



РАВНОПОСТАВЕНИ ЛИ СА ЖЕНИТЕ И МЪЖЕТЕ В МВР?



**БЪЛГАРСКИ
ФОНД
ЗА
ЖЕНИТЕ**

Настоящият анализ е изготвен по проект:
„Сигурни ли са жените, осигуряващи нашата сигурност?„
финансиран от Български фонд за жените.

Автор: Радостина Якимова

© Всички права запазени. Фондация „Общество и сигурност“, 2015. Всички авторски права върху текста са запазени за Фондация „Общество и сигурност“. Фондация „Общество и сигурност“, допуска използване на текстове с единствено условие да бъде цитиран източникът.

© Отговорността за съдържанието на настоящата публикация е само и единствено на Фондация „Общество и сигурност“

Фондация „Общество и сигурност“ изказва своята благодарност на всички участници в изследването, които отделиха от своето време и попълниха анкетната карта, а също така и на всички респонденти, които приеха да бъдат интервюирани за целите на настоящото изследване.

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА КАЧЕСТВЕНО И КОЛИЧЕСТВЕНО ИЗСЛЕДВАНЕ НАЛИЧИЕТО И/ИЛИ ЛИПСАТА НА ДИСКРИМИНАЦИЯ И УТВЪРДЕНИТЕ ДЖЕНДЪР СТЕРЕОТИПИ

I. Общи бележки по темата

В последните 5 години се наблюдава значителен напредък в изследователската дейност, касаеща равнопоставеността на половете в МВР. През 2012г. Мрежата на жените полицейски служители от Югоизточна Европа изготвят „Насоки за равнопоставеност на половете в полицейската практика“, чийто акцент е привличането, подбора и професионалното развитие в полицията. Насоките са изготвени на базата на въпросник, разпространяван сред служители с полицейски функции в страните от Югоизточна Европа, но те са с препоръчителен характер и не се спазват от МВР.

В МВР към настоящия момент политиките по равнопоставеност на половете – тяхното изготвяне и изпълнение са възложени на Дирекция „Координация и информационно-аналитична дейност“, които отговарят за прилагане на интегриран подход за равнопоставеност на половете. По програма Прогрес е направено изследване за установяване липсата или наличието на баланс по пол сред служителите от ДКИАД и прилага ли се или не интегрираният подход за равнопоставеност между половете, като в самата дирекция съществува наличие на дисбаланс между половете и преобладават жените. В самото изследване се посочва, че служителите в ДКИАД, които трябва да отговарят за политиките за равнопоставеност на половете в МВР не са информирани и запознати с темата и тя не се разбира като обща отговорност, а също така не знаят дали съществуват и дали се прилагат нормативни актове в тази област.

Самият факт, че представителите на звеното, отговорно за прилагане на интегрирани политики по равнопоставеност на половете заявяват своята потребност от обучение и непознаване на материята, обяснява отчасти липсата на ясни политики за равнопоставеност на половете и резултати от тяхното изпълнение. Именно поради това, след изготвяне на качествено и количественото проучване е необходимо да се направи анализ на политиките за равнопоставеност и информираността на служителите за джендър мейнстийма на Европейско ниво. Успоредно с това, работата на неправителствените организации, които работят по тази тема не се използва от представителите на МВР, не се интегрира в техните нормативни и вътрешно-ведомствени документи, което съчетано с липсата на експертиза сред служителите в МВР утвърждава джендър стереотипите и създава предпоставки за дискриминация по полов признак.

По предварителна информация, събрана в резултат на онлайн проучване не са налични конкретни документи за гъвкава заетост, инструменти за насърчаване равнопоставеността на половете и методика за отчитане на дискриминацията основана на пол, както и методи за промяна на нагласите и ограничаване на всички форми на дискриминация в т.ч. и меките форми.

II. Въведение в темата за равнопоставеност на половете

ПОНЯТИЕТО “ДЖЕНДЪР” СЕ ОТНАСЯ ДО СОЦИАЛНО ОПРЕДЕЛЕНИТЕ РОЛИ и социално заучените поведение и очаквания, свързани с женския и мъжкия пол, т.е. това понятие би могло да се нарече “социален пол”. Жените и мъжете са различни в биологично отношение, но всички култури интерпретират и вкарват тези вродени различия в рамка от социални очаквания за това, кое поведение и кои дейности са подобаващи, и какви права, ресурси и власт те осигуряват. И докато тези очаквания се различават много в различните общества, в тях има и някои смущаващи съвпадения. Например, почти всички общества прехвърлят основната отговорност за отглеждането на новородените и малките деца върху жените и момичетата, а отговорността за националната отбрана върху мъжете. Както расата, етноса и класата, така и полът е социална категория, която широко определя шансовете в живота, моделирайки участието на всеки в обществото и в икономиката. В някои общества няма расови и етнически разделения, но във всички общества съществува полова асиметричност – различна степен на различия и диспропорции. Обикновено тази асиметричност се променя много бавно, но в същото време тя изобщо не е статична. Всъщност, понякога тя се променя доста бързо в отговор на водена политика и промени в социално-икономическите условия.

Терминът “**равнопоставеност на половете**” се определя по много начини в контекста на развитието. Този доклад определя равнопоставеността на половете като равенство пред закона, равенство на възможностите (включително равенство на възнаграждението за положен труд и равенство в достъпа до човешки ресурси и други производствени ресурси, които дават повече шансове), и равенство при изразяване на мнение (способността да се влияе и да се допринася за процеса на развитие). Твърде елементарно е равенството на половете да се определя като равенство на доходите по две причини: първо, различните култури и общества могат да следват различни пътища за достигане на равенство на половете; второ, равенството налага жените и мъжете да бъдат свободни да избират различни (или подобни) роли и различни (или подобни) резултати в съответствие с техните предпочитания и цели.

Равенството между жените и мъжете е една от основните ценности на Европейския съюз. Тя води началото си от 1957 г., когато принципът на равно заплащане за равен труд се превръща в елемент на Договора от Рим.

Постиженията на Европейския съюз в насърчаването на равенството между жените и мъжете допринесе за подобряването на живота на много европейски граждани. Въпреки, че неравенството все още не е изцяло изкоренено, през последните десетилетия ЕС бележи значим напредък, който се дължи основно на:

- законодателството в областта на равното третиране;
- политиката на джендър мейнстрийминг (интеграцията на перспективата, свързана с половата принадлежност във всички останали политики);
- специфични мерки в подкрепа на жените.

Окуражаващите тенденции включват по-големия брой жени на пазара на труда и напредъка по отношение на възможностите им за по-добро образование и обучение.

Въпреки това, пропастта между половете продължава да бъде факт, а на пазара на труда жените продължават да съставляват огромен дял от работната сила в нископлатени сектори и да бъдат слабо представени на позиции, свързани с вземането на решения.

Стратегията за равенство между жените и мъжете представлява работната програма на Европейската комисия в областта на равенството между половете за периода 2010-2015 г. Тя играе ролята на комплексна рамка, съгласно която Комисията поема ангажимент за насърчаване на равенството между половете във всички политики с цел постигане на следните тематични приоритети:

- равна икономическа независимост за жените и мъжете;
- равно заплащане за равностоен труд;
- равенство при вземането на решения;
- достойнство, морално-етични качества и преустановяване на полово-обусловеното насилие;
- насърчаване на равенството между половете извън границите на ЕС;
- хоризонтални въпроси (роли на половете, законодателство и инструменти за управление).

Стратегията подчертава приноса на равенството между половете за икономическия растеж и устойчивото развитие, подпомага реализирането на измерението, свързано с равенството между половете на Стратегия Европа 2020. Тя надгражда приоритетите, заложили в Хартата на жените и опита от изпълнението на Пътната карта за равенство между жените и мъжете. По напредъка се докладва ежегодно в рамките на Доклад относно равенството между жените и мъжете, в който България се нарежда заедно с Дания сред 5-те държави в ЕС, в които хората считат неравнопоставеността на половете за рядкост и по този показател (53%), а 17% от участниците в изследването от България смятат, че неравнопоставеност на полов признак се демонстрира изключително рядко. В същото време се е увеличило усещането за неравнопоставеност на българите в сравнение с 2009г. от 28% на 37% през 2014г.

България е на първо място, сред страните, в които се казва, че семейният живот страда силно, ако майката е на пълно работно време (45% напълно съгласни и 30% склонни да се съгласят). В същото време само 37% от българите смятат, трябва да има повече мъже в секторите за закрила на детето. Анкетираният през 2014г. българи са по-склонни в сравнение с жителите на други страни членки да казват, че мъжете и жените изпитват неравенства и са много по-склонни в сравнение с тези от други държави да го обвържат с младите хора, възрастните хора и хората с увреждания. 70% от българите смятат, че възрастните (над 65 години) мъже и жени са еднакво дискриминирани, което е най-високият процент за ЕС. 53% смятат, че имигрантите са еднакво дискриминирани, независимо от пола им, а според 45% от участниците самотните мъже родители са жертва на дискриминация (само 3% смятат, че самотните майки са дискриминирани). 69% от българите смятат, че справянето с неравнопоставеността на половете трябва да бъде приоритет на ЕС, а 21% казват, че това не е необходимо, което като отношение съвпада с това на гражданите на Словакия, Чехия, Полша и Латвия. Само 27% от българите смятат, че жените и мъжете получават еднакво заплащане, като процентът на далите този отговор шведи е 70%, а този на финландците е 63%.

Подобряването на политиките за гъвкава заетост са посочили 39% от българите, които ги нарежда на челните места в Европа заедно с Естония, Чехия, Малта и Унгария. България е сред страните, в които се използват най-малко отпуски от мъже за отглеждане на дете (25%), като една от основните причини е потенциалната дискриминация, на която могат да са жертва. Според докладът за равнопоставеност на половете има изключителна неравнопоставеност между мъжете и жените по отношение на домакинската работа (24%).

В България 37% от респондентите казват, че правата на жените и проблемите на равнопоставеността на половете се отстояват най-добре от организации, които работят по тези теми, 29% посочват НПО-тата, 9% казват, че равнопоставеността се гарантира от Правителството и институциите, 6% от синдикалните организации и училищата, 15% от международните и европейските организации и едва 4% от работодателските организации.

