibilitate și duritate.

Capitolul 3

Studiu de caz: Structuri de Politie si Jandarmerie din județul Prahova

3.1 Aspecte metodologice

3.1.1 Stabilirea si justificarea temei de cercetare

Domeniul de activitate al fortelelor principale de ordine publica urmareste mentinerea unui climat optim de siguranta care sa asigure protectia membrilor comunitatii, formata atat din barbati, cat si din femei. Avand in vedere faptul ca cetatenii intampina nevoi de siguranta diferite in functie de dimensiunea de gen, am considerat ca este importanta existenta unei reprezentari echitabile la nivelul acestor institutii. Am presupus ca femeile incadrate in structurile de ordine publica, in departamentele operative, apeleaza la o abordare diferita in desfasurarea misiunilor lor si in contactul cu cetatenii, o abordare ce se incadreaza intr-o etica a grijii, ce pune accentul pe relatii interpersonale, pe comunicare, pe responsabilitate si empatie.

Ipoteza de la care am pornit in realizarea acesti cercetari este aceea conform careia *implementarea abordarii integratoare a egalitatii de gen in structurile fortelelor principale de ordine publica conduce catre o imbunatatire a serviciilor oferite in acest domeniu*. In acelasi timp, o reprezentare echilibrata din punct de vedere al genului, in care femeile si barbatii se completeaze reciproc prin modul diferit de abordare a problemelor intalnite, ar conduce la o crestere a eficientei in indeplinirea misiunilor de mentinere si restabilire a ordinii publice.

Cercetarea isi propune sa raspunda la o serie de intrebari ce intaresc ipoteza formulata. Este importanta dimensiunea de gen pentru fortele principale de ordine publica? Exista nevoi diferite din partea cetatenilor, privind siguranta, in functie de dimensiunea de gen? Exista la nivelul structurilor de ordine publica o constientizare a faptului ca femeile si barbatii sunt afectati de violenta in moduri diferite? De ce este importanta cresterea numarului de femei in cadrul acestor structuri? O mai buna reprezentare a femeilor in fortele de ordine publica ar conduce catre imbunatatirea serviciilor? Putem vorbi despre o etica a grijii in sfera fortelelor de ordine publica? Este necesara o reforma a structurilor de politie si jandarmerie printr-o abordarea integratoare a dimensiunii de gen?

3.1.2 Elaborarea modelului ipotetico-empiric:

O prima etapa in desfasurarea cercetarii o reprezinta *analiza conceptuala si operationalizarea conceptelor* pentru a exista o clarificare a termenilor folositi. Din acest punct de vedere, am considerat necesara stabilirea unor definitii privind urmatoarele concepte:

abordarea integratoare, abordarea integratoare a dimensiunii de gen, analiza de gen, analiza impactului de gen, fortele principale de ordine publică, etica grijii.

Operationalizarea conceptelor în două mari categorii de indicatori, descriptivi și analitici, au contribuit la testarea ipotezei formulate.

- *Indicatori descriptivi*: caracteristicile sociale ale subiecților – biografie, motivatiile personale pentru care au urmat o carieră în domeniul ordinii publice, provocările întâlnite în meseria de jandarm/politist privind dimensiunea de gen, atitudinile cetățenilor față de femeile din structurile de forte de ordine.
- *Indicatori analitici*: tipuri de relații interpersonale în cadrul locului de munca, adoptarea unor comportamente potrivite percepției rolurilor de gen, raportul femei/barbati ce fac parte din personalul forțelor principale de ordine publică.

3.1.3 Identificarea și culegerea datelor empirice

Aceasta lucrare se concretizează prin realizarea unei *cercetari de tip calitativ*, ce urmărește identificarea și înțelegerea perceptiilor subiective ale indivizilor și modul în care aceste perceptii influențează comportamentele. Cercetarea a fost realizată cu ajutorul *anchetei de tip sociologic* prin intermediul unor grile de interviu semiestructurate, în urma cărora s-au obținut diferite opinii, atitudini, perceptii cu ajutorul cărora am realizat un tablou ce descrie situația existentă. *Unitatile de investigație* s-au concretizat în personal din cadrul forțelor principale de ordine publică din județul Prahova.

În ceea ce privește *esantionarea*, amplioarea mare a informațiilor obținute în urma interviurilor semiestructurate m-a determinat să apelez la un *esantion redus*, nereprezentativ populatiei cercetate. Am ales să utilizez *esantionarea de tip criteriu* ce se referă la faptul că unitatile interviewate trebuie să respecte anumite caracteristici și să conțin elemente utile ce asigură calitatea datelor.

Obținerea datelor s-a realizat prin *două interviuri de grup și două interviuri individuale*, iar motivatia ce sta la baza selectării instrumentelor de lucru este faptul că aceste metode reușesc să ilustreze anumite aspecte pe care utilizarea unei metode cantitative cum este chestionarul nu ar fi reușit să le surprinda. Am elaborat un *ghid de interviu semiestructurat*²⁷, iar principalul instrument de culegere a datelor a fost camera video. Discuțiile din cadrul interviurilor de grup și a interviului personal au fost transcrise pentru a asigura un caracter cat-

²⁷ Anexa 1.

mai valid datelor colectate. *Analiza datelor* se concretizeaza printr-o interpretare a datelor, nefiind o analiza de ordin statistic, iar *rezultatele cercetarii* urmaresc intelegerarea in profunzime a fenomenului studiat (Chelcea, Marginean, Cauc, 1998, p. 183).

3.2 Reprezentarea femeilor si barbatilor in structuri de Politie si Jandarmerie

La nivel national, in cadrul **Inspectorarului General al Jandarmeriei Romane**, sunt incadrati 28.600 de oameni, din care 1448 de femei si 27.152 barbati. Din numarul total de femei incadrate in structurile de jandarmi, 284 se afla in structurile operative²⁸ si 1164 in structurile de suport (neoperative). In functii de conducere se afla 57 de femei, din totalul de 2007 functii de conducere.

In cadrul bilantului pentru anul 2005²⁹ este mentionat faptul ca femeile reprezentau 8% din totalul personalului **Inspectoratului General al Politiei Romane**. La sfarsitul anului 2006, in Politia Romana isi desfasurau activitatea 6466 de femei (12,2% din total personal), din care femei politist 4563 (9,1% din total politisti), asigurandu-se astfel incadrarea in standardul european de 8-12% femei politist (<http://www.politiaromana.ro>).

Structura personalului **Inspectoratului Judetean de Jandarmi Prahova (IJJ Prahova)** cuprinde 782 de oameni, din care 679 de persoane incadrate in structuri operative si 103 structuri neoperative. Din totalul personalului, 27 de persoane sunt femei (3,45% din total personal), din care 4 femei in structurile operative (0,59%) si 23 in structurile de suport (22.33%). Totalul functiilor de conducere este de 42 de locuri, detinute in intregime de barbati³⁰.

In ceea ce priveste **Inspectoratul Judetean de Politie (IJP Prahova)** structura personalului cuprinde 1555 de angajati, din care 238 femei si 1317 barbati. In cadrul compartimentelor operative se afla 140 de femei, iar in compartimentele de suport 98 de femei³¹. Din totalul functiilor de conducere 3 sunt detinute de femei, toate acestea regasindu-se in structurile neoperative:

- Sef Serviciu Financiar-Contabilitate;
- Sef Serviciu Cazier Judiciar, Statistica si Evidenta Operativa
- Sef Birou Financiar in cadrul Serviciului Financiar-Contabilitate

²⁸ In cadrul carora opereaza personalul ce lucreaza direct cu cetatenii, in strada.

²⁹ Bilantul pentru anul 2005 este cel mai nou bilant prezentat la adresa <http://www.politiaromana.ro>

³⁰ Informatiile privind gradul de reprezentare a femeilor in cadrul IJJ Prahova au fost obtinute prin amabilitatea domnului general Gheorghe Braga.

³¹ Informatiile privind gradul de reprezentare a femeilor in cadrul IPJ Prahova au fost obtinute prin amabilitatea domnului chestor Sorin Oprea.

Repartitia pe corpuri profesionale a celor 140 de femei care lucreaza in mediul operativ si neoperativ se prezinta dupa cum urmeaza:

Tabel 3.1 Repartitia pe corpuri profesionale a personalului de sex femeiesc din cadrul Inspectoratului de Politie Judetean Prahova in Iunie 2010

	Mediul Operativ	Mediul Neoperativ
Ofiteri de politie	24	11
Agenti de politie	116	52
Personal contractual	-	35

Datorita mediului in care isi desfasoara activitatea cele 238 de femei incadrate la IPJ Prahova, 208 lucreaza in mediul urban si 30 in mediul rural.

Tabel 3.2 Gradul de reprezentare a femeilor si barbatilor in structuri de Politie si Jandarmerie in luna Iunie 2010

	Inspectoratul General al Jandarmeriei Romane			Inspectoratul de Jandarmi Judetean Prahova			Inspectoratul de Politie Judetean Prahova		
	Femei	Barbati	Total	Femei	Barbati	Total	Femei	Barbati	Total
Total personal	1448	32.258	33.706	27	755	782	238	1317	1555
Structuri operative	284	26.330	26.614	4	675	679	140	N/A	N/A
Structuri de suport	1164	6928	7092	23	80	103	98	N/A	N/A
Functii de decizie	57	1950	2007	-	42	42	3	168	171
	Inspectoratul General al Jandarmeriei Romane			Inspectoratul de Jandarmi Judetean Prahova			Inspectoratul de Politie Judetean Prahova		
	Femei	Barbati		Femei	Barbati		Femei	Barbati	
Total personal	4.3%	95.7%		3.45%	96.55%		15.3%	84.7%	
Structuri operative	1.07%	98.93%		0.59%	99.41%		N/A	N/A	
Structuri de suport	16.4%	83.6%		22.33%	77.67%		N/A	N/A	
Functii de decizie	2.84%	97.16%		-	100%		1.75%	98.25%	

3.3 Analiza si interpretarea informatiilor obtinute prin interviurile de grup

Inainte de a procesa informatiile primite in cadrul interviurilor de grup realizeate este utila o scurta prezentare a celor patru femei jandarmi ce lucreaza ca subofiteri in cadrul structurilor operative ale **Inspectoratului de Jandarmi Judetean Prahova** si a celor doua politiste de proximitate ce isi desfasoara activitatea ca agenti de politie in compartimentul de siguranta publica al **Inspectoratului de Politie Judetean Prahova**, mai exact in cadrul Sectiei 1. Pentru a putea intelege importanta participarii femeilor in fortele principale de ordine publica, am redat pentru fiecare interlocutoare o serie de fragmente seminificative din interviurile de grup.

Cele patru femei ce lucreaza in cadrul IJJ Prahova au fost angajate in anul 2007 cand au fost scoase pentru concurs, pentru prima oara in judetul Prahova, patru locuri pentru femei in structurile operative³².

Cristina Ionita are 25 de ani si lucreaza in cadrul IJJ Prahova incepand cu anul 2007, in prezent avand gradul de sergent major. Unul dintre principalele motive pentru care a hotarat sa urmeze cariera de jandarm este faptul ca tatal ei este politist si a indragit uniforma militara din copilarie.

Corina Tanasescu are 25 de ani, gradul de sergent major si este multipla campioana mondiala si europeana la stilul karate traditional. Aceasta este unul dintre motivele pentru care considera ca i-a fost usor sa se adapteze in Jandarmerie deoarece, la fel ca si in cazul sportului pe care il practica, este vorba de anumite principii si de o anumita rigurozitate: „*A fost ceva cu care eram deja familiarizata, cu toate ca nu ajunsesem aici*”.

Adriana Soroiu are 27 de ani, gradul de sergent major, iar in cadrul IJJ Prahova lucreaza in Detasamentul 1 Mobil. A dorit sa urmeze aceasta cariera datorita modelului pe care l-a regasit in femeile politiste: „*Am zarit pe strada domnisoarele politiste si cand am aflat ca in cadrul IJJ Prahova sunt locuri pentru domnisoare, ceea ce era un lucru nou, am zis de ce nu, sa incercam*”.