На фона на тези негативни тенденции на увеличаващо се усещане за неравнопоставеност на половете, липсата на доверие в държавните институции за изпълнение на политиките по равнопоставеност и традиционно маскулизираната институция, както и липсата на подготовка на служителите във ведомството категорично потвърждава работната хипотеза, че в МВР съществува неравнопоставеност на половете, дискриминация на полов признак и липса на политики за гъвкава заетост и кариерно развитие на жените след отпуск за отглеждане на дете.

1. Индикатори за наличие или липса на равнопоставеност на половете

- *Равни права и различно третиране* - «двоен стандарт» за мъжете и жените по отношение на техните права, в т.ч. по-често възлагане на административни задачи на жените и работа на «терен за мъжете».
- *Наличие на феминизирани и маскулинизирани сектори и направления* - дейности, които са извършвани предимно от жени (деловодство, оператори, административен персонал) и предимно от мъже (охрана на обществени мероприятия, разследване на престъпления, патрулно-постова дейност)
- *Различен темп на кариерно развитие при еднакви показатели и резултати* – по-големи шансове за израстване на единият пол при равни други условия.
- *Достъп и контрол до ресурси* – имат ли мъжете и жените равен достъп до информация, възможности за повишаване на професионалната квалификация, оборудване и екипировка.
- *Равно заплащане* – получават ли представителите на двата пола едни и същи доходи и извършват ли един и същ обем от работа?
- *Влияние* – имат ли представителите на двата пола различно влияние над своите ръководители и колеги при вземане на решения и планиране на специални операции?
- *Инициативи, целящи ограничаване на дискриминацията по пол* – налични ли са обучения и курсове, които да представят ползите от равнопоставеността на половете и представянето на жените в МВР не само като физически по-слаби и създаващи риск при работа на терен, съгласно тяхната биологична принадлежност, но и всички предимства които им дава психофизиологичният им пол.
- *Достъп до социални услуги* - имат ли служителите в МВР равен достъп до социални, образователни и здравни услуги, които да позволяват успешното съчетаване на техния личен и професионален живот.
- *Разграничаване на социални и професионални роли* – разграничава ли се биологичната особеност на жената, от социалната роля, която и е отредена в обществото и професионалната такава като колега и партньор?
- *Микроклимат* – има ли разлика в отношенията ако в екипите преобладават само мъже, само жени или има равнопоставеност?
- *Отсъствие от работа* – има ли разлика между количеството ползвани дни за отпуск между жените и мъжете и колко дни отпуск ползват двата пола за отглеждане на дете.
- *Чувствителност към критика* - има ли разлика в начина на възприемане на критика от представителите на двата пола и по какъв начин това влияе върху отношенията и продуктивността.
- *Социална защита* - имат ли мъжете и жените в МВР социална защита и иденична ли е за двата пола и вземат ли се предвид техните специфики при планиране на реформи в МВР.
- *Сексуален тормоз* - били ли са жертва на сексуален тормоз от колега или висш ръководител и има ли разлика в показателите по пол.

2. Фактори, които допринасят за неравнопоставеност на половете и отпадане на жените, работещи на терен

Физически причини

- Външен вид
- Допълнителни работни часове
- Работа в почивните дни /празници
- Недостатъчна или липса на почивка в работата
- Отношения с колеги
- Несъвместимост на политиката с практиката (т.нар. „двоен стандарт”)
- Недостиг на съоръжения и оборудване
- Кратки срокове за изпълнение, спешност
- Преумора /безсъние
- Нарушен ритъм ден /нощ
- Изолация и др.

Социални причини

- Разлика във възлагането на задачи на жените и мъжете работещи на терен
- Липса на социални услуги
- Нивото на доходите (има ли разлика в заплащането)
- Социален статут (работа, изкарване на прехраната, роля в семейството)
- Материално богатство (възможности за удовлетворяване на нуждите и закупуване на къща, кола, пътувания и др.)
- Нелоялна конкуренция (кариерно израстване и поощряване, основани не на обективни критерии, а на субективни решения)
- Обществени стереотипи (силова структура, в която мъжете, а не жените имат място и могат да вършат работата добре)
- Натиск от страна на колеги и семейство (жената да заеме по-малко рискова длъжност, а мъжете да се развиват в йерархията)
- Класов статут и принадлежност към общности (има ли женски и мъжки общности, събират ли се жените и мъжете заедно или се делят по полов признак?)
- Социална среда (произход, раса)
- Ранг (престиж поради властта, която имате)
- Образование
- Семейни ценности и стереотипи (морал, вяра, възпитание)
- Натиск на работното място и групов натиск (взаимна защита)
- Навици
- Семейни проблеми

III. Методологични аспекти на проучването

Работна хипотеза

Работната хипотеза на проучването стъпва върху допускане, че има множествена дискриминация, на която са подложени жените, работещи в системата на МВР и по-конкретно жените, заемащи оперативни длъжности. Допуска се, че от една страна, при реализиране на специализирани полицейски акции, жените или не се включват в активните мероприятия, или са на позиции, определени като „безопасни“ и свързани с осигуряване на логистичната обезпеченост на акциите. Част от настоящата хипотеза е, че мъжете, които работят в екип с жени в рисковата ситуация се чувстват двойно застрашени, защото от една страна трябва да реагират и да предприемат мерки спрямо хората, които нарушават обществения ред, но от друга страна се чувстват длъжни да защитят своя партньор – жена и успоредно с това са наясно, че не могат да разчитат на нея по начина, по който биха се доверили на свой колега – мъж. Една от вероятните причини за това са джендър стереотипите утвърждавани във времето и представящи жените като по-слаби и по-крехки, но от друга страна би могло да се дължи на липсата на политики за равнопоставеност, които да утвърждават ролята на жените като равностоен колега и партньор. Една от целите, които си постави настоящото изследване бе да проучи по какъв начин липсата/наличието на политики за гъвкава заетост, съчетаване на личния и професионален живот и политики за кариерно развитие – вертикално и хоризонтално, оказват влияние върху професионалното и кариерно развитие на жените и мъжете и дали липсата на подобни политики не е една от причините за отпадане на жените от работата „на терен“ и преминаването им на работа „на бюро“.

Формулировка на изследователската задача

Настоящото проучване провери и валидизира работната хипотеза, т.е. наличието на дискриминация между служителите в МВР по полов признак и отпадането на жените поради липсата на политики за гъвкава заетост и съчетаване на личния и професионален живот.

Изследователски подход и инструментариум

За целта на изследването се проведеха качествено и количествено проучване.

В рамките на качественото изследване се проведеха 15 дълбочинни интервюта с 10 жени и 5 мъже в 5 възрастови групи 1) до 25 години, 2) 26-30 години, 3) 31-35 години, 4) 36-40 години, 5) над 41 години. Качественото изследване целеше да се изготви сравнителен анализ между позициите на мъжете и жените, работещи в МВР по отношение наличието или липса на дискриминация по полов признак. Качественото

изследване установи отношенията между мъжете и жените при изпълнение на специализирани полицейски операции, меките форми на дискриминация и закрилничество спрямо жените, начинът на разпределяне на жените и мъжете при полицейски разстановки и най-вече какви са мотивите за това. За проучването се използва полуструктуриран въпросник, който имаше за цел да се идентифицира личното усещане за сигурност и възможности за съчетаване на личния и професионалния живот на жените, работещи на терен в МВР. Качественото изследване обхваща жени, работещи в София, тъй като натовареността на служителите в столицата е най-голяма, а достъпа до социални услуги – силно ограничен.

Подобна качествена методика освен, че стъпва върху вътрешната експертиза на самите служители от институцията им дава възможност и да въвеждат нови теми и идеи, което дава една по-пълна и адекватна картина по темата. Освен съдържателна валидизация постигана от степента на съгласие/несъгласие с повдигнатите от изследователите допускания се търсеха и процесно-ангажиращи области на равнопоставеността, които са идентифицирани, чрез силно емоционално ангажиране на респондентите спрямо дадена съдържателна област.

Самите интервюта бяха водени от изследовател, който управлява процеса на провеждане, съобразно полуструктурирания въпросник и един „втори“ изследовател, който подпомага процеса, чрез външно наблюдение, водене на записки и при нужда доизясняване на важни или пропуснати от водещия изследовател области. Времето за провеждане на интервю беше между 10 и 60 минути, като в това време влизаше и предварителната подготовка на интервюираните. След приключването на всяко интервю се допълваха бележките водени по време на събеседването, чрез първичен анализ продуциран в рамките на около 30 минути.

Количественото изследване целеше да обхване минимум 100 жени и 50 мъже, работещи в МВР, на възраст 22 – 50 години, но в него участваха 222 респонденти. В него бе установено личното усещане за равнопоставеността на половете и приликите и разликите между мъжете и жените, работещи на терен в МВР.

Изготвеният въпросник се разпространяваше онлайн, чрез фейсбук страниците на Фондация «Общество и сигурност» и Синдикална федерация на служителите в МВР.

След приключване на интервютата и попълване на въпросника от 50 респонденти бе изготвен първоначален работен вариант на анализ, който бе предоставен и обсъден с екипа по проекта като възложители. Бе проведено и онлайн обсъждане на резултатите с представителите на Настоятелството на Фондация „Общество и сигурност“ и след приемане на анализа от тях, той бе предоставен на Български фонд на жените за корекции и допълнения, което представлява външно валидизиране на резултатите.

Изследването предвиждаше да се извърши и анализ на политиките и програмите, след изискване на информация от МВР съгласно Закона за достъп до информация. Бе подадено заявление за достъп до информация на 11 август 2015г., в което се искаше информация за:

- Съотношението между мъже и жени, извършващи оперативна дейност в ГДНП, СДВР, ГДГП, ГДБОП, ГДПБЗН и СОБТ.
- Официалните програмни документи за съчетаване на личен и професионален живот и политики за гъвкава заетост на жените оперативни служители, завръщащи се на работа след отпуск за отглеждане на дете.
- Броя на мъжете, ползвали отпуск за отглеждане на дете по главни дирекции за периода 2010-2015.
- Информация за броя отпаднали жени и мъже в процеса на тяхното обучение и първоначална професионална подготовка и колко от постъпилите жени са напуснали системата до 5 години след постъпването им на работа.
- Критериите за подбор за периода 2010-2015г., както и специфичните изисквания за прием за мъже и жени.
- Данни за подадените и разследвани сигнали за дискриминация по полов признак.
- Данни за подадените и разследвани сигнали за сексуален тормоз.
- Коя е дирекцията и служителите, които отговарят за изпълнение на политиките по равнопоставеност на половете.
- Съществуват ли методи, които анализират равнопоставеността на половете и по какъв начин въпросите на равнопоставеността са отразени в планирането, изпълнението, наблюдението и оценяването на дейността по вид дейност и дирекции?
- Използва ли се помощ на външни експерти и неправителствени организации за разработване на политики по равнопоставеност на половете?
- Брой проведени обучения за равнопоставеност на половете, продължителност и брой преминали служители по пол и вид дейност – административна или оперативна.

За съжаление, бе предоставена само част от изискваната информация, тъй като МВР информира Фондация „Общество и сигурност“, че като заявител трябва да приеме лично в ОДМВР-тата на територията на цялата страна исканата информация, след подписване на приемно-предавателен протокол. За разрешаване на проблемът бяха привлечени и Програма Достъп до информация, с които заедно бе изготвено становище, аргументиращо защо това изискване на МВР е в противоречие на действащият Закон за достъп до информация, но за съжаление полученият от Директор „Правно-нормативна дейност“ отговор бе, че ОДМВР са самостоятелни структури и систематизирането на информацията и предаването и в София, където е подадено заявлението е невъзможно. Именно поради тази причина, бе взето решение тази част от анализа да бъде изготвена с наличната информация, доставена от централното управление на МВР.

IV. Съдържание на полуструктуриран въпросник за качествено изследване

1. Демография

- Възраст
- Пол
- Години стаж в системата и заемани позиции
- Етническа принадлежност
- Семейен статус
- Образование
- Нетна заплата

2. Заетост

- Каква е длъжността, която заемате и в какво се изразяват вашите задължения и отговорности?
- Какъв е екипът, в който работите и профилът по пол на вашите колеги?
- Каква е вашата месечна заетост в часове/дни?
- Работите ли повече от 40 часа седмично? Каква е причината за това?
- Вашият пряк ръководител мъж или жена е?
- Имали ли сте жена ръководител? Има ли разлика в начина на управление при мъжете и жените? За вас кой пол е по-добър ръководител?
- Чувствате ли се сигурни в и на работното си място?
- Чувствате ли се стресирани?
- Какво е влиянието на служебните ви ангажименти върху качеството на вашите семеен и социален живот? Излизате ли с приятели? Колко често?
- Чувствате ли се гузни пред семейството си, когато ви се налага да оставате до късно на работа? Каква е най-честата причина за това оставане и усещане?
- Има ли разлика в отношението на вашите колеги и ръководители към мъжете и жените? В какво се изразява? Според вас, каква е причината за това?
- По един и същ начин ли се зачитат постигнатите резултати от мъже и жени?
- Според вас има ли различия в процедурите и правилата за кариерно израстване и развитие между мъжете и жените?
- Били ли сте жертва на сексуален тормоз и получавали ли сте неприлични предложения от колеги или граждани? Повече или по-малко в сравнение с вашите колеги от другия пол?
- Замисляли ли сте се да смените работата си? Каква е причината за това?
- Ако трябва да определите характера и професионалните изисквания към вашата работа по полов признак, то тя е повече адаптирана към мъжете, жените или еднакво към нуждите и на двата пола?
- Повлия ли по някакъв начин вашата работа върху отношението ви към вашите колеги от същия или от противоположния пол?
- Преминавали ли сте обучения за равнопоставеност на половете и познавате ли нормативни или вътрешноведомствени актове, касаещи равнопоставеността на половете в МВР?

3. Ако трябва да определите и степенувате влиянието на следните дискриминационни фактори, как бихте ги коментирали и кои оказват най-силно влияние върху вас?

- Полова принадлежност
- Външен вид
- Възраст
- Семейен статус
- Етническа принадлежност
- Сексуална ориентация

4. Отношения в домакинството

- Кой осигурява основните финансови ресурси за домакинството?
- Получавате ли вие или член на вашето семейство специална социална помощ или защита от правителството (социални помощи, улеснен достъп до социални, здравни и образователни заведения)?
- Кой е отговорен за грижата за домакинската работа? Как са разпределени отговорностите?
- Кой поема грижата за децата/възрастни роднини във вашето семейство?
- Кой разпределя бюджета във вашето семейство и кой взема решенията за големи инвестиции като закупуване на автомобил, ремонт?

5. Кои организационни аспекти, ако се променят биха ограничили възможностите за дискриминация по полов признак:

- Изискванията: натоварване, работен модел, работна среда
- Контрола: начина на оценка и измерване на свършената работа
- Подкрепата: окуражаване, подкрепа и ресурси от непосредствените ръководители и колегите, обучения, консултиране
- Отношенията: поощряване на позитивните работни отношения като средство за избягване на конфликти и справяне с неприемливото поведение
- Ролите: изисквания, гъвкавост, обучение, компетентости
- Физическата среда – оборудване, техническо обезпечаване, условия, спорт и др.
- Управление на промените: обсъждане, вътрешна комуникация, зачитане на мнение, професионални приноси.

6. Други

РЕЗУЛТАТИ ОТ АНАЛИЗ НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ ДОКУМЕНТИ, ДАННИ И ПОЛИТИКИ В МВР В СФЕРАТА НА РАВНОПОСТАВЕНОСТТА НА ПОЛОВЕТЕ

Всички данни, предоставени от МВР на Фондация „Общество и сигурност“ попита МВР за броя служители е актуален към 30 юни 2015г. Към тази дата, общият брой служители **е 47 440 души, а жените са 10 897 или 23% от общия брой**. Едва 163 са жените на възраст до 25 години, което е 0,03% от общия брой заети, а тези на възраст 26-30 години са 785 (2%).

Едва 4% са жените, заемащи оперативни длъжности, като най-висок е техният дял в Столична дирекция на вътрешните работи(20%) и Главна дирекция „Национална полиция“), а най-нисък в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ (0,45%).

Таблица 1

Дирекции	Общо	Жени	Дял в %	Мъже	Дял в %
ГДНП (Главна дирекция „Национална полиция“)	177	31	18%	146	82%
ГДБОП (Главна дирекция „Борба с организираната престъпност)	381	53	14%	328	86%
ГДГП (Главна дирекция „Гранична полиция)	345	33	10%	312	90%
ГДПБЗН (Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“)	5810	26	0,45%	5784	100%
СДВР(Столична дирекция на вътрешните работи)	713	145	20%	568	80%
Общо	7426	288	4%	7138	96%

В МВР не съществува специална нормативна база или програмни документи за съчетаване на личен и професионален живот и политики за гъвкава заетост на **жените** – оперативни служители, завръщащи се на работа след ползване на отпуск за отглеждане на дете.

Прилагат се разпоредбите на Кодекса на труда, като в чл. 190, ал.1 и ал.2 от Закона за МВР е посочено, че държавните служители в МВР ползват отпуск за отглеждане на малко дете при условията и реда, предвиден в Кодекса на труда (КТ), както и че държавните служители жени в МВР се ползват от специална закрила на жените по КТ с изключение на правото на надомна работа и закрила при уволнение.

Мъжете, ползвали отпуск за отглеждане на дете като за периода 2010-2015г. техният брой е 61, а почти 50% от тях са от ГДБОП.

В периода 2010-2015г. в Дирекция „Координация и информационно-аналитична дейност“ (ДКИАД) са постъпили общо **6 сигнала за дискриминация, от които 3 за дискриминация по полов признак и 3 за дискриминация въз основа на етническа принадлежност**. За същия период в ГДГП са подадени и разследвани 3 сигнала за дискриминация. **Подадените сигнали за сексуален тормоз в ДКИАД са 6, от които 4 се отнасят за един и същ случай, а на анонимната линия и интернет страницата поддържана в дирекция „Вътрешна сигурност“ са постъпили 4 сигнала за сексуален тормоз** от служители над служители в МВР, два от които се проверяват в момента, един е изпратен по компетентност до съответната структура, съгласно чл. 112 от АПК и един е приключил като непотвърден.

МВР има 3-ма „Координатори за равнопоставеност на жените и мъжете“ при Министерски съвет на Република България, като двама са от ГДНП. Има и един определен служител от ГДПБЗН, който да подпомага служителите в МВР – координатори по равнопоставеност на половете към Националния съвет по равнопоставеност на жените и мъжете към МС на Република България.

Политиката за равнопоставеност на половете на МВР се съобразява изцяло с Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете за съответната година и се включват задължително в плановете на ресорните отдели/сектори в ГДНП. Периодично се прави преглед на изпълнението му, а веднъж на 6 месеца се изготвят и доклади до МТСП.

За последните 5 години, **МВР не е ползвала помощ от външни експерти и неправителствени организации за разработване на политики по равнопоставеност на половете**.

Академията на МВР не провежда самостоятелни обучения по темата равнопоставеност на половете, като отделни аспекти от тази проблематика се засягат в провежданите обучения по „Защита правата на човека“ и „Защита от дискриминация“.

Един служител в ГДНП е участвал в две обучения, имащи отношение по темата, а именно:

- Обучение на тема: „Практически насоки за прилагане на конвенцията на ООН за елиминиране на всички форми на дискриминация по отношение на жените“, проведено от Център за развитие на човешките ресурси и регионални

инициативи към МТСП по проект „Изграждане на институционален капацитет на МТСП на Република България“;

- Дискусионен форум/обучение на тема: „Инструменти за подобряване участието на жените във вземането на решения“, организиран от МТСП във връзка с изпълнението на проект „Равенство във вземането на решения в икономиката“ по програма ПРОГРЕС (2007-2013) на Европейския съюз.