Nicoleta Garbea, in varsta de 26 de ani, detine gradul de sergent major in cadrul aceleiasi institutii. Desi nu a avut un model pe care sa il urmeze, a decis sa incerce cariera militara cu toate ca „*la inceput colegii ne priveau cu retineri... (pentru ca) suntem femei, nu avem ce cauta pe strada, etc.*”

³² In acelasi timp au fost angajati si aproximativ 150 de barbati, tot in cadrul structurilor operative. Pentru ca cele patru locuri pentru femei sa fie aprobatte s-a apelat la o argumentatie bogata privind necesitatea lor in cadrul institutiei.

In cazul celor doua femei care isi desfasoara activitatea in cadrul IPJ Prahova, **Carmen Gerogiana Ilie**, in varsta de 26 de ani, lucreaza ca politist de proximitate de aproximativ 3 ani si jumatare, iar in acest mediu a „*intampinat diverse situatii care m-au ajutat sa ma dezvolt in cariera mea de politist si zic eu ca fac fata cu brio tuturor situatiilor in fata carora am fost pusa si celor viitoare, bineintele*”. Unul dintre motivele pentru care a urmat aceasta cariera se refera la „*stabilitatea locului de munca*”, si pe langa aceasta exista si „*posibilitatea sa avansezi, asta in functie de calitati, de capacitatii, de, stiu eu, seriozitatea de care dai dovada in timp*”.

Raluca Calin, in varsta de 28 de ani, este agent principal si lucreaza in cadrul Sectiei 1, in acelasi compartiment, de 5 ani de zile: „*Am lucrat un an in cadrul compartimentului siguranta publica pe schimburi, cele trei schimburi care se organizeaza... in strada efectiv, la interventii*”. Motivatia principala de a lucra in acest domeniu a fost „*ca ai siguranta zilei de maine... asta a contat destul de mult, pregatirea de specialitate care ni s-a oferit, metodele de lucru pe care le avem sunt specifice si foarte interesante, nu sunt accesibile oricui*”.

Plecand de la aceasta scurta prezentare voi continua cu interpretarea datelor obtinute in urma interviurilor de grup pentru a incerca sa ofer un raspuns intrebarilor formulate in Introducere. De ce este importanta cresterea numarului de femei in fortele principale de ordine publica?, In ce masura fortele de ordine publica constientizeaza faptul ca femeile si barbatii sunt afectati de violenta si discriminare in moduri diferite?, Este importanta dimensiunea de gen in acest domeniu?, O mai buna reprezentare a femeilor in fortele de ordine publica ar conduce catre imbunatatirea serviciilor?, In ce masura putem vorbi despre o etica a grijii in sfera fortelor de ordine publica? si nu in ultimul rand, Exista o alta voce, cea a femeilor, in cadrul fortelor de ordine publica?.

Fiind primele femei incadrate in structurile operative din IJJ Prahova, cele patru *jandarmerite* au fost private la inceput cu reticenta de catre colegii lor, intampinand o anumita dificultate in a se integra in acest mediu puternic masculinizat. Din punctul de vedere al **Nicoletei Garbea** colegii lor „*nu aveau incredere pana au facut ei misiuni impreuna cu noi si au simtit ca se pot baza pe noi*”, iar **Corina Tanasescu** mentioneaza ca „*au avut o oarecare neincredere cum a spus si colega mea, ca am percepuit-o noi la inceput, dar cu timpul le-am demonstrat ca putem sa tinem frau*”. Primul obstacol a fost faptul ca au trebuit sa castige increderea colegilor jandarmi, care nu credeau ca ele vor putea face fata misiunilor in strada:

„*cand am venit in aceasta institutie colegii nostrii ne-au privit cu retinere pentru ca suntem femei. Daca nu facem fata, daca, daca...era acel daca si... care a trebuit pe parcurs rezolvat si am dat dovada de tot ceea ce da dovada un barbat pe strada si se pare ca acum nu mai suntem considerate de ei*

partea slaba, si stie... ies cu colega mea pe strada, in patrula si ma pot baza pe ea oricand si in orice moment, cum ma bazam si pe colegii mei ca pana acum.”.

Respingerea din partea colegilor provine din faptul ca acestia nu intelegh rolul femeilor in structurile de forte de ordine publica. **Adriana Soroiu** mentioneaza: “*In primul rand, la inceput era ceva de genul pai, stii, ne-au adus femei, dar pentru ce ne trebuie noua femei? Si incetul cu incetul ne-am impus punctul nostru de vedere*”. Si in cazul celor doua politiste au existat o serie de provocari atunci cand au inceput sa isi desfasoare serviciul, fiind din nou vorba de o anumita reticenta din partea colegilor barbati:

“*atat in patrulele care se faceau, patrulele pedestre sau auto, care se faceau in cadrul compartimentului de siguranta publica pentru ca, sa zic, a fost printre primele promotii in care numarul femeilor politist a fost mult mai mare si de aceea, o mare parte din colegi trebuiau sa execute serviciul cu o femeie politist si nu cu un barbat asa cum se asteptau*”.

Este important de mentionat ca cele patru femei jandarmi s-au confruntat cu o serie de provocari pe care colegii lor barbati nu le-au intampinat. Un principal motiv il reprezinta stereotipurile de gen, puternic inoculate in mentalul colectiv, ceea ce a condus la o serie de reactii de respingere si neicredere atat din partea colegilor, cat si din partea cetatenilor. In ciuda numeroaselor diferente, femeile din rolurile nontraditionale au multe lucruri in comun. Majoritatea trebuie sa depaseasca stereotipurile de gen cum ca ar fi mult prea emotionale si mult prea sensibile pentru cariera respectiva, sau ca se vor retrage din cariera prematur pentru a se casatori si pentru a face copii (Schultz, 2004, p. 40). **Cristina Ionita** aminteste unul dintre stereotipurile pe care le-a intalnit, “*femeia la cratita, barbatul in armata*”, insa continua, aratand ca sunt hotarate sa sparga aceste tipare: “*Dar noi speram ca l-am schimbat*”. Pentru a reusi in domeniul fortelor de ordine publica este nevoie sa dai dovada de anumite calitati masculine, fapt pentru care **Nicoleta Garbea** considera ca “*Trebuie sa fii barbata cum se spune... mai ferma, mai...*”, la fel si **Corina Tanasescu**: “*Trebuie sa ai forta, trebuie sa ai curaj, altfel nu faci fata*”. Totodata argumenteaza ca aceasta lipsa de incredere din parte colegilor lor le determina sa isi faca serviciul cu o si mai mare eficienta pentru a da dovada de profesionalism:

“*In primul rand a lucra in aceasta institutie si printre atatia barbati este o adevarata provocare, in primul rand pentru tine insuti si pe urma si pentru colegii tai pentru ca in clipa de clipa raman surprinsi de colega lor. Nu credeau ca poate sa faca asa ceva... Si cu cat ii vedem ca ii*

surprindem mai mult, cu atat creste increderea in noi si vrem sa le demonstram, dar pot si mai mult, si mai mult si de fiecare data si automat le castigi respectul si increderea.”

Cele patru femei jandarmi sunt de parere ca este greu pentru o femeie sa se integreze in aceasta institutie, deoarece, imediat dupa ce au fost incadrate, au fost nevoie sa depaseasca anumite impiedimente pentru a se impune in fata colegilor barbati. “Este dificil de acceptat un tip de identitate feminina care sa includa ca parte componenta indeletniciri de tip militar. Dar poate si mai dificila e acceptarea unei identitati masculine care sa includa preferential indeletniciri domestice” (Popescu, 2004, p. 295). **Nicoleta Garbea** argumenteaza in acest sens: “*intr-o misiune, cand alaturi de noi sunt mai multi barbati pe echipaj si, de exemplu trebuie sa actionam intr-un fel, barbatii sunt toti de acord, poate eu nu sunt de acord cu ceea ce fac ei... si, nu stiu, de prea putine ori iti asculta opinia*”. Din punctul de vedere al **Cristinei Ionita**, la inceput este vorba de o lupta intre caractere in care trebuie sa dovedesti ca esti la fel de tare ca si ceilalți: “*Daca tu iti impui un anumit profesionalism atunci si barbatul, colegul jandarm te trateaza la fel. De-asta am zis ca este greu, ca-s barbati barbatii*”. Intrand intr-un domeniu in care nu au mai existat femei in departamentul de ordine publica pana atunci, au trebuit sa infrunte o serie de reactii de respingere din partea colegilor. **Corina Tanasescu** aminteste in aceasta directie:

“Unii sunt mai deschisi si privesc in perspectiva, dar mentalitatea multora, fiind sustinuta efectiv si de sistem si de faptul ca nu au existat fete in ordine publica le-au creat lor un pedestal, ca ei sunt cei mai tari si este lumea lor... posesivi, au inglobat totul si noi, patrunzand si invadandu-le lumea, automat au avut respingeri.”

Cele patru femei jandarmi atrag atentia asupra dificultatii cu care au reusit sa castige increderea colegilor. **Adriana Soroiu** relieveaza modul cel mai potrivit de a te impune ca femeie jandarm intre barbatii jandarmi: “*intr-un echipaj cu majoritate barbati si tu singura ca femeie trebuie sa le faci fata. In orice, sa dovedesti ca poti sa faci lucrurile ca si ei, de exemplu elaborarea actelor premergatoare in instrumentarea unei infractiuni*”.

O alta provocare o reprezinta interactiunea cu cetatenii, acestia nefiind obisnuiti sa vada femei jandarmi pe strada: “*toata lumea se uita la noi ciudat, prima data... Sau cel putin ni se parea noua ca se uita ciudat... jandarmerite... hmm... adica nu se mai vazuse, cel putin chiar nu*”. In acest sens, au exista o serie de reactii negative venite din partea membrilor comunitatii: “*ce cauti tu acolo? Este o munca de barbat*”, “*Este o lume a barbatilor*”, “*Da, mirati! Cum jandarmerite?*”, iar **Adriana Soroiu** ofera la randul ei un astfel de exemplu: “*oameni spun ca nu au ce sa caute femeile aici, am intalnit si cazuri*”. Intrebate fiind daca cetatenii interactioneaza

diferit cu ele fata de colegii lor, **Georgiana Ilie si Raluca Calin** mentioneaza ca au existat si persoane care au luat in deradere pozitia lor de om al legii, dar pun acest lucru pe seama lipsei de educatie: “*Persoanele care au o educatie deficitara au acelasi limbaj si cu o femeie politist si cu un barbat politist, din cauza educatiei...*”, “*Lipsei de cultura, de civilizatie*”. Un alt aspect problematic in atitudinea cetatenilor fata de femeile jandarmi este mentionat de **Corina Tanasescu**: „*in momentul in care te vede femeie, chiar daca imbraci aceasta uniforma militara, se uita cu o oarecare superioritate la tine si crede ca poate face orice*”. Cu toate acestea, profesionalismul de care dau dovada in munca din strada a condus la o transformare a parerii initiale a cetatenilor: „*au fost surprinsi sa vada acest fapt, ca ei nu pot face orice, chiar daca suntem fete, ne impunem in fata lor cu brio*”.