Нормативните актове, в чието изготвяне са взели участие представители на МВР и които касаят равнопоставеността на половете са:

- Проект на закон за равенство на половете (изготвен от междуведомствена работна група, създадена със заповед на Министъра на труда и социалната политика);
- Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете (ежегодно, чрез конкретни бележки и предложения за включване на задачи от съответните направления на дейност);
- План за изпълнение на заключителните препоръки към Република България, отправени от Комитета на ООН, за премахване на дискриминацията по отношение на жените по повод IV-VII Доклад на България (изготвен от междуведомствената работна група сформирана съгласно заповед на Министъра на труда и социалната политика). Планът е приет с Постановление на Министерски съвет № 438 от 25.07.2015г.

Предоставените статистически данни бяха публикувани в социалните мрежи и служителите в МВР бяха попитани дали според тях този брой е достатъчен и те отговориха, че няма значение колко са мъжете и жените в МВР, не е важен полът на служителите, а това какво могат да правят и дали може да се разчита на тях.

През темата за равнопоставеността, служителите в МВР повдигнаха въпроса за назначенията във ведомството и че е по-важно начинът, по който една жена се е озовала в системата - дали с конкурс, като политическо назначение, роднински или семейни връзки. В дискусиите бе пояснено, че това е един от основополагащите критерии, които заедно с личните качества и професионализма определят отношението към даден служител.

Беше споменато, че в определени структури преобладават мъжете (98%) и че още на ниво подбор на персонала се предпочитат мъже. Независимо, че това не е официализирано като политика при подбора на кадри се оказва натиск върху жени, които искат да заемат някои оперативни длъжности. Натискът е в посока да се откажат и да изберат друга позиция.

Забелязва се притеснителна тенденция на застаряване на служителите в МВР, като 65% от жените и 54% от мъжете са на възраст над 41 години. Едва 2% от служителите в МВР са на възраст до 25 години, а делът на заетите на възраст 26-30 години е 8%.

В процеса на анализ на документите, бяха изследвани и нормативите за прием на кандидат-курсанти в АМВР.

През 1976 година за първи път е въведен изпит за проверка нивото на физическата подготовка на кандидат-курсанти в Академията на МВР. Тестовата батерия включва следните упражнения (Табл. 2).

Таблица 2

Нормативи за прием в АМВР

Нормативи
100 м. гл. бягане
Гладко бягане 1500 м
Набиране от вис
Коремни преси

Тестовата батерия не е индивидуализирана по „пол“, тъй като приемът в академията е само за мъже.

През 1992 година, в изпълнение на МЗ №1-в143/19.05.1992 г. и МЗ № 1-в177/27.10.1993 г. е въведен специализиран метод за подбор, касаещ нивото на физическа подготовка, като кандидатите за служители покриват изискванията за физическа дееспособност, съответстващи на групата служители на МВР. Тестова батерия е в зависимост от пола, направлението на работа и званието, което ще получат при назначаването си (Табл. 3).

Оценката се формира, като за всеки тест се поставят съответно 6 точки за „отличен“, 4 точки за „добър“ и 2 точки за „удовлетворен“. Издържали се считат тези кандидати, които са получили крайна оценка минимум „добър“, като сборът от точките от шест теста е съответно за „отличен“ между 32 - 36 т.; за „добър“ – 22 - 30 т., и за „удовлетворен“ - 12 - 20 т. При подбор от пет теста, съответно за „отличен“ 26 - 30 т., за „добър“ 18 - 24 т., и за „удовлетворен“ 10 - 16 т.

След 1990 г. в АМВР подборът се променя, като новото е , че се дава възможност за първи път прием и за жени. В системата от критерии за кандидат-курсанти са включени изисквания за ръст - за мъже 165 см и за жени 155 см.

Физическата дееспособност се оценява чрез тестова батерия, индивидуализирана по „пол“. Оценката за всеки тест е „отличен“ или „добър“. Кандидатът се счита за издържал при три оценки „отличен“ и две „добър“ (Табл. 4).

Таблица 3

Тестове за подбор на кандидати за МВР

Специализирани звена към дирекциите на МВР	гладко бягане 100 м; набиране от вис; катерене по върлина; коремни възлизания; скок на дължина от място; гладко бягане за 12 мин
Оперативен състав – НП, Комендатура, ТП (офицери и сержанти)	гладко бягане 100 м; лицеви опори; набиране от вис; коремни преси; скок на дължина от място; гладко бягане за 12 мин
НСС, НП, БОИ, ЦСБОП, Администрация, ОТС (офицери и сержанти)	гладко бягане 50 м; лицеви опори; коремни преси; скок на дължина от място; гладко бягане за 12 мин
ПАБ (офицери и сержанти)	гладко бягане 100 м; набиране от вис; катерене по върлина; тласкане на гюле; скок на дължина от място; гладко бягане за 12 мин
Военизирани служители (офицери и сержанти)	гладко бягане 50 м; тласкане на гюле; коремни преси; скок на дължина от място; гладко бягане за 12 мин

Подборът за работа в СОБТ се осъществява от кандидати, които не са служители на МВР, и такива, които са на действителна служба от структурните звена на МВР. Запазва се тестовата батерия, но на два пъти се променят количествените оценки за някои тестове. Кандидатът се счита за издържал при седем или шест оценки „отличен“ и една „добър“ (Табл. 6).

След 1994 година се въвежда изискване за ръст, което е обвързано с резултатите от физическия изпит. Кандидатът се счита за издържал при седем оценки „отличен“ и ръст под 180 см. При шест оценки „отличен“ и една „добър“ височината да е над 180 см. За теста „Гладко бягане 3200 м“ има норматив само за „отличен“ (Табл. 5).

Таблица 4

Нормативи за прием в АМВР след 1990 г.

№	тестове	мъже		жени	
		отличен	добър	отличен	добър
1.	Гладко бягане 50 м (сек)	-	-	8.4	8.8
2.	Гладко бягане 100 м (сек)	14.5	15.0	-	-
3.	Коремни преси (бр)	45	40	40	35
4.	Скок на дължина от място (см)	230	215	185	175
5.	Набиране от вис (бр)	8	6	-	-
6.	Тласкане на гюлле 4 кг (м)	-	-	6.0	5.0
7.	Гладко бягане за 12 мин (км)	2.5	2.1	2.1	1.7

Таблица 5

Нормативи за прием в СОБТ

№	Тестове	Оценка - 1991 г.		Оценка - 1994 г.	
		отличен	добър	отличен	добър

1.	Лицеви опори (бр.)	над 41	34	45	40
2.	Скок на дължина от място (см)	над 260	259-245	над 260	245
3.	Гладко бягане 60м (сек)	под 7.8	7.9-8.2	под 7.8	под 8.2
4.	Гладко бягане 3200м (мин)	под 12.30	12.31-13.00	под 12.30	-
5.	Катерене по върлина (сек)	под 6.0	6.1-10	под 6.0	под 8
6.	Набиране на висилка (бр.)	16	12	16	12
7.	Коремни възлизания (бр.)	над 11	8	над 12	8

Започналите в началото на 90^{-те} години промени в България, новите изисквания, които се предявяват към служителите на МВР относно подбора, касаещ тяхната физическа подготовка, налагат коренна промяна на нормативната база. Целта на България за присъединяване към ЕС по това време изисква ясна дипломатия в управлението на човешките ресурси в МВР, което трябва да доведе до оптимизиране на политиката по отношение подбора на човешките ресурси в тази система. Във връзка със съвременните по-високи изисквания, проучванията, направени в последните години, и след множество изследвания се извършва класификация на длъжностите в МВР според тяхната професионална физическа активност.¹

През този период се поставя база за изграждане на една комплексна система за подбор и професионална подготовка съгласно критериите за физическа годност. Създава се комплекс от тестови изпити и нормативи за получаване на количествена оценка. Въз основа на това всеки един от тези тестове има своето съществено значение за определяне нивото на съответно физическо качество, свързано с възможностите на отделния служител да изпълнява професионалните си задачи.

Кандидатите за работа в МВР (Табл. 6), било то и за служители, които желаят да променят работното си място, покриват тестова батерия, която е ориентирана към съответните групи длъжности в направленията на дейност, за която кандидатстват. Изискванията не са индивидуализирани по пол. Организацията на изпита за физическа годност е на децентрализиран принцип, тоест всяка дирекция сама определя кога ще се проведе подборът, а също така и комисията, която ще го проведе. Резултатите се обработват и обявяват от звената „Човешки ресурси“. Няма изградена автоматизирана информационна система за събиране на получените резултати в единен за МВР

¹ Вж. Георгиев, П. Подборът на служители за МВР. С., 2004.

информационен масив, което възпрепятства изготвянето на анализи за състоянието на физическата подготовка на кандидатите.

Изпитът за физическата годност за СОБТ (III, IV и V групи) е предхождан от психомоторен изпит, който е елиминаторен и представлява преодоляване на десет различни физически упражнения. На кандидатите се задават седем от тях, които трябва да се изпълнят за време от 2,30 мин. Кандидатът се счита за „неиздържал“ при неправилно изпълнение на дадено упражнение, промяна на последователността за изпълнение, пропускане на упражнение или завършване след установеното време.

Таблица 6

Тестове за подбор на кандидати за дирекциите на МВР и СОБТ

№	Тестове	Критерии за „изпълнил“				
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.
1.	Клякане и изправяне за 20 сек (бр.)	19	19	-	-	-
2.	Лицеви опори (бр.)	30	40	45	40	35
3.	Навеждане, извиване и докосване за 20 сек (бр.)	14	16	-	-	-
4.	Бягане 800 м (мин)	4.00	3.30	-	-	-
5.	Бягане 30 м (сек)	-	5.0	-	-	-
6.	Бягане 60 м (сек)	-	-	7.8	8.2	8.6
7.	Бягане 2000 м (мин)					
8.	Бягане за 12 минути (м)	-	-	3000	2600	-
9.	Бягане в „осморка“ - 4 цикъла (сек)	-	-	-	-	-
10.	Скок на дължина от място (см)	-	-	260	250	240

11.	Скок на дължина от място с мах на ръцете (см)	-	-	-	-	-
12.	Коремни преси за 30 сек (бр.)	-	-	-	-	-
13.	Катерене по върлина 6 метра (сек)	-	-	6	8	-
14.	Набиране от вис (бр.)	-	-	16	12	-
15.	Коремни възлизания на висилка (бр.)	-	-	12	9	-

Подборът за курсанти за АМВР не е обвързан с подбора на кандидати за служители на действителна служба. Всяка година се издават Министерска заповед за обявяване и организиране на прием на обучаващи се курсанти и докторанти и Наредба за приемане на курсанти и докторанти. В двата нормативни документа са посочени броят на местата за прием, както и изискванията към кандидатите, начинът, времето и мястото на провеждане на изпитите и др.