O data depasit acest prag de neincredere din partea cetatenilor, datorita ideilor traditionale impamantene in gandirea colectiva, **Cristina Ionita** atrage atentia ca exista o anumita tendinta ca cetatenii sa se adreseze mai repede lor: “*Dupa aceea au prins incredere in noi, cetatenii au prins incredere in noi si acum, cel putine eu cand sunt in patrula, de fapt si colegele mele, la fel, mai repede vin sa vorbeasca cu noi*”. O explicatie oferita in cadrul raspunsurilor primite la interviul de grup se refera la un sentiment de siguranta pe care il ofera femeile jandarmi si la sensibilitatea de care dau dovada in misiunile lor: “*Suntem mai umane...*”. In acest sens, **Corina Tanasescu** completeaza: “*noi, ca parte feminina, fiind mai sensibile, sunt siguri ca ajung mai repede la sufletul nostru si ne putem intelege in conditii amiabile*”. Astfel, atrage atentia asupra faptului ca, in ceea ce priveste comunicarea, oamenii au tendinta sa se adreseze lor. Aceasta functie importanta pentru desfasurarea serviciului de ordine publica este realizata cu o mai mare eficienta de catre femeile jandarmi, iar **Cristina Ionita** subliniaza inca o data acest aspect:

“*In strada, cum am spus si mai devreme, femeia are un alt mod de a gandi. Barbatul... da, ce-ai facut, gata, tu esti, te-am prins. Nu! Il intrebi, vorbesti... (femeia) are un mod aparte de comunicare cu cetateanul.*”

Reactiile parintilor cand au aflat ca fiicele lor vor urma o cariera militara indica modul in care este perceputa aceasta meserie ca fiind nepotrivita pentru femei. In cazul **Cristinei Ionita**, in ciuda faptului ca tatal ei este politist, parintii i-au amintit ca este o meserie grea: “*O sa vezi tu! E armata, deci e armata*”. Parintii **Adrianei Soroiu** au surprins-o prin reactiile lor diferite: “*Mai sensibilizat, sincer sa va spun, a fost tatal, la care nu ma asteptam... Mama a fost mai ferma pe pozitie si mi-a spus sa merg inainte ca ii place foarte mult unde am ajuns*”. Si in cazul **Nicolelei Garbea** parintii i-au amintit ca este o meserie grea cea de jandarm, insa in

acelasi timp au incurajat-o, amintindu-i ca “*daca fac ceea ce imi place si satisfactiile vor aparea pe parcurs*”. **Corina Tanasescu** pune accentul pe emotie atunci cand isi descrie parintii in momentul in care au vazut-o pentru prima data in uniforma militara: “*deoarece fiind puiul mamei si fiind singurul copil in familie, toata grija si toata protectia a fost indreptata catre mine*”. Ea intelege grija pe care parintii ei i-o poarta din prisma raspunderii mari pe care aceasta meserie o implica: “*e ca si cand ai avea o alta responsabilitate pe umeri si de fapt asta si este pentru ca ai o uniforma pe care trebuie sa o respecti si sa o duci cu mandrie mai departe*”. Chiar daca parintii lor le-au incurajat sa urmeze aceasta meserie, in sufletul acestora a existat grija ca poate nu vor putea face fata unei meserii asa grele, in care este necesara o anumita forta fizica. **Corina Tanasescu** argumenteaza prin faptul ca “*aceasta putere tine de puterea ta interioara ca om si nu neaparat ca trebuie sa fii masiv, sa ai doi metri si sa cantaresti 200 de kilograme*”. Ca si in cazul **Cristinei Ionita**, si **Georgiana Ilie** a avut un model in tatal sau, care “*a lucrat tot in acest domeniu in cadrul Ministerului Justitiei si m-a sprijinit*”, si mentioneaza faptul ca parintii au fost incurajatori. Chiar daca a existat acel sprijin din partea parintilor, **Raluca Calin** a sesizat o anumita grija, reticenta din partea lor, “*a fost o oarecare teama din punct de vedere al riscurilor. In primul rand a purta oarma era ceva deosebit, apoi riscul de a fi fata in fata cu diferite persoane de la care nu te astepti cum reactioneaza in situatii diferite*”.

Ordinea si siguranta publica reprezinta un domeniu ce se ocupa cu apararea si protectia membrilor comunitatii, deopotiva femei si barbatii. In acest sens este necesara o reprezentare echilibrata pentru ca obiectivele institutiilor politiei si jandameriei sa fie indeplinite cu succes. O interpretare a raspunsurilor din perspectiva eticii grijii in acest context ne ofera o serie de informatii despre faptul ca exista doua moduri de abordare diferite, si anume, asa cum spunea Carol Gilligan, o voce a femeilor si o voce a barbatilor. Pentru ca activitatile din cadrul fortelelor principale de ordine publica sa se desfasoare in conditii si cu rezultate optime, este necesar un echilibru intre femei si barbatii, un echilibru intre cele doua voci, care sa se completeze reciproc. O analiza a raspunsurile din cadrul interviurilor de grup ne indica faptul cele sase femei vin cu o abordare diferita ce aduce in prim plan o alta modalitatea de a gandi si de a perceppe lumea in care isi desfasoara activitatea.

Pentru a putea stabili daca femeile pot mentine si restabili siguranta publica, daca pot fi forte de ordine si cine decide aceste aspecte trebuie mai intai sa se stableasca ceea ce inseamna mentinerea ordinii publice si caracteristicile pe care ar trebui sa le detina un reprezentant al acestor structuri (Heidenshon, 1992, p. 29). Intrebate fiind ce calitati considera ca ar trebui sa indeplineasca un jandarm, cele patru femei ofera o serie de raspunsuri diversificate, ce pun accentul atat pe calitati masculine, cat si feminine. Calitatile enumerate de **Cristina**

Ionita incurajeaza „*Puterea fizica si psihica. Trebuie sa fie curajos, trebuie sa fie sociabil, dar trebuie sa aibe si un pic de tact*”, insa mentioneaza ca trebuie „*Sa stie cum sa vorbeasca pe strada, indiferent ca este ultimul cersetor sau mai stiu eu cine... Trebuie sa vorbeasca la fel*”. Accentul pus pe comunicare, pe sociabilitate, pe diplomatie indica o anumita importanta si calitatilor specific feminine in acest domeniu de activitate. Importanta atribuita principiului egalitatii este sugerata de **Corina Tanasescu** prin faptul ca „*nu trebuie sa se creada superior datorita partii in care se afla in calitate de jandarm*”. Alaturi de aceste calitati, ea considera ca un jandarm ar trebui sa fie „*cinstit, onest, curajos, intelligent, sa reactionezi cu mult tact*”. Acestora li se adauga si calitatile mentionate de **Adriana Soroiu**, „*sa ii placa si armata, sa ii placa si ordinele si disciplina si loialitatea si curajul...*” si sa „*se afle mereu in slujba cetateanului, incoruptibil, sa iti dea senzatia mereu cand esti in preajma lui ca esti in siguranta si sa isi execute serviciul cum trebuie*”. Calitatile mentionate de cele patru femei indica o abordare ce empatizeaza cu problemele cetatenilor. In acest sens, **Corina Tanasescu** completeaza povestind sentimentele traite pentru prima data cand a iesit in strada: „*Pentru mine a fost un adevarat soc in contactul cu oamenii si in prima faza am crezut ca un copil naiv tot ce spuneau ei. Deci tot ce spuneau ei, chiar asa era si ma impresionau foarte tare ce spun ei si oarecum durerea lor era ca si durerea mea.*”

In ceea ce priveste cresterea numarului de femei in structurile operative ale Jandarmeriei, cele patru femei sunt de parere ca este un lucru absolut necesar, deoarece „*in patrulele mixte exista completare intre femeie si barbat, ceea ce duce la un lucru extraordinar pentru ca sunt situatii in care barbatul are atuul de a rezolva situatia intalnita, iar in alte dati partea feminina este cea care rezolva cu o mare usurinta si fara prea multe dureri de cap acea situatie*”. Chiar daca atunci cand le-au vazut pentru prima data pe strada, cetatenii le-au privit mirati, cu o oarecare neincredere, au existat si reactii pozitive ce le-au incurajat sa isi continue cu mandrie meseria aleasa: „*erau bunicile cu nepoatele in parc si ziceau: Aaa, uite, mamaie, vezi, te faci jandarmerita, uite ce frumoase sunt, uite ce bine le sta in uniforma*”. **Corina Tanasescu** aminteste in acest sens: „*Ne intalnim cu oameni pe strada care ne spun ca ne apreciaza ca putem sa facem fata situatiilor intalnite, pentru ca nu este usor, sunt si ei constienti*”. Ea este de parere ca femeile care isi doresc sa urmeze aceasta cariera, dar au anumite retineri din lipsa informatiilor, ar trebui incurajate. Una din modalitati ar fi data prin exemplul celor patru femei care lucreaza deja in cadrul IJJ Prahova. Un alt argument este faptul ca uneori le este greu sa se impuna in fata colegilor privind anumite decizii din cadrul misiunilor, iar **Nicoleta Garbea** chiar simte lipsa acestui echilibru de gen: „*Adica daca as mai fi avut o colega pe echipaj sau am fi fost mai multe, ar fi fost altceva, dar asa tu singura... E greu*”.

In cadrul interviurilor de grup au fost prezentate o serie de argumente pentru sustinerea prezentei femeilor in Jandarmerie. **Nicoleta Garbea** ofera un astfel de exemplu: *"situatia operativa impune ca, de obicei, patrulele sa fie mixte... si intr-un conflict, mai ales unde exista femei, copii, este necesara prezenta noastră"*. Situatia ilustrata de **Nicoleta Garbea** indica o anumita apropiere de persoanele ce necesita mai multa grija, cum mentioneaza si ea, femei si copii. **Corina Tanasescu** adauga: *"cand este cazul sa faci un control corporal, al bagajelor, atunci trebuie sa existe o parte feminina la fata locului"*. Un exemplu privind importanta cresterii numarului de femei in structurile de ordine publica este ilustrat de **Adriana Soroiu**: *"Si am zis ca daca putem sa facem orice ca un barbat putem sa lucram si ca jandarm. Si de multe ori facem fata mult mai bine situatiei decat unii colegi. Am fost un pic rea aici, dar chiar asa este"*. Constienta fiind ca in unele situatii da dovada de o eficienta mai mare in efectuarea misiunilor, **Adriana Soroiu** isi ilustreaza modestia prin incercarea de a se scuza in momentul in care face aceasta afirmatie, ce pare sa depaseasca stereotipurile generale.

Georgiana Ilie si **Raluca Calin** considera ca exista o abordare diferita a femeilor din structurile de ordine publica. In acest sens este important sa ilustrez argumentul folosit de **Georgiana Ilie** privind importanta abordarii diferite a femeilor:

"Intradevar, eu consider ca, personal, femeile sunt mai bune negociatoare. Femeia este un negociator mult mai bun decat un barbat. Are rabdare si, stiu eu, si din prisma, stiu eu, a calitatii de mama pe care o are, poate stie altfel sa puna problema si sa rezolve situatia. De multe ori, barbatul poate nu este chiar atat de rabdator."

Raluca Calin intareste aceasta pozitie, oferind astfel un exemplu din propria sa experienta: *"Sunt intru totul de acord. Eu personal am avut cazuri in care rabdarea chiar si-a spus cuvantul si am reusit sa rezolv anumite probleme doar prin discutii, care au durat, poate ore, dar au avut un final fericit"*. Tocmai din aceasta perspectiva, cele doua politiste de proximitate considera necesara cresterea numarului de femei in structurile de politie:

"ar fi binevenite mai multe femei in Politie, datorita faptului ca, prin prisma acestei rabdari si acestui calm pe care il manifesta o femeie cand discuta cu anumite categorii de persoane, in special copii, batrani, care sunt destul de vulnerabili si au nevoie de o alta abordare, mai cu calm, cu tact, cu blandete".

Inca o data, discursul argumentativ prezent in interviurile de grup aduce in prim plan relatia dintre femeile politiste/jandarmi si cetateni, si nevoile pe care acestia le intalnesc in functie de gradul de vulnerabilitate pe care il au. Asa cum subliniaza **Raluca Calin**, calitatile detinute de femei, intra in contrast cu “*acea duritate masculina care uneori deranjeaza*”, dar care este totusi necesara in structurile de ordine publica. Calitatile feminine si masculine, ce sunt oarecum pozitionate antitetic, conduc catre o optimizare a serviciilor de ordine publica, ce poate rezulta numai in urma unei echilibrari a raportului dintre ele. La fel ca in cazul celor doi copii, Amy si Jake, prezenti in exemplul lui Carol Gilligan, aceste femei dezvaluie moduri diferite de abordare a dilemelor morale, moduri diferite de a gandi despre conflicte si de a comunica.

Alaturi de aceste argumente pentru sustinerea prezentei femeilor in structurile de ordine publica, **Georgiana Ilie** subliniaza faptul ca femeile si barbatii sunt la fel de competenti in serviciul pe care il desfasoara:

“Da, si o spun foarte hotarat. Consider ca suntem la fel de determinate sa lucram si mai ales ca suntem femei, suntem, zic eu, mult mai ambitioase decat barbatii si mult mai meticuloase si la hartii si la rezolvarea unor situatii. Spun eu ca majoritatea dintre noi facem fata cu brio diferitelor situatii la care am fost supuse.”

In ceea ce priveste activitatea in strada si misiunile pe care le executa, cele patru femei jandarmi nu se simt discriminate sau favorizate fata de colegii lor barbati: “*executam aceleasi misiuni, primim aceleasi ordine ca si barbatii, nu se fac diferentieri*”.

Am incercat sa inteleag de ce sunt atat de putine femei in functiile de conducere si decizie prin prisma raspunsurilor lor. **Georgiana Ilie** este de parere ca aceasta situatie se datoreaza faptului ca femeile sunt mai putine din punct de vedere numeric, iar in cazul in care ar exista un echilibru si numarul functiilor de decizie detinute de femei s-ar apropiia mai mult de jumatate. In cazul **Ralucae Calin**, problema pe care ea o evidențiaza este faptul ca unii barbati ar fi deranjati sa primeasca ordine de la o femeie:

“Eu personal cred ca, atata timp cat traim intr-o lume a barbatilor sau in care predomina acestia, sa ai o femeie ca si sef e un pic stangeritor, sa primesti ordine de la o femeie si sa le si respecti si sa o si tratezi cu respect. Cred ca e stangeritor pentru unii barbati, dar asta este...”

La fel ca in multe alte domenii in care femeile reprezinta o forta de munca minoritara, chiar si pentru cele care au ajuns in functii de conducere in profesia lor, toti se asteapta permanent ca acestea sa isi dovedeasca valoarea si sa isi apere pozitia (Schultz, 2004, p.

32) Intrebate fiind daca ar putea sa isi imagineze un domeniu de activitate precum Jandarmeria puternic feminizat, cele patru femei jandarmi argumenteaza pentru o institutie echilibrata din punct de vedere al genului. **Corina Tanasescu** atribuie o importanta deosebita diversitatii, necesara pentru buna functionare a structurilor de ordine publica:

“este ca si cum pe aceasta planeta ar exista numai barbati sau numai femei si automat trebuie sa existe un echilibru deoarece ambele parti se imbina perfect si automat unde se afla mai multi oameni de diferite tipuri exista o completare si lucrul duce catre un succes incredibil”

Cristina Ionita considera nepotrivita o puternica feminizare; pentru ea, *“arma jandarm egal masculinitate”*, in schimb este de parere ca aceasta institutie ar putea fi condusa de o femeie jandarm. Presupunand ca ar exista un echilibru de gen in Jandarmerie, am incercat sa vad daca cele patru femei considera ca modul de lucru cu cetatenii s-ar schimba sau daca accentul s-ar indrepta catre alte valori, cum ar fi sensibilitatea, responsabilitatea si grija. Desi **Cristina Ionita** crede ca sensibilitate nu este o calitate pe care ar trebui sa o detina un jandarm, este totusi de parere ca aceasta calitate ar fi necesara atunci *“cand este vorba de un copil, o femeie, o batrana, da, iti arati sensibilitatea, dar in alte cazuri, nu”*. **Corina Tanasescu** sustine acest argument si incearca sa puna accentul pe faptul ca fiecare dintre noi are nevoie de sensibilitate, *“cu totii suntem oameni si cu totii avem un suflet si simtim nevoia de sensibilitate”*, insa este bine ca un jandarm sa aibe o anumita retinere, *“Trebuie sa ramai vertical, sa iti dai seama de ce parte a taberei esti si sa nu cazi in partea sentimentală”*. Din perspectiva lor, nu trebuie sa existe un dezechilibru inclinat spre nici unul dintre genuri, *“deoarece partea masculina alaturi de noi in patrulare isi spune cuvantul”*.

In momentul in care am incercat sa aduc in discutie posibilitatea existentei unor situatii de hartuire sexuala, atat cele patru femei jandarmi cat si cele doua politiste au considerat ca nu se pune problema de astfel de situatii. **Georgiana Ilie** pune acest lucru pe seama faptului ca exista respect din partea colegilor: *“Nu cred ca se intampla pentru ca in general colegii cu care lucram sunt respectuosi si de-a lungul timpului au invatat sa se comporte si cu o femeie politist si sa ne accepte, bineinteles. Deci nu au fost cazuri de genul acesta”*. Am incercat sa intelegh daca au existat totusi aumite comentarii deplasate din partea colegilor, mai ales la inceput, cand nu exista aceasta afectiune colegiala, iar cele patru femei jandarmi mi-au confirmat acest lucru:

“Există misoginism în randul barbatilor, există. Este normal și ceea ce sănătatea sunt glume și rauțacioase, poate și datorită faptului că am intrat în această lume a lor și să nu simtiți atacati în orgoliul lor și au fost nevoi să reacționeze datorită faptului că gădesc într-o anumită direcție, poate nu tocmai potrivita. Își automat au fost și glume rauțacioase. Nu este cazul să enumărăm glumele rauțacioase pentru că nu ne ajuta pe nici una dintre noi să ne aducem aminte”.

Raspunsurile oferite cu privire la acest subiect m-au determinat să admir dorința lor de a-si proteja în prezent colegii, chiar dacă la început există posibilitatea că acestia să le fi creat anumite dificultăți de integrare în mediul de lucru. Respectul pe care aceste femei îl poartă pentru instituția în care lucrează le-a impulsionat să treaca peste reacțiile initiale:

“Să iertarea are rostul ei. Astă nu înseamnă că dacă a facut o glumă, poate a facut-o într-un moment dificil al vietii lui și poate el se manifestă rauțacioasă cu toată lumea pentru că are el niste probleme el însuși și dacă vine la tine și își cere scuze și întradevar vezi în privirea lui că regretă că este automat să treci cu vederea pentru că dacă ramai certă, te certă astăzi cu unul, maine cu altul, poianine... n-ai cum să razbuni. Nu pot să faci această echipă care este absolut necesară în această instituție.”

Au existat anumite comentarii deplasate și din partea cetătenilor, care treceau peste respectul pe care ar trebui să îl impună uniforma pe care o poartă. În acest sens, **Adriana Soroiu** aminteste: “*Vai, domnisoara, pot să ma incătusez și pe mine?*”, iar **Nicoleta Garbea** completează la randul ei: “*Imi faci și mie un control corporal?*”. În ciuda faptului că au existat anumite respingeri atât din partea colegilor, dar și a cetătenilor, cele patru femei jandarmi au depus aceste aspecte și au castigat increderea colegilor lor: “*dacă îi întrebăți acum pe colegi dacă ar renunța la noi, or să spună că nu*”.

Un alt aspect problematic se referă la impacarea vietii de familie cu această meserie datorită disponibilității de care trebuie să dai dovada: “*La serviciul nostru actual, pot fi chemați la serviciu la orice ora din zi și din noapte*”. Este menționat faptul că această meserie poate fi privită cu o oarecare reticență din partea partenerului, caruia îi poate fi greu să se adapteze la programul de lucru pe care îl impune o carieră în domeniul fortelor de ordine publică:

“Dacă trebuie să pleci din casa... ar fi bine să ai un partener de viață din același sistem sau foarte înțeleagător.[...] Si principal în primul rand. Dacă este un om principal și are incredere în tine și te尊重ă că și femeie sunt siguri că această gelozie evident dispare și o să existe între cei doi o relație foarte armonioasă. În momentul în care nu are absolut de loc incredere în tine, nu o să aibă niciodată,

nici daca esti chemata la alarma, nici daca esti in timpul serviciului pentru ca in permanenta suntem inconjurate de barbati si automat.. se aprinde beculetul, sunt multi barbati, este frumoasa, se uita la ea, daca mi-o fura cineva. Daca el este un pic principal si sigur pe el si intradevar vede ce are la usa sunt sigura ca o sa mearga totul in directia buna.”

Ca o masura de incurajare a femeilor pentru a urma o cariera in fortele de ordine publica, **Corina Tanasescu** indica faptul ca in cadrul Academiei de Politie “Alexandru Ioan Cuza” au fost eliminate locurile speciale si ca in prezent barbatii si femeile candideaza pentru aceleasi locuri. In ceea ce priveste existenta femeilor in functiile de conducere din aceste structuri, cele patru femei jandarmi sustin faptul ca este important *“sa o iei de jos, treptat, ca sa cunosti fiecare parte a acestei institutii ca sa poti sa o conduci. Daca nu ai habar despre ceva automat nu poti sa o conduci”*.

Informatiile obtinute in interviurile de grup ilustreaza complexitatea problemelor de gen intalnite atat in interiorul structurilor de politie si jandarmerie, dar si in activitatile pe care le desfasoara si in relatia cu membrii comunitatii. Este necesar ca abordarea integratoare a egalitatii de gen sa patrunda si in mediul de lucru al fortelor principale de ordine publica pentru a fi sigur ca mediul de lucru este sensibil la gen (gender sensitive) si pentru a asigura tratament si sanse egale atat pentru barbati cat si pentru femei.

3.4 Analiza si interpretarea datelor obtinute prin interviurile individuale

3.4.1 Perspectiva manageriala a Inspectoratului Judetean de Jandarmi Prahova

Domnul colonel **Liviu Coman**, in varsta de 48 de ani, este prim adjunct al inspectorului sef al Inspectoratului de Jandarmi Judetean Prahova din luna Mai a anului 2010, iar anterior numirii in aceasta pozitie a detinut functia de inspector sef in cadrul Inspectoratului de Jandarmi Judetean Buzau.

In ceea ce priveste calitatile pe care ar trebui sa le detina un jandarm, domnul colonel **Coman** considera ca un reprezentant al fortelor de ordine publica trebuie sa dea dovada de *„perseverenta, flexibilitate, o adaptare la orice situatie si nu in ultimul rand, o pregatire foarte buna”*. Intrebat fiind daca aceste calitati pot fi detinute de femei, domnul colonel considera ca *„Femeile, in general, sunt mai meticuloase [...] si mai sarguincioase vizavi de barbati”*. Chiar

daca este de parere ca ar fi mai potrivit ca femeile sa se incadreze in compartimente de financiar, resurse umane, contabilitate, domnul colonel **Coman** pune accentul pe faptul ca femeile dau dovada de eficienta in serviciul pe care il desfasoara in strada: „*in ultima perioada am constientizat si rolul femeilor in cadrul structurilor de ordine publica*” si chiar „*au dovedit eficienta*” in executarea misiunilor.

Domnul colonel ne confirma faptul ca femeile jandarmi sunt la fel de competente ca si barbatii jandarmi si completeaza: „*sa stiti ca am observat undeva un angajament deplin al femeilor in strada si au fost situatii in care femeile s-au solicitat primele sa meargă la anumite genuri de misiuni pe care le-au executat si nu au intampinat probleme si nu vor fi probleme, zic eu*”. Referitor la competitivitatea femeilor, face trimitere la experienta dansului in cadrul IJJ Buzau: „*in cei doi ani in care am detinut calitatea de inspector sef la Buzau sa stiti ca eu am lucrat foarte bine cu doamnele.[...] Sa stiti ca au fost situatii in care barbatii nu mi-au executat in tocmai ordinele, in schimb femeile nu si cu simt de raspundere si eu am fost multumit si poate regretul cel mai mare cand am plecat din acel Inspectorat a fost din partea dumneelor*”. Pe langa eficienta de care dau dovada, se observa si un grad inalt de loialitate manifestat prin regretul pe care l-au avut femeile jandarmi in momentul in care domnul colonel **Coman** a inceput sa isi desfasoare activitatea in judetul Prahova.