За кандидат-курсанти има критерии за ръст (за мъже е 165 см и за жени - 155 см) и изпит за физическа годност. От 2001 г. нормативите за теста „Гладко бягане за 12 мин“ са коригирани, съответно при мъжете на 2800 м за „отличен“ и 2600 м за „добър“ и при жените на 2100 м за „отличен“ и 1800 м за „добър“. Същият тест от 2003 г. е заменен с теста „Гладко бягане 800 м“. Само за теста „Скок на дължина от място“ се разрешава изпълнението на три опита. Кандидатките се считат за издържали при получени най-малко по две оценки „отличен“ и „добър“, а при мъжете - три оценки „отличен“ и две „добър“ (Табл. 7).

Таблица 7

Тестове за подбор на кандидати за АМВР

№	тестове	мъже		жени	
		отличен	добър	отличен	добър
1.	Гладко бягане 50 м (сек)	-	-	8.4	8.8
2.	Гладко бягане 100 м (сек)	14.5	15.0	-	-

3.	Коремни преси (бр.)	45	40	40	35
4	Скок на дължина от място (см)	230	215	185	175
5	Набиране от вис (бр.)	8	6	-	-
6	Гладко бягане 800 м (мин)	3.50	3.55	4.05	4.15

През 2004 г. нормативната таблица е променена. За всеки тест е определена количествена оценка. Условието за преминаване на изпита е покриване на всички тестове (Табл. 8).

Таблица 8

Тестове за подбор на кандидати за АМВР

№	тестове	Критерии за „изпълнил“	
		мъже	жени
1.	Гладко бягане 100 м (сек)	14.5	-
2.	Гладко бягане 50 м (сек)	-	8.5
3.	Набиране от вис (бр.)	8	-
4.	Коремни преси (бр.)	45	40
5.	Скок на дължина от място с мах на ръцете (см)	220	175
6.	Гладко бягане 800 м (сек)	210	220

През 2002 г. с МЗ № I-195/29.12.2002 г. към териториалните служби на МВР са изградени полицейски специализирани тактически звена за бързи действия. Тяхното създаване е продиктувано от необходимостта да се противодейства ефективно във

високорискови ситуации, свързани с участие при задържане на въоръжени извършители на престъпления, инциденти със заложници и барикадиране, предизвикани от престъпници, лица с психически отклонения, затворници и терористи. През 2004 г. се изготвя документ², който регламентира подготовката и методиката за оценка на подготовката на служителите от СТЗБД, като изискване към кандидатите за работно място е посочено, че трябва да притежават високо ниво на физическа подготовка. Установяването на нивото на физическа подготовка става чрез тестова батерия. Оценката за всеки тест е „изпълнил“/„неизпълнил“. Изискването за „издържал“ е покриване на всички нормативи (Табл. 9).

Таблица 9

Нормативи за прием в СТЗБД

№	Тестове	Критерии за „изпълнил“
1.	Лицеви опори (бр.)	40
2.	Скок на дължина от място с мах на ръцете (см)	230
3.	Гладко бягане 800 м (сек)	155
4.	Бягане в „осморка“ - 4 цикъла (сек)	15.5
5.	Коремни преси (бр.)	60

В АМВР за успешно издържали нормативите се считат кандидатите, явили се на всички тестове, събрали общ брой точки от 30 и повече и получили на всеки един от тестовете минимум 1 (една) и повече точки (Табл. 10).

² Вж. Указание (№ I- 67/ 09.03.2004 г.)

Таблица 10

Тестове за подбор на кандидат-курсанти в АМВР

Точкова система за оценка	Тестова батерия									
	Лицеви опори (бр.)		Скок от място (см)		Повдигане на труп от тилен лег (бр.)		Спринт - 30 м (сек)		Бягане 800 м (мин)	
	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже	жени
10	≥30	≥20	≥245	≥195	≥45	≥40	4.5-	5.0-	3.25	3.35
9	28	18	240	190	40	35	4.6	5.1	3.30	3.40
8	26	16	235	185	35	30	4.7	5.2	3.35	3.45
7	24	14	230	180	30	25	4.8	5.3	3.40	3.50
6	22	12	225	175	28	23	4.9	5.4	3.45	3.55
5	20	10	220	170	25	20	5.0	5.5	3.50	4.00
4	18	8	215	165	23	18	5.1	5.6	3.55	4.05
3	16	6	210	160	20	16	5.2	5.7	4.00	4.10
2	14	4	205	155	18	14	5.3	5.8	4.05	4.15
1	12	2	200	150	16	12	5.4	5.9	4.10	4.20
0	под 12	под 2	под 200	под 150	под 16	под 12	над 5.4	над 5.9	над 4.10	над 4.20

РЕЗУЛТАТИ ОТ КОЛИЧЕСТВЕНО ИЗСЛЕДВАНЕ

1. Демография

В анкетното проучване участваха 222 респонденти - настоящи служители в МВР взеха, от които 135 (60,8%) мъже и 87 (39,2%) жени.

В22. Какъв е вашият пол?



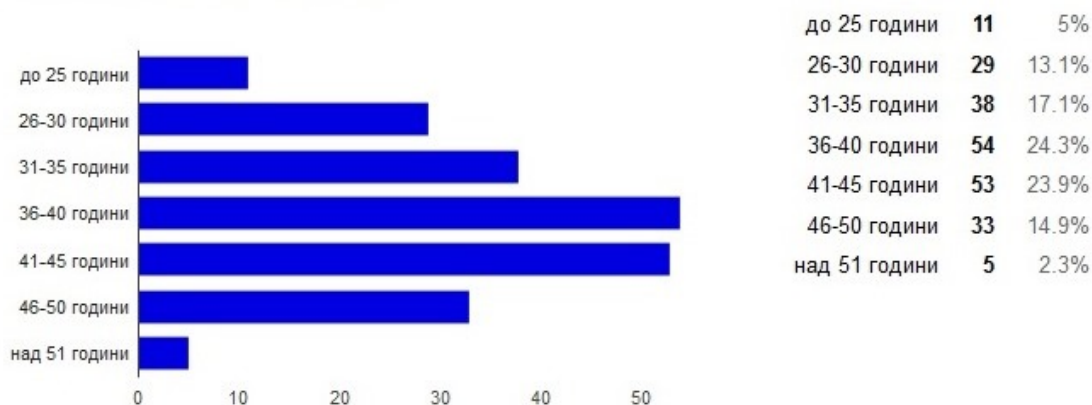
Най-голям е делът на респондентите с висше образование – 137 (61,7%), следвани от тези със средно – 66 (29,7%), а 22 души или 9,9% от участниците се обучават в момента в Академията на МВР.

В21. Какво е вашето образование?



Активността на лицата във възрастовите групи 36-40 години и 41 – 45 години е най-висока, следвана от 31 -35 годишните. Най-нисък – 5 души е делът на участниците в анкетното проучване на възраст над 51 години

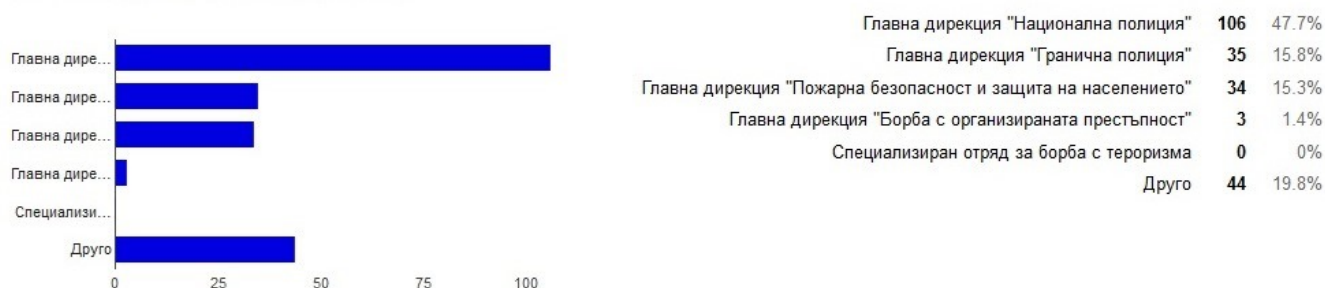
В20. Каква е вашата възраст?



2. Професионален статус, кариерно развитие, професионални отношения, джендър стереотипи и управленски умения

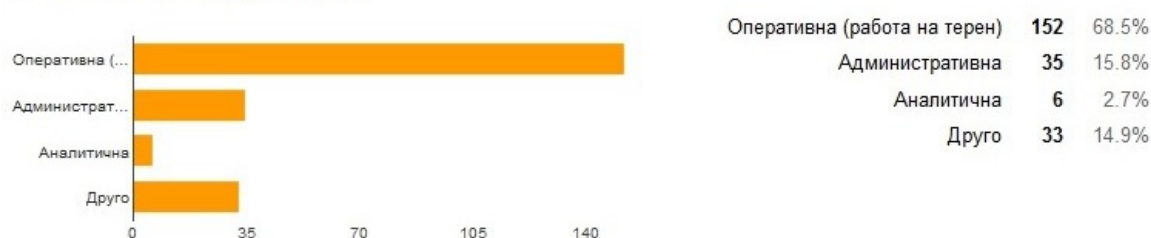
Най-голям е дялът на респондентите, които работят в ГД „Национална полиция“ – 106 души (47,7%), от които 73 мъже и 33 жени, следвани от работещите в ГД „Гранична полиция“ – 35 души (15,8%), от които 27 мъже и 8 жени. На трето място са служителите в ГД „Пожарна безопасност и защита на населението“ – 34 души (15,3%), разпределени по полов признак както следва: 23 мъже и 11 жени. Най-нисък е дялът на работещите в ГДБОП – 3 души (1,4%). В проучването не са участвали служители от Специализиран отряд за борба с тероризма.