In cadrul interviului au fost prezentate o serie de calitati pe care le detin femeile ce au urmat aceasta cariera militara: „*eu am apreciat la femei, ma rog, cu cele cu care am lucrat pana acum, e posibil sa ma fi si inselat, dar sunt mai meticuloase, mai raspunzatoare, lucreaza mai cu simt de raspundere ca barbatii*”. Misiunile la care participa structurile de jandarmi pun in evidenta importanta prezentei femeilor in aceste institutii, asa cum mentioneaza si domnul colonel **Coman**:

„*sunt misiuni in cadrul carora participam si intotdeauna prezinta unei femei in strada a impus respect si eu asta am observat. Prezinta femeii in strada a fost o obligatie avand in vedere ca din partea adversa cu care ne confruntam fac parte si femeile si se impunea un control corporal, o conducere la sediul institutiei, poate un dialog.*”

In ceea ce priveste interactiunea cu membrii comunitati, accentul cade pe calitatile de comunicare ce sunt necesare in serviciul pe care il desfasoara jandarmii: „*cred ca femeia, prin prezenta ei in strada in relatia cu cetateanu impune un dialog mai condescendent... asa cand vede o femeie se adreseaza altfel, zic eu si impune respect o femeie*”. In patrulele mixte exista o anumita completare ce conduce la cresterea eficientei cu care jandarmii isi desfasoara serviciul:

“s-a avut in vedere faptul ca situatiile din teren pot fi rezolvate de catre amandoi si fiecare pe segmentul fiecaruia”.

Referitor la cresterea numarului de femei in structurile operative, domnul colonel **Coman** atrage atentia ca nu exista in toate unitatile de jandarmi conditii potrivite pentru a-si desfasura serviciul si femeile: „*sunt aici si anumite probleme de adaptare a femeilor si conditiile speciale oferite femeilor si hai sa zic in special de suport la asigurarea unor spatii corespunzatoare, asigurarea unor grupuri sanitare si nu in ultimul rand existenta unor cabine de dusuri pentru ca femeia suporta mai greu anumite probleme si la ora actuala nu cred ca avem in toate unitatile de jandarmi asemenea conditii*”. In ceea ce priveste incurajarea femeilor de a urma o cariera in structurile de politie si jandarmerie au fost inlaturate posibilele obstacole avand in vedere faptul ca „*in Scolile militare de subofiteri si in Academia de Politie nu mai constituie... candidateaza la fel pe aceleasi locuri ca si barbatii...cine e mai bun si mai istet promoveaza in functie de merite*”.

Una dintre principalele bariere care sunt ridicate in calea femeilor ce doresc sa urmeze o cariera in acest domeniu se refera la forta lor fizica³³: „Chiar daca femeile au in general, parametrii fizici si performante diferite de ale barbatilor limitarea accesului in functie de sex este nerelevanta. [...] In lipsa stabilirii unor criterii clare (parametrii masurabili), pe care trebuie sa ii indeplineasca militarul, indiferent de sex, pentru a putea face parte dintr-o formatiune, se recurge la aceasta bariera de sex pentru a stopa accesul femeilor in anumite domenii” (Popescu, 2006, p. 83). Obiectivele structurilor de politie si jandarmerie de a mentine si restabili ordinea publica pot fi obtinute si prin alte metode, diferite de cele care apeleaza la forta fizica, fapt ce este preferabil in cazul existentei unui conflict. Apeland la comunicare si negociere, pot fi rezolvate multe dintre situatiile dificile in fata carora sunt pusi politistii si jandarmii, fiind o alternativa preferabila la cea in care este utilizata forta fizica.

Multe dintre argumentele impotriva cresterii numarului de femei in structurile de forte de ordine publica se refera la faptul ca aceste femei vor neste, vor deveni mame si isi vor lua concediu maternal. Cu alte cuvinte isi vor intrerupe doi ani din cariera pentru a avea grija de

³³ Din amabilitatea domnului colonel Liviu Coman am mers sa obtin un interviu de la un domn ce detine o pozitie de decizie intr-o institutie asemanatoare. Dansul nu a fost de acord cu acest interviu, insa am purtat o discutie informală despre rolul femeilor in domeniul in care isi desfasoara activitatea. Parerea sa sincera este ca in momentul de fata exista deja prea multe femei in aceasta structura, procentul ajungand la aproximativ 13% la nivel judetean si ca exista o problema principală: femeile nasc. Din acest motiv, deja din luna a sasea nu mai pot sa stea in strada dupa care urmeaza si un concediu maternal pentru inca doi ani. In afara de aceste aspecte, un alt impediment se refera la forta fizica, deoarece prin constructie biologica, femeile au o forta fizica mai mica decat a unui barbat, iar pentru ca in cadrul Scolilor si Academiiilor Militare nu mai exista locuri speciale pentru femei, iar femeile si barbatii concureaza pe aceleasi locuri, femeile, pentru ca sunt mai constiincioase, occupa un numar din ce in ce mai mare din aceste locuri. In afara de toate aceste motive, femeile sunt mai sensibile decat barbatii si nu rezista sa stea in strada la conditii meteo extreme. Acestea au fost argumentele pe care dansul le-a folosit pentru a-mi explica de ce femeile nu sunt potrivite pentru aceasta munca.

copil si se va crea un deficit de oameni dupa ce au fost investite o serie de resurse, privind cunostintele si antrenamentele necesare in desfasurarea misiunilor. In primul rand, concediul de crestere a copilului este un concediu de care poate beneficia oricare dintre parinti: “Concediul de maternitate este in Romania, prin lege, concediu parental. El poate fi acordat oricarui dintre parinti pentru cresterea si ingrijirea copilului pana la varsta de doi ani” (Popescu, 2006, p. 83). Liliana Popescu prezinta un contra-argument se refera la faptul ca: “Nu toate femeile devin mame. Fie datorita unor particularitati biologice, fie din cauza contextului biografic, fie in urma unei alegeri proprii un numar de femei nu dau niciodata nastere unui copil”. Aceste explicatii demonteaza argumentul conform caruia toate femeile isi iau concediu de ingrijire a copilului si din aceasta cauza nu sunt potrivite pentru structurile de ordine publica. Nu trebuie sa existe o generalizare in ceea ce priveste aceste atitudini in raport cu femeile din partea persoanelor ce se afla in pozitii de conducere in politie si jandarmerie. Un alt contra-argument consta in faptul ca, chiar daca “o femeie-militar are copii si isi intrerupe cariera pentru a-i creste, acest lucru se intampla de putine ori, daca luam in considerare rata curenta a natalitatii. Oare o femeie trebuie pedepsita 30 de ani pentru o perioada de cativa ani in careaste si creste copii?” (Popescu, 2006, p. 83).

Inainte sa existe femei in structurile de politie si jandarmerie au existat anumite atitudini de respingere a posibilitatii ca femeile sa urmeze o astfel de cariera. In primul rand, domnul colonel aminteste anumite conceptii conform carora exista greutati pe care femeile le-ar fi depasit mai greu, insa identifica un posibil raspuns in dubla zi de munca a femeilor. Pe langa desfasurarea serviciului, femeile trebuie sa se ocupe si de casa:

Nu stiu, probabil s-a avut in vedere o anumita neadaptare a doamnelor si domnisoarelor la o institutie militara unde sunt anumite greutati, anumite privatiuni. Ma rog, un barbat poate ajunge la o ora tarzie acasa sau poate lipsi de acasa, dar o femeie, dupa ce ca ajunge tarziu are si alte probleme in casa, adica, copilul, pregatirea mesei pentru sot si cred ca si aici a fost o problema la care s-au gandit unii.

Domnul colonel Liviu Coman identifica un posibil argument pentru reactiile de respingere a prezentei femeilor in structurile de ordine publica datorita acestei duble zile de munca si a faptului ca: “*un barbat poate ajunge la o ora tarzie acasa sau poate lipsi de acasa, dar o femeie, dupa ce ca ajunge tarziu are si alte probleme in casa*”. Acest lucru reprezinta un motiv pentru care femeile au tendinta sa nu ramana peste program la serviciu, “*Intradevar se*

uita la ceas, e un defect, se uita la ceas”, un argument care sustine aceasta afirmatie fiind: “*noi poate ajungem acasa, barbatii, si nu facem nimic, lor le revin si alte responsabilitati*”.

In incercarea de a oferi un raspuns referitor la faptul ca este neobisnuit ca o femeie sa se afle intr-o functie de conducere in cadrul structurilor de jandarmerie, domnul colonel **Coman** aduce in discutie precedentul care a fost creat prin doamna colonel Buduru Antoaneta, ce a detinut functia de inspector sef in cadrul IJJ Ilfov. Din punctul dansului de vedere nu ar trebui sa existe obstacole pentru ca femeile sa ajunga in functii de conducere:

„Avem femei in functii de conducere la nivelul Inspectoratului General al Jandarmeriei, respectiv Directia Financiara, functii de conducere in cadrul Directiei Logistice, sef de serviciu si nu cred ca este... Atata timp cat avem femei in Parlament, atata timp cat avem femei ministrii cred eu ca am putea avea femei si la conducerea acestor institutii de ordine publica.”

In ceea ce priveste posibilitatea existentei unor anumite cazuri de hartuire sexuala sau comentarii care sa fi depasit anumite limite, domnul prim-adjunct subliniaza faptul ca „*In cele doua inspectorate nu am intalnit asemenea probleme sau nu mi s-au reportat asemenea probleme*”, insa completeaza: „*Am inteles ca au fost ceva probleme la un inspectorat, acum 3 sau 4 ani, o problema de acest gen. Dar nu stiu cat s-a confirmat. [...] din ce stiu si ce am auzit, s-a reclamat ca hartuire sexuala, acum 4-5 ani, nu mai stiu exact, intr-o alta institutie, dar mai mult de atata nu cunosc*”. Avand in vedere posibilitatea impunerii unui cod de conduită in ceea ce priveste hartuirea sexuala, domnul colonel este de parere ca aceste probleme nu ar trebui sa existe daca fiecare dintre oameni ar avea un minim de educatie: „*Eu cred ca codul care ar trebui sa functioneze e codul celor sapte ani de acasa sau limitele normalului intr-o institutie militara*”.

Informatiile oferite de domnul colonel **Liviu Coman** ne indica o anumita deschidere in ceea ce priveste prezenta femeilor in structurile de ordine publica si accentueaza faptul ca femeile jandarmi vin cu o alta abordare a diferitelor situatii pe ca le intalnesc in activitatea lor.

3.4.1 Perspectiva colegiala a Inspectoratului Judetean de Jandarmi Prahova

Alexandru Neculai Atomei, in varsta de 27 de ani, are gradul de plutonier si functia de subofiter operativ in cadrul Detasamentului 2 Jandarmi, Paza si protectie institutională, al IJJ Prahova si isi desfasoara activitatea in obiectivul Tribunalul Prahova. A fost angajat pe baza de contract incepand cu 22 Decembrie 2005 si a trecut in corpul subofiterilor in data de 1 iulie 2006 cu gradul de sergent major.

Motivul pentru care urmat acesta meserie este faptul ca i-a placut uniforma si activitatea militilor, dar in primul rand a avut un model in fratele sau, care a lucrat initial tot in cadrul IJJ Prahova, ulterior trecand la IPJ Bacau.

In ceea ce priveste caracteristicile pe care ar trebui sa le detina un jandarm, **Alexandru Atomei** pune accentul pe pregatire, imagine si tinuta, care trebuie sa fie impecabile deoarece lucreaza direct cu cetatenii si trebuie sa impuna un anumit respect. Un alt aspect important il reprezinta comunicarea: „*trebuie sa ai un dialog cu cetatenii enervant de politicos, fie ca este un infractor, fie ca este un cetatean care are nevoie, unde se impune luarea unor masuri de catre organele de ordine, fie ca vorbesti cu o doamna, fie ca vorbesti cu o domnisoara ori cu un pensionar*”. **Alexandru Atomei** considera ca este importanta si constitutia fizica datorita programului de antrenamente impus.

Parintii au fost impresionati cand a dorit sa se indrepte catre cariera de militar, fiind familiarizat cu aceasta in urma indeplinirii stagiu militar obligatoriu in cadrul Unitatii Militare 0854 Falticeni (Centrul de Instructii Militari in Termen). **Alexandru Atomei** confirma faptul ca la inceput i-a fost greu deoarece “*armata intradevar impune printre altele sa ai si tarie de caracter*” si este constient ca trebuie sa isi imbunatareasca pregatirea: “*mai am multa pregatire de facut pentru a putea sa indeplinesc 100% atributiile ce imi revin*”.

In ceea ce priveste prezenta femeilor in structurile operative ale IJJ Prahova, **Alexandru Atomei** sustine acest demers si mentioneaza ca se impunea incadrarea unor femei, conform Legii 550/2004³⁴, insa admite ca a fost o perioada mai grea de acomodare: “*la inceput a fost greu deoarece a trebuit sa le acceptam printre noi*”. In prezent este multumit de cele patru femei jandarmi si “*chiar cooperam si ma bucur ca fac parte dintre noi*”. Prejudecatile pe care le-a avut referitor la prezenta femeilor in structurile operative s-au referit la constitutia fizica si capacitatea acestora de a rezista la anumite conditii: “*a fost greu deoarece aveam impresia ca in unele situatii dificile ele pot face fata mai greu. Si la conditii meteo si la multe alte probleme pe care le implica aceste activitati*”. O parte dintre aceste prejudecati au fost insa depasite pentru ca “*s-au dovedit niste fete foarte sociabile, care s-au integrat foarte bine, si din punct de vedere fizic si psihic, chiar din toate punctele de vedere*”. **Alexandru Atomei** subliniaza faptul ca nu exista diferente de tratament intre cele patru femei jandarmi si restul colegilor: “*de la inceput nu ne-am asteptat la situatia in care ele sa fie protejate, deoarece lucreaza la fel ca noi, in mai multe schimburi si in orice conditii*”. Cu toate ca a trecut peste anumite prejudecati legate de capacitatea colegelor sale de a realiza activitatile pe care le presupune meseria de jandarm,

³⁴ Legea Nr. 550/2004 privind organizarea si functionarea Jandarmeriei Romane.

considera ca au nevoie de mai multă protecție: “*fiind femei, raman la concluzia ca mai trebuie si protejate, chiar daca fac fata uneori mai bine decat un barbat*”.

In ceea ce priveste atitudinea colegilor lui confirma că la început au existat anumite comentarii, deplasate din punctul lui de vedere, atât în ceea ce priveste capacitatea celor patru femei de a-si desfasura serviciul de jandarmi, dar și comentarii de natură sexuală. Se distantează de parerea colegilor și nu dorește să vorbească despre aceste comentarii, considerând că sunt oameni care gresesc și pe care trebuie să ii ajuti: “*comentariile unora nu vreau sa le discut, deoarece eu am o parere a mea, este o parere buna si mai merg după o deviză: daca cineva greseste, incerc sa il ajut, nu stau sa ii fac alte, cum se spune printre ghilimele, vorbe pe la spate*”.

Alexandru Atomei confirma faptul că prezenta femeilor jandarmi este absolut obligatorie în anumite circumstanțe ce tin de misiunile pe care le desfăsoară: “*sunt multe situații in care, automat, stabilit prin lege, ai nevoie de un subofiter jandarm care să fie femeie,[...] cum ar fi controlul preventiv corporal asupra unei doamne, ceea ce nu poate fi facut de catre un barbat*”. În asigurarea masurilor de ordine publică pe timpul activităților culturale sportive, cum ar fi spectacole, meciuri de fotbal, de baschet sau de volei, este necesar să existe și femei jandarmi datorită atribuțiilor specifice pe care le au: “*la intrarea într-o arena sportivă, automat trebuie să fie supuse unui control preventiv ele trebuie să îl facă*”. În situația operativă privind obiectivul Tribunalul Prahova nu este nici o femeie jandarm care să își execute serviciul în această locație, fapt pentru care, atunci când impune un control corporal sau o perchezitie asupra unei femei, se anunță din timp pentru a putea fi prezenta o femeie jandarm care să realizeze acesta activitate. Întrebăt fiind dacă ar fi mult mai ușor în cazul în care ar exista un subofiter femeie în serviciul de paza al Tribunalului Prahova, **Alexandru Atomei** consideră că “*Zi de zi, opt ore din opt ore ar fi bine să fie (femei jandarmi) lângă noi*”.

In opinia sa, femeile jandarmi sunt la fel de competitive ca și colegii lor și consideră că sunt situații în care acestea se descurcă mai bine. Un aspect important în reprezintă interacțiunea cu cetățenii și modul de a comunica:

“*Ele intotdeauna au facut fata acestor situații deoarece, în primul rand au sătuit cum să se adreseze persoanelor, poate mai delicat, au fost mai amabile cu persoanele din jur, dar vreau să va spun că în același timp au avut și un dialog foarte ferm, pentru că ceea ce cantărește foarte mult în dialogul cu toate persoanele cu care interactionăm este tonul.*”

La fel ca si in cazul domnului colonel Coman si al celor 6 femei ce isi desfasoara activitatea in mediul operativ, accentul cade pe modul de adresare al femeilor jandarmi/politiste si pe capacitatea acestora de a aplana un conflict prin negociere.

In ceea ce priveste numarul redus de femei ce se afla in pozitii de decizie in structurile de politie si jandarmerie, **Alexandru Atomei** considera ca in domeniul ordinii publice este necesar, in opinia lui, un aport mai mare de valori masculine. De altfel, datorita faptului ca exista un raport foarte mare intre numarul barbatilor si femeilor incadrate in IJJ Prahova este de parere ca „*Ar fi greu pentru o femeie sa tina in frâu 870 de barbati [...] Este foarte greu*”. Intrebat fiind daca i-ar fi mai greu sa respecte ordinele primite din partea unei femei, **Alexandru Atomei** mentioneaza faptul ca nu este nicio problema:

„Atata timp cat o femeie ar fi pusă într-o funcție de comanda în cadrul structurilor noastre și automat facând fata pentru a ocupa o asemenea funcție, nu am nimic împotriva. Consider că sunt ordine primite ori de la un barbat ori de la o femeie, să fie ordine și să facem... Sa aducem numai prestigiu instituției din care facem parte”.

In cadrul interviului este evideniat faptul ca femeile si barbatii intampina nevoi de siguranta diferite: *“Automat prin constitutia fizica pe care... ceea ce difera intre o femei si un barbat consider ca se intampla in toate cazurile, femeile sunt mai des hartuite si acostate. De la ele se fura cel mai usor pentru ca si infractorul isi cauta prada cea mai simpla”*. Avand in vedere aceste aspecte ar trebui sa se tina cont de dimensiunea de gen in realizarea activitatilor de ordine publica.

Am incercat in continuare sa intelegh daca exista inca acea mentalitate conform careia femeile nu sunt potrivite pentru meseria de jandarm sau politist deoarece isi iau concediu maternal pentru doi ani. In acest sens, **Alexandru Atomei** ne ofera exemplul unui coleg de-al sau care si-a luat concediu parental:

“Am un coleg care a preferat si prefera in continuare sa stea in concediu de postnatal, de crestere a copilului, deoarece sotia castiga de trei ori mai mult decat castiga el. Tinand cont de societatea in care traim, tinand cont de salariile pe care le avem, a fost o gandire care pe el chiar la avantajat si chiar daca a trebuit sa intrerupa relatiile cu structura jandarmeriei pentru o perioada de doi ani de zile, consider ca prin pregatire si la momentul intoarcerii la munca din cadrul unitatii, sunt sigur, fiind subofiter profesionist, sunt sigur ca o sa faca fata dupa ce trece aceasta perioada. Tinand cont de situatiile materiale si salariale si in situatia lui apreciez ca a luat o decizie buna.”

Avand in vedere faptul ca prin concediul de crestere a copilului este intrerupta cariera de jandarm pentru doi ani de zile, am incercat sa inteleag daca ar fi potrivita o masura de reconciliere in momentul intoarcerii la munca printr-o serie de cursuri de perfectionare special oferite celor care au decis sa ramana in concediu parental. **Atomei Alexandru** considera ca aceste cursuri nu sunt necesara deoarece meseria de jandarm presupune sa fii in activitate 24 de ore din 24: “*chiar daca acea persoana lipseste doi ani de zile din cadrul acestui serviciu, consider ca in maxim 3 luni de zile ar putea sa vina si sa faca fata cu usurinta cerintelor ce se impun. Statutul ramane acelasi, indiferent... lucram cu un statut care a fost dat din 1997, statutul cadrului militar, si singurul lucru, alte ordine, hotarari cu care ne batem zi de zi si conform carora noi actionam si ne desfasuram activitatea*”.

In privinta impunerii unui cod de conduită care să condamne și să penalizeze posibilele situații de hartuire sexuală, **Alexandru Atomei** indică faptul că în prezent există regulamente în ceea ce privește comportamentul și modul de adresare între colegi: “*Acolo gasim si modul in care te adresezi unei persoane barbat, unui coleg, unui comandant, unei doamne jandarm si cred ca vor fi valabile mult timp de acum inainte*”.

In opinia sa, numarul prezent de femei jandarmi încadrate în structurile de ordine publică este prea mic datorită circumstanțelor pe care le impun diferențele misiuni, însă un procent care să depasească 8% ar fi potrivit numai în cazul în care “*s-ar schimba legea de functionare si organizare, sa avem alte atributii, alte lucruri de facut, sa ne apara si alte atributii pe langa ce facem acum*”.

Informatiile obținute în urma interviului individual aduc în prim plan calitatile specifice de care femeile jandarmi dau dovada în timpul desfasurării activitatilor de ordine publică, fiind încă o dată pus accentul pe comunicare și pe relația pe care acestea o stabilesc în raport cu membrii comunității. Aceasta perspectivă colegială ilustrează faptul că femeile jandarmi sunt la fel de competente ca și colegii lor și indică o anumită solidaritate colegială care nu este influențată de dimensiunea de gen. Interviul pune accentul pe faptul că reprezentarea mai echilibrată din punct de vedere al genului va contribui la creșterea eficienței în misiunile structurilor de ordine publică.

CONCLUZII

Structurile de politie si jandarmerie joaca un rol important in societate fiind responsabile in ceea ce priveste protejarea sigurantei publice si trebuie sa isi desfasoare activitatile tinand cont de diversitatea membrilor intregii comunitati. Integrarea dimensiunii de gen in cadrul tuturor politicilor, programelor si proiectelor, pe care aceste structuri le au in vedere, va conduce catre o imbunatatire a serviciilor de siguranta oferite cetatenilor. O reprezentare mai echilibrata din punct de vedere al genului, in care femeile si barbatii se completeaza reciproc prin modul diferit de abordare a problemelor intalnite, va contribui la cresterea eficientei in indeplinirea misiunilor de mentinere si restabilire a ordinii publice.

Abordarea integratoare a egalitatii de gen aplicata fortelelor de ordine si siguranta publica implica o constientizare a impactului pe care politicile si programele structurilor de politie si jandarmerie il au asupra femeilor si barbatilor, la toate nivelurile si in toate etapele. Existenta unor structuri de ordine publica mai reprezentative din punct de vedere al genului va contribui la imputernicirea credibilitatii si legitimitatii serviciilor, reprezentand totodata un indicator al guvernarii democratice.