В1. В коя структура на МВР работите?



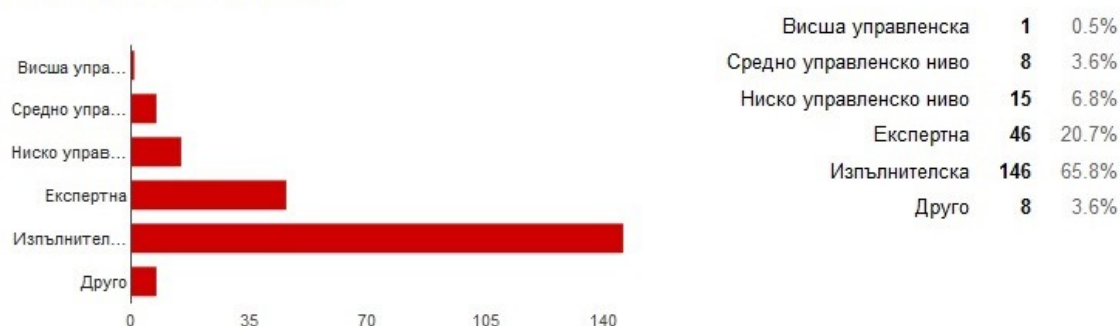
В извадката преобладават работещите на терен – 152 души (68,5%) от които 39 жени и 113 мъже, а на второ място са заемащите административна длъжност – 35 души (15,8%), от които 27 жени и 12 мъже.

В2. Каква е вашата длъжност?



Изпълнителски функции имат 146 (65,8%) от участниците в изследването, експертна е позицията на 46 (20,7%), ниско управленско ниво заемат 8 (3,6%) от анкетираните, а средно или висше управленско ниво заемат 9 души (4,1%).

В3. Каква е вашата позиция?



Изпълнителски позиции заемат 58 жени и 86 мъже, 17 жени и 29 мъже са с експертни функции, 6 жени и 9 мъже заемат ниско управленско ниво, 3 жени и 5 мъже са на средна управленска позиция, а висшата управленска позиция се заема от мъж.

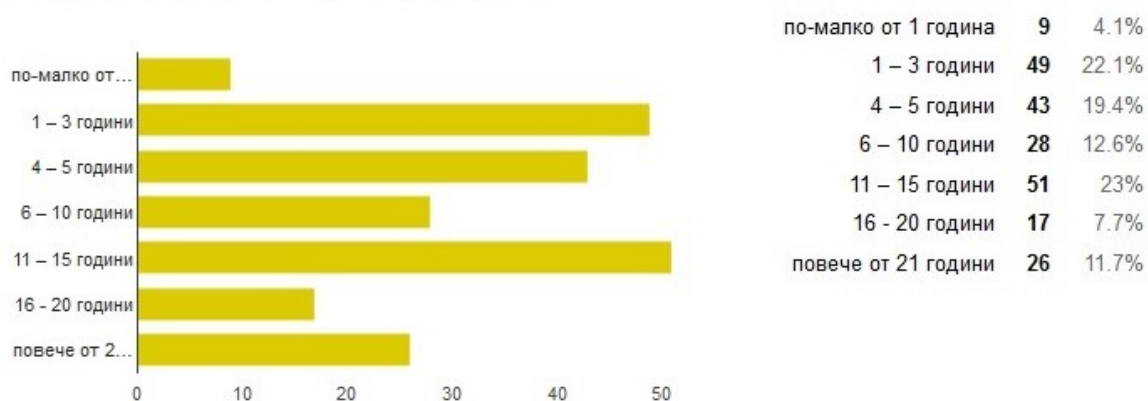
По отношение на времето на заемане на настоящата длъжност, то се забелязва относителен баланс. Най-голям е броят на анкетираните – 51 (23%), които заемат настоящата си длъжност от период 11-15 години (16 жени и 35 мъже) , следвани от тези, които заемат настоящата си длъжност от 1 до 3 години - 49 (22,1%) – 24 жени и 25 мъже. На трето място са тези, които са 4-5 години на една и съща позиция – 43 (19,4%) – 19 жени и 24 мъже.

Изключително притеснителен е фактът, че от общия брой лица, заемащи изпълнителски позиции, 34 души заемат такава позиция от 11-15 години, 11 души от 16-20 години, а 17 души от повече от 21 години, което означава, че в МВР няма политики за кариерно развитие и професионално израстване.

Преобладават респондентите, заемащи ниска управленска длъжност за период от 1-3 години (5 души), по 3 души са посочили времеви период 4-5 години и 11-15 години, 2 души са на тази длъжност за период по-малък от година.

При средните управленски позиции най-голям е делът на лицата, които заемат тази позиция от 1-3 години, 2 души са на това ниво от 11-15 години, а по 1 служител в МВР е посочил, че заема тази позиция за период под 1 година, 4-5 години и 16-20 години. Участникът, посочил, че заема висша управленска позиция е посочил периодът 1 – 3 години.

В4. От колко време заемате тази длъжност?



Повече от половината анкетирани – 114 (51,4%) смятат, че тяхната работа е еднакво подходяща за мъже и жени, а 92 (41,4%) смятат, че е по-подходяща за мъже. Едва 14 (6,3%) от респондентите са казали, че тяхната работа е по-подходяща за жени. От лицата, казали, че тяхната длъжност е по-подходяща за мъже, 64 души са на изпълнителска позиция, 17 на експертна, 4 са на ниско управленско ниво, 2 на средно и единственият респондент, заемаш висша управленска позиция.

Сред лицата, които смятат, че тяхната работа е еднакво подходяща и за мъже и за жени 67 са на изпълнителски позиции, 24 на експертно, 11 на ниско и 6 на средно управленско ниво.

В5. Ако трябва да определите вашата работа, то тя е по-подходяща за:



Малко повече от 60% от мъжете смятат, че тяхната работа е по-подходяща за мъже, а 38% смятат, че е еднакво подходяща за жени и за мъже. Останалите проценти се разпределят по равно между отговорите „не мога да определя“ и „жени“.

За разлика от мъжете, най-голяма част от жените – 72% смятат, че тяхната работа е еднакво подходяща за мъже и за жени, 15% смятат, че е по-подходяща за жени, а 13% намират мъжете за по-подходящи за позицията, която заемат.

В6. Какъв е полът на вашият ръководител?



В7. Има ли разлика в начина на управление между жените и мъжете?



В8. Кои са по-подходящи за ръководители на структурата, в която работите?



191 души (86%) са казали, че преките им ръководители са мъже, а преки началници жени имат едва 31 (14%) от служителите в МВР, участвали в нашата анкета.

По-голямата част от респондентите – 141 (63,5%) са казали, че има разлика в начина на управление на жените и мъжете, 31 (14%) са посочили, че представителите на двата пола управляват по един и същ начин, а 50 (22,5%) не могат да определят дали има разлика в управлението на двата пола.

111 души (50%) от респондентите са посочили мъжете като по-подходящи за ръководители на структурата, в която работят, 21 (9,5%) са казали, че жените са по-подходящи, а 91 (41%) не могат да определят.

Категоричен превес в структурите, в които работят анкетираните служители в МВР имат мъжете 180 души (81,1%), а равен е делът на отговорилите, че преобладават жените и че има баланс между половете – 21 души (9,5%).

Според 110 души (49,5%) от анкетираните има различно отношение между мъжете и жените, а 89 (40,1%) са работещите в системата на МВР, които казват, че отношението е едно и също и то не зависи от пола. Малко над 10% (23 души) е делът на участниците в изследването, които не могат да определят дали има или не различно отношение между служителите от двата пола. Наличие на различно отношение спрямо колегите мъже и жени са посочили 52% от жените и 47% от мъжете, които са участвали в изследването, а 38% от жените и 41% от мъжете са казали, че няма различно отношение.

В10. Има ли разлика в отношението на вашите колеги към жените и мъжете?

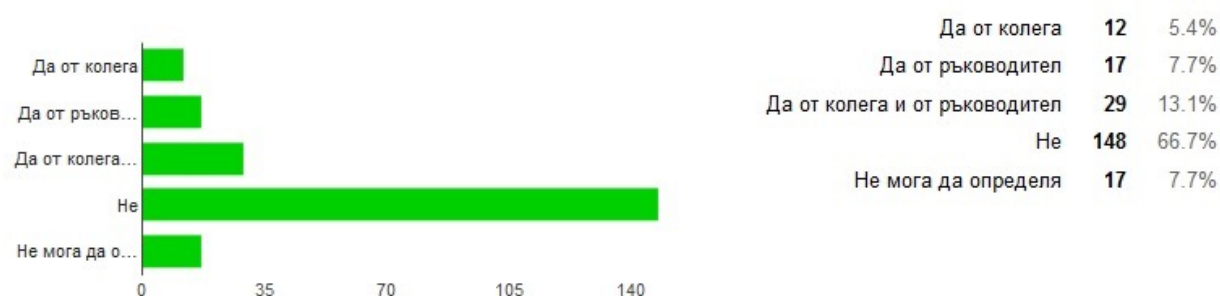


3. Дискриминация на работното място, умения за разпознаване на различни видове дискриминация и компетенции на служителите

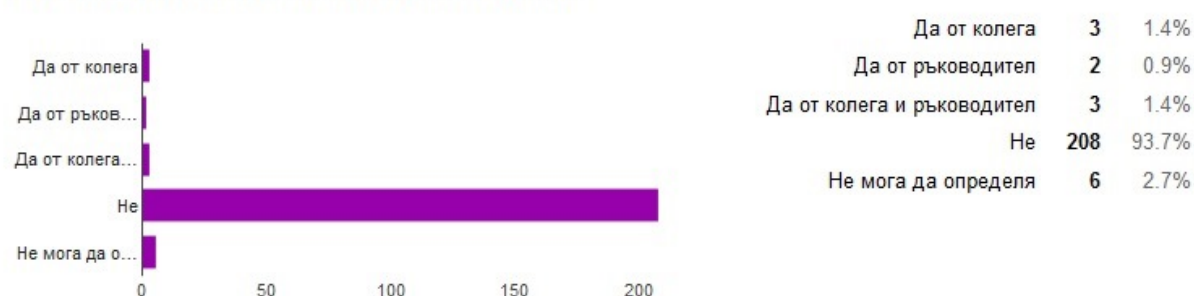
По-голямата част от респондентите – 148 (66,7%) са посочили, че не са били жертва на дискриминация по полов признак, от които 110 мъже и 37 жени. Повече от 26% от участниците в изследването са били жертва на дискриминация, като 29 (13,1%) са били дискриминирани и от колега и ръководител – 22 жени и 7 мъже; 17 служители (7,7%) са били жертва на дискриминация от свой ръководител – 12 жени и 5 мъже, а 12 души (5,4%) са били дискриминирани от колега – 10 жени и 2 мъже. Делът на респондентите, които не могат да определят дали са били жертва на дискриминация е 7,7%, като преобладават мъжете (10), спрямо жените (6).

Много по-различна е ситуацията по отношение на сексуалния тормоз на работното място, където 203 (93,7%) от анкетираните са казали, че не са били жертва. Равен е броят на посочилите, че са били жертва на сексуален тормоз от колега (2 жени и 1 мъж) и и от колега и от ръководител (3 жени). Жертвите на тормоз от страна на ръководител са 2 и са жени. Хората, които не могат да определят дали са били обект на сексуален тормоз са 6 и са по 3 мъже и жени.

В11. Били ли сте жертва на дискриминация по полов признак?



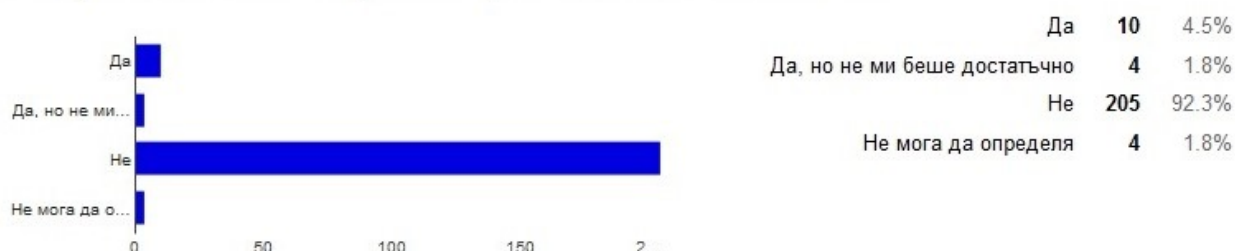
В12. Били ли сте жертва на сексуален тормоз?



Повече от 92% (205 души) не са преминавали обучения за равнопоставеност на половете, като едва 4,5 % (10 души – 4 жени и 6 мъже) са били обучавани, а 4 от анкетираните споделят, че са преминавали обучения, но не са им били достатъчни (1 жена и 3 мъже). Същият е броят на респондентите,

които не могат да определят дали са преминавали обучение по равнопоставеност или не.

В13. Преминавали ли сте обучения по равнопоставеност на половете?



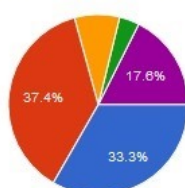
На фона на липсващите обучения за равнопоставеност на половете е изненадващо висок делът на служители в МВР – 160 (72,1%), които казват, че притежават знания и умения за разпознаване на дискриминацията по полов признак. Относително голям е броят на хората – 42 (21,2%), които са споделили, че не са имали подобен случай и не могат да определят дали умеят да разпознават дискриминацията. Едва 8 души (3,6%) са казали, че не разпознават дискриминацията. Същият е и дела на тези, които не знаят дали разпознават дискриминацията по полов признак или не.

В14. Разпознавате ли добре дискриминацията по полов признак?



Според респондентите най-сериозно влияние върху работата оказва дискриминацията по възраст – 83 (37,4%), като този отговор са посочили 61 мъже и 22 жени. На второ място като влияние, служителите в МВР поставят дискриминацията по полов признак – 74 (33,3%), от които 44 жени и 30 мъже. Дискриминация, основана на семеен статус са посочили 39 (17,6%) от респондентите – 22 мъже и 17 жени. Дискриминация, основана на етническа принадлежност са посочили 18 души (3 жени и 15 мъже), а основана на сексуална дискриминация – 8 души (1 жена и 7 мъже).

В15. Кой са видовете дискриминация, които оказват влияние върху вашата работа?



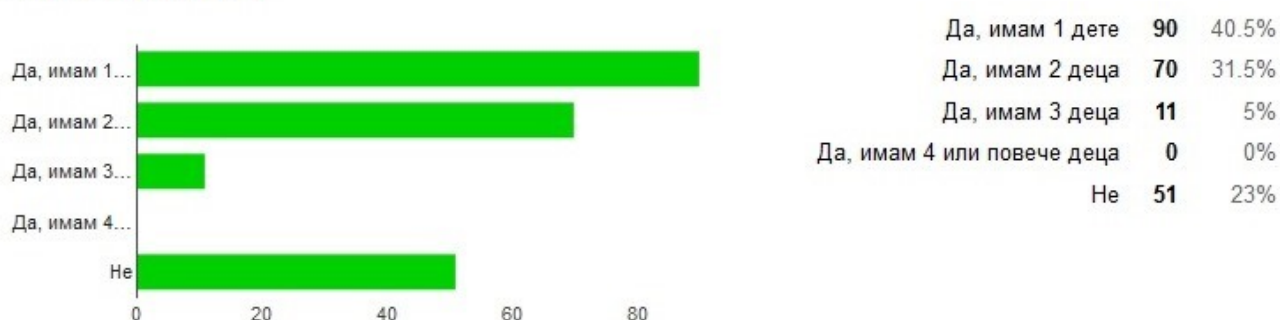
Дискриминация по полов признак	74	33.3%
Дискриминация по възраст	83	37.4%
Дискриминация, основана на етническа принадлежност	18	8.1%
Дискриминация на база сексуална ориентация	8	3.6%
Дискриминация, основана на семеен статус	39	17.6%

4. Семеен статус, влияние на работата върху личния живот и разпределение на социалните роли в домакинството

По-голям е броят на респондентите с едно дете – 90 (40,5%), а след това е делът на участниците в изследването с две деца – 70 (31,5%). Изключително окуражаващ е факта, че 11 от анкетираните служители в МВР са родители на 3 деца, а от тях 7 са жени и 4 мъже. От общия брой родители на 3 или повече деца, 5 души са във възрастовата група 41-45 години, а по 3-ма са на възраст 46-50 години и 36-40 години.

Само 51 души (23%) от респондентите нямат деца, от които 25 жени и 26 мъже. От респондентите, които нямат деца 19 души са във възрастовата група 26-30 години, 10 във възрастовата категория 31-35 години, 8 души са на възраст под 25 години, а 7 души са 36-40 годишни. Шест от респондентите без деца са във възрастовата група 41-45 години.

В18. Имате ли деца?

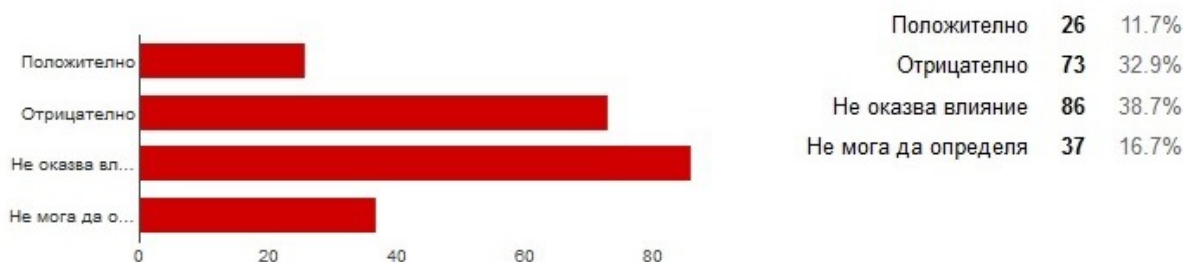


Най-голям процент – 86 души (38,7%) от анкетираните споделят, че работата не влияе върху личните им отношения, а с много малка разлика са тези, които казват, че влиянието е отрицателно – 73 души (32,9%). Най-малко са служителите в МВР, които смятат, че работата им оказва положително влияние върху личните отношения – едва 26 души (11.7%). Мъжете, които смятат, че работата оказва положително влияние са два пъти повече (19 души) в сравнение с жените на същото мнение (7 души).

Отрицателното въздействие на работата върху личния живот са посочили 46 мъже и 27 жени, а 50 мъже и 36 жени са казали, че работата не оказва никакво влияние.

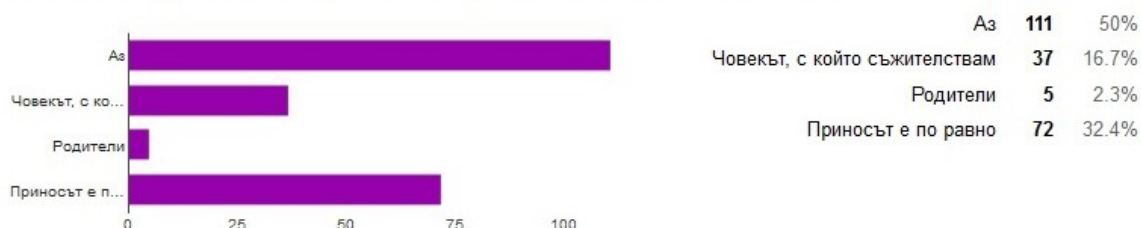
Положителното влияние на работния процес върху личния живот са посочили 8 от респондентите, които нямат деца, 10 души, които са родители на 2 деца и 8 служители, които имат по едно дете. 35% (24 души) от общия брой родители на две деца смятат, че работата оказва негативно въздействие, а 42% (30 души) смятат, че не оказва влияние. 38% (34 души) от родителите на едно дете също смятат, че работата не оказва влияние, а 30% (27 души) са на мнение, че ефектът върху личния им живот е отрицателен.