Interpretarea informatiilor obtinute prin interviurile de grup si interviurile individuale evidențiaza faptul ca prezenta femeilor in fortele principale de ordine publica implica o abordare diferita de a percepere lumea, ce isi face simtita prezenta in modul de a interactiona cu cetatenii. Astfel, femeile incadrate in structurile de politie si jandarmerie sunt la fel de competente ca si colegii lor barbati si, prin prezenta lor, contribuie la imbunatatirea activitatilor de ordine publica si la cresterea eficientei in cazul patrulelor mixte in misiunile pe care le desfasoara.

Datorita numarului mic de femei incadrate in structurile de politie si jandarmerie exista o tendinta mai mare ca acestea sa intampine probleme privind lipsa de incredere a colegilor, lipsa oportunitatilor de avansare si o intentie mai mare de a-si schimba cariera. Fiind un domeniu puternic dominat de barbati, in care sunt pretuite preponderent valorile masculine, este favorizata discriminarea de gen, iar cresterea numarului de femei ar contribui la reducerea acestui fenomen. Femeile si barbatii sunt invatati sa se comporte diferit, iar rolurile pe care le detin si interesele lor nu sunt aceleasi. Stereotipurile de gen si mentalitatea traditionala, ce detin inca un aport important in perpetuarea rolurilor de gen, reprezinta in continuare o piedica pentru femeile ce doresc sa urmeze o cariera in domeniul fortelelor de ordine publica. Asa cum este evidentiat in cadrul interviurilor, femeile ce au hotarat sa urmeze aceasta meserie trebuie sa depaseasca o serie de provocari, pe care colegii lor barbati nu le-au intampinat. Modelele si valorile promovate nu sunt echilibrate din punct de vedere al genului si nu tin cont intotdeauna

de diferentele dintre femei si barbati, iar accentul cade preponderent pe valorile masculine. Structurile si institutiile sociale creaza si perpetueaza dezechilibrul de gen si se ajunge la o segregare pe piata muncii, iar domeniile in care lucreaza preponderent femei sunt platite mai putin decat cele puternic masculinizate.

Calitatile prin care se evidențiază femeile jandarmi/politiste detin un aport important în îmbunătățirea relațiilor dintre institutiile forțelor de ordine publică și membrii comunității. Modul în care interacționează cu cetățenii subliniază capacitatea acestora de a negocia și de a aplana posibilele conflicte, punând un accent mai mare pe comunicare, fapt pentru care este mai puțin probabil ca femeile jandarmi/politiste să folosească forță în exces. Datorită faptului că femeile se bazează pe procesul de comunicare și cooperare cu cetățenii, ele pot ajuta la implementarea unor programe ale forțelor de ordine și siguranța publică orientate către comunitate.

Nu numai că femeile jandarmi/politiste detin un set de abilități folositoare, dar în unele situații includerea este imperativă deoarece pot rezolva anumite sarcini pe care colegii lor ar putea să le rezolve cu dificultate, cum ar fi controlul corporal preventiv a femeilor sau asistența oferită după savarsirea unui act de violență sexuală în care victimele sunt femei. De asemenea, pot avea un impact pozitiv asupra moralului și comportamentului colegilor lor și reprezintă un model de încurajare pentru creșterea participării femeilor în forțele de ordine publică. Odată implementată, abordarea integratoare va contribui la schimbarea atitudinilor și percepțiilor privind egalitatea de gen, de multe ori negative. Procesul de includere a dimensiunii de gen determină o creștere a conștientizării diversității din randul barbatilor și femeilor și a identitatilor lor multiple. Calitatile feminine și masculine, ce sunt oarecum poziționate antitetic, conduc către o optimizare a serviciilor de ordine publică, ce poate rezulta numai în urma unei echilibrări a raportului dintre ele.

Crescerea numarului de femei nu numai că ar respecta principiul egalității de sanse între femei și barbati, dar ar îmbunătăți procedurile de selecție, recrutare și menținere a personalului. În ceea ce privește calitatile pe care trebuie să le detină un membru al forțelor de ordine publică, informațiile obținute în urma interviurilor indică faptul că forța fizică nu reprezintă un criteriu de selecție primordial, fiind importante și alte calități, cum ar fi cele referitoare la disciplina, loialitate, tarie de caracter, capacitate de comunicare. În activitățile pe care le desfășoară, barbatii și femeile din domeniul odinii publice au moduri diferite de abordare, fapt ce conduce la decizii diferite în anumite situații conflictuale pe care le întâlnesc. În urma interviurilor de grup este evidențiat un dezechilibru de gen în ceea ce privește hotărările ce

urmeaza a fi luate in misiunile intalnite datorita numarul redus al femeilor din structurile de politie sau jandarmerie, care nu isi pot impune punctele de vedere din lipsa de sustinatori.

Chiar daca fenomenele de criminalitate si infractionalitate afecteaza atat barbatii, cat si femeile, structurile de politie si jandarmerie continua sa fie alcatauite predominant din barbati. Multe dintre victimele violentei in familie nu inregistreaza plangerile in cadrul institutiilor abilitate, iar un raspuns inadecvat din partea institutiilor ce se ocupa de contracararea fenomenul violentei domestice poate descuraja victimă sa raporteze un asemenea caz. In acest sens, activitatea structurilor de politie si jandarmerie in lupta impotriva violentei in familie este deosebit de importanta, iar modul de reactie al personalului din structurile abilitate in cazurile de violenta domestica este critic. O reprezentare mai echilibrata din punct de vedere al genului va contribui la imbunatatirea modului de reactie impotriva violentei domestice. Abordarea integratoare a egalitatii de gen contribuie la crearea unor politici si programe care sa sa identifice nevoile diferite de siguranta pe care barbatii si femeile le intalnesc. Astfel strategia pune accentul pe oameni si imbunatateste modul de realizare si evaluare ale politicilor, iar interesele, nevoile si valorile diferite dintre barbati si femei sunt pretuite si promovate in mod egal. Integrarea perspectivei de gen in cadrul proceselor de ordine si siguranta publica asigura imbunatatirea eficientei serviciilor oferite, a grijii si responsabilitatii de care dau dovada acestea.

Integrarea dimensiunii de gen in structurile de ordine publica, in toate comportamentele si la toate nivelurile, va contribui la cresterea constientizarii impactului pe care politicele adoptate in aceste structuri il au asupra femeilor si barbatilor, atat din interiorul institutiilor, cat si din exteriorul lor. Chiar daca regulamentele interioare si legislatia specifica respectarea egalitatii de gen si a principiului sanselor egale intre femei si barbati, nu inseamna ca in realitate sunt respectate, chiar daca se intentioneaza acest lucru.

In structurile de politie si jandarmerie exista un numar redus de femei ce se afla in functii de conducere in raport cu numarul lor total. Interviurile au condus la concluzia ca exista o problema in ceea ce priveste acceptarea din partea personalului barbatesc a unei femei in functie de decizie, datorita incompatibilitatii dintre valorile preponderent masculine ce domina sectorul fortelor de ordine publica si rolurile traditionale de gen.

Lipsa unor masuri de reconciliere dintre munca si viata privata contribuie la o defavorizare a femeilor in ceea ce priveste accederea lor in functii de conducere. Dubla zi de munca alaturi de rolurile de gen continua sa reprezinte o piedica in dezvoltarea carierei femeilor din structurile de ordine publica. In acest sens, integrarea dimensiunii de gen in structurile de politie si jandarmerie va crea un mediu mai sensibil la gen, care sa tina cont de aceste probleme in implementarea diferitelor decizii si politici specifice. La fel ca in multe alte domenii in care

femeile reprezinta o forta de munca minoritara, chiar si pentru cele care au ajuns in functii de conducere in profesia lor, toti se asteapta ca acestea sa isi dovedeasca permanent valoarea si sa isi apere pozitia.

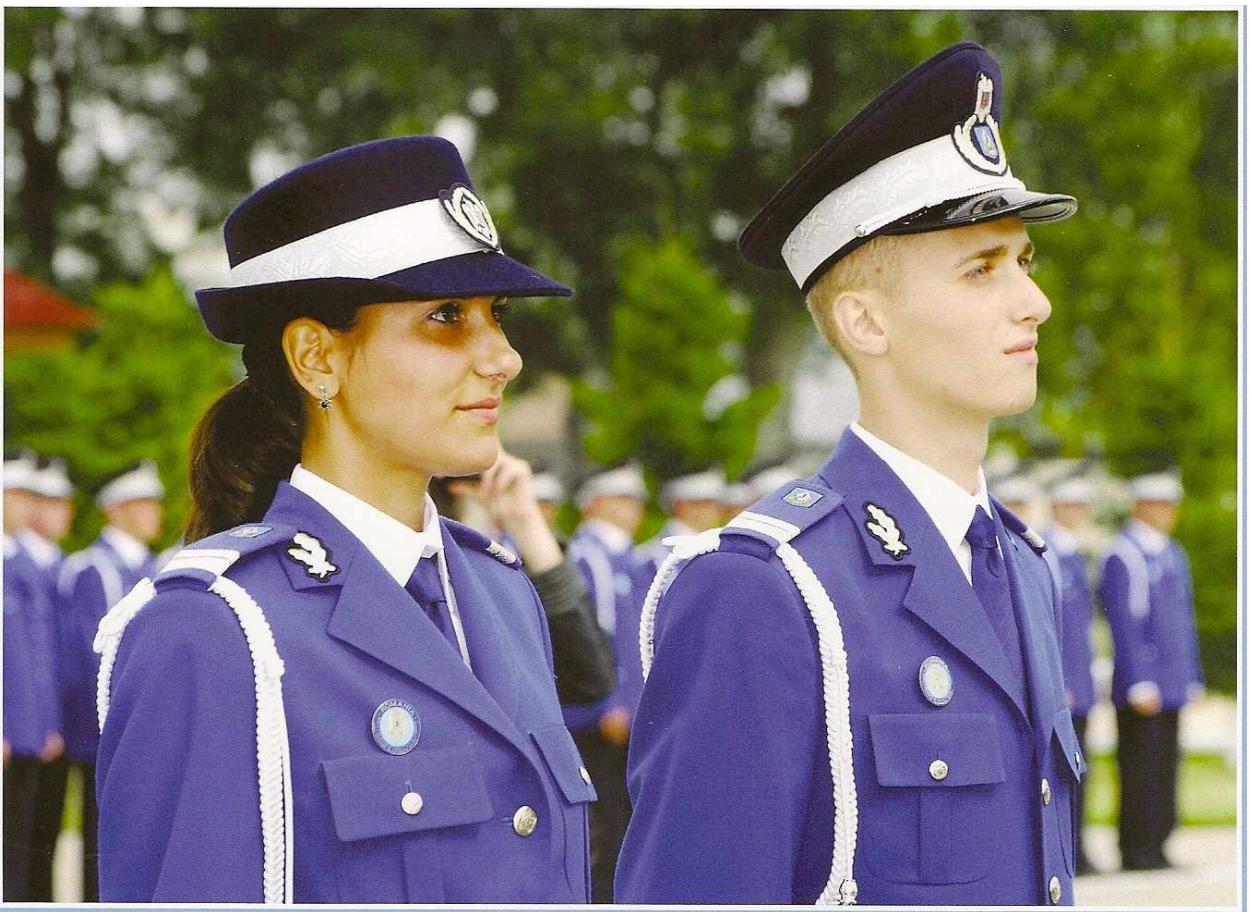
Prezenta femeilor in aceste structuri conduce catre o abordare diferita in relatia cu membrii comunitatii, ce contribuie la indeplinirea obiectivelor privind siguranta publica dintr-o perspectiva a eticii grijii, in cadrul careia accentul cade pe responsabilitate si relatii, iar moralitatea reprezinta un raspuns emotional si o intelegerere intre indivizii ce alcatuiesc aceste relatii. Raspunsurile obtinute in cadrul intervirilor ne ofera o serie de informatii despre faptul ca exista doua moduri de abordare diferite in functie de dimensiunea de gen. Pentru ca activitatile din cadrul fortelor principale de ordine publica sa se desfasoare in conditii si cu rezultate optime, este necesar un echilibru intre femei si barbati, intre vocea femeilor si cea a barbatilor, prin intermediul caruia sa se obtina o completare a calitatilor si capacitatilor pe care le detin. In ceea ce priveste rolul femeilor in structurile de politie si jandarmerie, accentul este pus pe responsabilitate si modul de relationare cu cetatenii. Exemplele prezентate in studiul de caz indica faptul ca femeile dovedesc mai mult calm si o rabdare mai mare in problemele pe care le intalnesc, in special in cele in care sunt implicati membrii ai comunitatii. Din acest punct de vedere, modul de abordare al femeilor se integreaza intr-o masura mai mare in etica grijii, si implica o anumita subiectivitate in relatiile interpersonale. Informatiile obtinute prin interviuri ilustreaza importanta abordarii diferite a femeilor printr-o serie de caracteristici specifice: umanitate, sensibilitate, grija.

Pentru a se adapta nevoilor si intereselor diferite si in schimbare ale cetatenilor, este necesar ca structurile de politie si jandarmerie sa desfasoare un proces de reforma continua a programelor si activitatilor lor, concentrandu-se pe diferite nevoi de siguranta pe care le intalnesc femeile si barbatii, fetele si baietii, din toate categoriile sociale. Implementarea abordarii integratoare a egalitatii de gen in structurile fortelor principale de ordine publica conduce catre o imbunatatire a serviciilor oferite in acest domeniu.

Album Fotografic³⁵



³⁵ Coord. Antonescu, Olimpiodor – *Album Fotografic*, Jandarmeria Romana, Bucuresti, 2010.







ANEXE

Grila interviu semistructurat pentru personalul femeiesc al fortelelor de ordine publică:

1. Va rog sa imi spuneti cateva cuvinte despre dumneavoastră, funcția, gradul și instituția în care va desfășurați activitatea.
2. Care a fost motivatia dumneavoastră pentru a urma o cariera in domeniul ordinii publice si ce provocari ati intalnit in aceasta meserie?
3. Ce stereotipuri de gen ati intalnit cu referire la femeile din fortele principale de ordine publică?
4. Cum au reacționat parintii dumneavoastră atunci cand au aflat ca veti urma aceasta cariera?
5. Ce calitati ar trebui sa aiba un jandarm/politist? Credeti ca femeile pot indeplini aceste calitati?
6. Ati prefera sa faceti patrula cu un barbat sau cu o femeie? De ce?
7. Sunt femeile la fel de competente ca si barbatii ce lucreaza in acest domeniu?
8. Credeti ca cetatenii intampina nevoi de siguranta diferite in functie daca sunt femei sau barbati?
9. Considerati ca ar trebui sa creasca numarul femeilor in structurile de ordine publica?
10. Cum ar putea fi incurajate femeile sa urmeze o cariera in politie/jandarmerie?
11. De ce credeti ca este neobișnuit ca o femeie sa detina o functie de conducere?
12. Exista masuri de reconciliere dintre munca si viata privata?
13. Imi puteti spune ce inseamna pentru dumneavoastră egalitatea de gen, abordarea integratoare a egalitatii de gen, discriminare de gen, sanse egale intre femei si barbati?

.....

Grila interviu semistructurat pentru personalul barbatesc al fortelor de ordine publica:

1. Va rog sa imi spuneti cateva cuvinte despre dumneavostra, gradul, functia si institutia in care va desfasurati activitatea.
2. Care a fost motivatia dumneavostra pentru a urma o cariera in domeniul ordinii publice si ce provocari ati intalnit in aceasta meserie?
3. Ca parere au avut parintii dumneavostra atunci cand ati hotarat sa urmati o cariera in acest domeniu?
4. Ce calitati ar trebui sa aiba un jandarm/politist? Credeti ca femeile pot indeplini aceste calitati?
5. Ce stereotipuri de gen ati intalnit cu referire la femeile din fortele principale de ordine publica?
6. Sunt femeile la fel de competente ca si barbatii ce lucreaza in acest domeniu?
7. Credeti ca cetatenii intampina nevoi de siguranta diferite in functie daca sunt femei sau barbati?
8. Considerati ca ar trebui sa creasca numarul femeilor in structurile de ordine publica?
9. De ce considerati ca este neobișnuit ca o femeie sa ocupe o funcție de conducere?
10. Considerati ca ar trebui sa existe masuri de reconciliere intre munca si viata privata?

.....

Grila interviu semistructurat pentru personalul ce face parte din echipa manageriala a fortelor de ordine publica:

1. Va rog sa imi spuneti cateva cuvinte despre dumneavostra, gradul, functia si institutia in care va desfasurati activitatea.
 2. Ce rol joaca femeile in fortele principale de ordine publica?
 3. Ce calitati trebuie sa detina un jandarm/politist? Credeti ca pot indeplini femeile aceste caracteristici?
 4. Sunt femeile eficiente ca ofiteri de patrula? Dar barbatii?
 5. Sunt femeile la fel de competente ca si barbatii ce lucreaza in acest domeniu?
 6. Considerati ca ar trebui sa creasca numarul femeilor in fortele de ordine publica?
 7. Ce masuri ar trebui propuse pentru a incuraja femeile catre o cariera in domeniul ordinii publica?
 8. Se realizeaza o informare a personalului cu privire la aspecte legate de problematica de gen (hartuire sexuala, descurajarea stereotipurilor de gen)?
 9. De ce credeti ca este neobișnuit ca o femeie sa ocupe o funcție de conducere?
 10. Se realizeaza culegerea si evaluarea datelor segregate pe genuri?
 11. Imi puteti spune ce inseamna pentru dumneavostra egalitatea de gen, abordarea integratoare a egalitatii de gen, discriminare de gen, sanse egale intre femei si barbati?
 12. Credeti ca beneficiarii serviciilor fortelor de ordine publica, femei si barbati, au nevoi diferite?
 13. Exista structuri si ierarhii echilibrate din perspectiva de gen?
 14. Exista un angajament fata de integrarea perspectivei de gen la nivelul conducerii institutiei?
Exista o strategie pentru obtinerea egalitatii de gen?
 15. Credeti ca este necesara o reforma a fortelor de ordine privind dimensiunea de gen?
 16. De ce credeti ca dimensiunea de gen ar fi importanta pentru o posibila reforma?
-

BIBLIOGRAFIE

1. Antonescu, Olimpiodor, 2010, *Album Fotografic*, Jandarmeria Romana, Bucuresti.
2. Blum, Lawrence A., 1988, *Gilligan and Kohlberg: Implications for Moral Theory*, Chicago Journals, *Ethics*, Vol. 98, Nr. 3 (Apr.), <http://www.jstor.org/stable/2380962> (accesat la data de 27 Iunie, 2010)
3. Bocioc, Florentina; Dimitriu, Doina; Tesiu, Roxana; Vaileanu, Cristina, 2004, *Gender Mainstreaming. Metode si instrumente: Ghid practic pentru abordarea integratoare a egalitatii de gen*, Editura Neva.
4. *CIDA's Policy on Gender Equality*, Agentia Canadiana de Dezvoltare Internationala, Martie 1999.
http://www.sice.oas.org/Genderandtrade/CIDA_GENDER-E_Policies.pdf
5. Comisia Europeana, 2008, *Manualul pentru abordarea integratoare a egalitatii de gen in politicile de ocupare a fortelei de munca, incluziune sociala si protectie sociala*, Oficial pentru Publicatii Oficiale ale Comunitatilor Europene, Luxemburg.
<http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=ro>
6. *Communication from the Commission of 21 February 1996: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_en.htm
7. *Communication from the Commission of 20 December 2002: Implementation of gender mainstreaming in the Structural Funds programming documents 2000-2006*
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0748:FIN:EN:PDF>
8. Crawley, Marie; O'Meara, Louise, 2002, *Gender proofing handbook*, Editura Data Printers, Galway. http://www.mariecrawley.com/section1_why_gender_proof.pdf
9. Chelcea, Septimiu; Marginean, Ioan; Cauc, Ion, 1998, *Cercetarea Sociologica. Metode si Tehnici*, Editura Destin.
10. Denham, Tara, 2008, *Police Reform and Gender* in Bastick, Megan; Valasek, Kristin (Editori), *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, Geneva. www.un-instraw.org/data/media/documents/tool_2.pdf
11. *Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Mai 1998, Strasburg. <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=374>
12. Gilligan, Carol, 1982, *In a different voice. Psychological Theory and Women's Development*, Harvard University Press, Cambridge.

13. Harrington, Penny, 2000, *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement*, National Center for Women & Policing.
<http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>
14. Heidenschon, Frances, 1992, *Women in control? The role of women in law enforcement*, Oxford University Press, New York.
<http://books.google.com/books?id=q-4aZhbM91wC&printsec=frontcover&dq=women+law+enforcement&ei=PHngS8OfBIPszASs3cSiDA&cd=1#v=onepage&q&f=true>
15. Miroiu, Mihaela, 2002, *Convenio. Despre natura, femei si morala*, Editura Polirom, Iasi.
16. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, Economic and Social Council, Iunie 1997, Geneva.
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>
17. Niemanis, Astrida; Dolata, Nadja - Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit., Renesans, 2007, Bratislava. <http://europeandcis.undp.org/gender/show/6D8DEA3DF203-1EE9-B2E46DEFBD98F3F1>
18. Popescu, Liliana, 2004, *Politica sexelor*, Editura Maiko, Bucuresti.
19. Popescu, Liliana, 2006, *Guvernare pentru sanse egale*, Editura Tritonic, Bucuresti.
20. Schultz, Dorothy Moses, 2004, *Breaking the brass ceiling: women police chiefs and their paths to the top*, Praeger Publishers.
http://books.google.com/books?id=gkIYfzErQXQC&printsec=frontcover&dq=women+law+enforcement&source=gb_similarbooks_s&cad=1#v=onepage&q=women%20law%20enforcement&f=false
21. Tronto, Joan, 1993, *Moral Boundaries. A political argument for an ethic of care*, Routledge, Chapman & Hall, New York.
22. Valasek, Kristin, 2008, *Security Sector Reform and Gender*, in Bastik, Megan; Valasek, Kristin (Editori), *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, Geneva.
<http://www.reformedelapnc.org/documents/Gender-and-SSR-DCAF.pdf>

Site-uri

<http://www.coe.int> accesat la data de 27.06.2010

http://ec.europa.eu/index_en.htm accesat la data de 27.06.2010

<http://www.genderkompetenz.info> accesat la data de 27.06.2010

<http://www.g-i-s-a.de> accesat la data de 27.06.2010

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> accesat la data de 27.06.2010

<http://www.mmuncii.ro> accesat la data de 27.06.2010

<http://www.politiaromana.ro> accesat la data de 27.06.2010

Legislatie

- Hotararea Guvernamentală Nr. 319 din 8 martie 2006 privind Strategia națională pentru egalitatea de sanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 – 2009.
- Hotararea Guvernamentală Nr. 237 din 24 Martie 2010 privind Strategia națională pentru egalitatea de sanse între femei și bărbați pentru perioada 2010 - 2012.
- Hotararea Guvernamentală Nr. 196 din 17 Martie 2005 privind aprobată Strategiei Ministerului Administrației și Internelor de realizare a ordinii și siguranței publice, pentru creșterea siguranței cetățeanului și prevenirea criminalității stradale.
- Legea nr. 550 din 29 Noiembrie 2004 privind organizarea și funcționarea Jandarmeriei Române.