В16. Как влияе работата ви върху личните ви отношения?



111 души (50%) от всички участници в изследването са казали, че те осигуряват повечето финансови средства в тяхното домакинство, като от тях 83 са мъже и 28 – жени. Следващото натрупване е в отговорите „Приносът е по равно“, посочен от 72 души (32,4%), от които 40 мъже и 32 жени. 37 души (16,7%) от респондентите са казали, че основният финансов приход е от човекът, с който съжителстват като 24 от тях са жени, а 13 мъже. Най-малък брой от анкетираните - 5 (2,3%) са посочили, че са издържани от родители, като всичките са жени.

В19. Кой осигурява повече финансови средства във вашето домакинство?



По отношение разпределението на отговорностите в домакинството, най-голям е делът на тези 145 (65,3%), които казват, че разпределят по равно отговорностите в своето домакинство, от които 45 жени и 100 мъже.

Малко повече от ¼ - 58 души (26,1%) са служителите в МВР, които са казали, че те носят основната отговорност за тяхното домакинство, от които 39 жени и 19 мъже. Лицата, казали, че нямат възможност да помагат са 15 души (6,8%), които по пол са разпределени както следва: 2 жени и 13 мъже. Равен е броят на отговорилите – по 4 души, на тези, които не смятат, че домакинската работа е тяхна отговорност (100% мъже) и тези, които нямат желание да помагат (2 мъже и 2 жени).

В17. Как разпределяте отговорностите във вашето домакинство?



РЕЗУЛТАТИ ОТ КАЧЕСТВЕНО ИЗСЛЕДВАНЕ

В рамките на качественото изследване се проведеха 15 дълбочинни интервюта с 10 жени и 5 мъже в 5 възрастови групи 1) до 25 години, 2) 26-30 години, 3) 31-35 години, 4) 36-40 години, 5) над 41 години. Лицата, участвали в изследването са служители в ГД «Национална полиция», заемащи различни длъжности в следните звена- охранителна полиция, патрулно-постова дейност, криминална полиция, тежки престъпления, разследващи полицаи, районни инспектори и оператор в ДНС 112.

По отношение на семейния статус в изследването участваха разведени лица, самотни родители на 1 дете, вдовица, семейни с 1 и 2 деца, несемейни в съвместно съжителство с дете, несемейни и необвързани, както и несемейни и обвързани.

Всички респонденти са етнически българи с висше образование или в процес на завършване на висшето си образование. Нетната заплата е между 650 и 1200 лева, което включва и получаваните надбавки за специфични дейности, стаж и извънреден труд.

Забеляза се сериозна разлика в отговорите, които даваха интервюираните – жените даваха много по-разширени отговори на въпросите в сравнение с мъжете, поради което и интервютата с мъжете са много по-кратки – 5 – 15 минути, в сравнение с интервютата с жените – 15 - 50 минути.

Всички интервюирани лица са служители в МВР и работят в предимно «мъжки» колективи, като всички споделят, че в последните 3-5 години се забелязва процес на феминизиране на МВР и сериозно навлизане на жени в редовия състав. По данни на някои от интервюираните лица – делът на жените е около 30-40% от състава.

Според тях в МВР има «мъжки» и «женски» позиции и функции и структури, в които преобладават мъжете и такива, в които преобладават жените, а има и звена, в които няма значение полът. Според всички водещи са уменията, компетенциите и знанията на служителите.

Като **«мъжка»** е определена голяма част от работата в охранителна полиция - патрулно-постовата дейност и охраната масови мероприятия, а също така и работата в групите за бързо реагиране, тежки престъпления и жандармерия.

Според тях, основните причини са свързани със спецификата на работа на терен, различната сила, която имат представителите на двата пола и най-вече различната физика.

За мен не е дискриминация ако ме накарат да остана навън и да пазя колите, а не да вляза в бой. Аз съм по-слаба физически и ако стане конфликт те трябва да

паят себе си, мен и ако има вътре човек. Лично аз знам какви са моите плюсове и минуси, не искам да съм мъж и преди да тръгна където и да е ще помисля дали е удачно, доколко.

Категорично се потвърди първоначалната хипотеза за закрилническо отношение на мъжете, спрямо жените. Много често, при сигнали за масов бой или безредици, жените, които са част от патрулите остават в патрулните автомобили. Подобен тип действия са оправдани и разбираеми както от жените, така и от мъжете, тъй като различни от тези действия би създадо риск за служителите и от двата пола. Има много случаи, в които патрул, в които има мъж и жена отиват в ромски квартали, в които има сбивания и това са случаи, в които мъжът от патрула реално остава сам срещу тълпата. Това създава реален риск за живота на служителите. Не са редки случаите на сексуални посегателства над жени от патрула от мъже злоупотребили с алкохол.

„Спомням си за един случай, докато бях в патрула, в който ни изпратиха на масов бой в дискотека и искаха бърза реакция. Всички патрули излетяха, а на мен ми се обадиха и ми казаха „стой долу, пази якета, радиостанции и не влизай!“. Аз не съжалявам, че не съм отишла и смятам, че тази реакция е правилна, защото какво ще им помогна? Да се чудят само как да ме овардят.“

Отчита се нуждата от жени в патрулите, но предложението е те да са като трети човек, защото в момента, ако има патрул от мъже и се наложи обиск на жена, лицето се задържа и отвежда в районното, където такъв да бъде извършен от жена. Според интервюираните, ако има жена като трети човек в патрула, това ще спести много време и разходи, и ще направи работата на екипите по-ефективна.

„На улицата нещата са различни. Понякога не се справят мъжете, а понякога жените – зависи от ситуацията. Наркоманите, например са и мъже и жени, джебчийките са предимно жени, докато въоръжените грабежи са предимно от мъже и смятам, че трябва и двата пола да са на улицата и не смятам, че едните работят повече от другите, като изключвам физиката. Защото ако влезеш на бой в една дискотека – там мъжете и жените са по равно, но се бият предимно мъжете и една жена колкото и да е силна и мислеща няма как да надвие физически на мъж, особено като ги виждаме колко са напompани повечето сега. Дори да не е напompан – жената си е жена.“

Всички интервюирани жени, които работят в тежки престъпления и охранителна полиция казаха, че предпочитат да работят с мъже. Всички имат предишен опит в екипи, в които преобладават жените. От една страна, изтъкват, че в предимно „мъжките“ екипи основен критерий е начина, по който си вършиш работа и нивото на професионализъм. Ако има конфликти, те се решават бързо и на място и няма интриги. Според тях, мъжете имат много по-добре развити умения да разграничават личния от професионалния живот и за разлика от жените не натоварват колегите си с „лични драми“.

В МВР има мъжки и женски служби. Аз съм в мъжка. Има неща, които мъжете ще ги свършат по-добре като охранителна полиция, СПС /специализирани полицейски сили – бел.авт./... за мен не е нормално жена да отиде на мач и да и хвърлят бомбички, да застане там и колегите да се чудят кой да пазят. Има жени с доста сериозна физика, но определено има служби, в които хем ще се чувстваш добре, хем ще си полезна, но няма да си пушечно месо. Ако толкова искаш да си пушечно месо, по-добре върви на една мисия в Афганистан – тъкмо ще вземеш и пари. Като започнах работа, мои колеги – жени, отидоха да работят като районни инспектори и ги пращаха на паветата по протестите през 2013г...момичета по 1,60 и 45кг. на първа линия... ами първо, че не изглежда респектиращо и второ, че е опасно за тях.

В групите за задържане защо няма жени? Защото задържаш хора, които са агресивни и буйстват. На мен ми се е налагало да задържам жена и пак ми трябваше мъж, да ми помогне, защото беше голяма. Жените са много по-добри в други действия – да наблюдаваш в паркове и градинки, ако трябва да наблюдаваш в кола – мъжете будят подозрение, а жените - не. Жените са необходими и нужни, така както са и мъжете.

Като **«женска»** се определя работата на разследващите полицаи и оператори в дежурна част и в ДНС 112.

При разследващите полицаи преобладават жените, защото това е работа на нормиран работен ден, свързана с доста административна дейност. Работата позволява да се отделя време за семейството и да се планират семейните отпуски и ваканции.

Мотивите за определяне на работата в ДНС 112 като по-подходяща за жени, което определя и защо повече от 90% от състава е от женски пол е, че мъжете не издържат психически на работата и напускат. Смятат, че жените са по-спокойни, по-уравновесени и емоционално по-стабилни и затова се справят по-добре като оператори. Имат много по-добро комбинативно мислене и много по-бързо преработват емоциите. Според интервюираните един мъже се натоварвам много повече психически и има нужда от почивки между различните емоционални моменти.

Тенденцията за разграничаване на „мъжките“ и „женските“ длъжности в МВР се забелязва още при избора, който правят курсантите завършващи Академията.

Според много от участниците в интервютата, е необясним фактът, че на вход, т.е. като се кандидатства за постъпване на работа, физическите нормативи за мъже и жени са различни, тъй като още на това ниво се създават предпоставки за полова дискриминация. Жените, са възприемани като по-слаби и по-малко издържливи в резултат, на което и доверието, с което се ползват от колегите си мъже в екипи, изискващи охрана на обществения ред, овладяване на масови безредици е по-ниско. В

същото време мъжете и жените са с различни физически показатели, заемат едни и същи позиции, влизат в по-малко рискови ситуации, за да не пострадат, а заплащането е едно и също. Половината от интервюиране мъже казаха, че това е дискриминация и или трябва да се уеднаквят критериите за прием или да се официализира по някакъв начин това, че жените са физически по-слаби и да се специфицират техните отговорности или просто да бъдат като трети, а не втори човек в патрула.

„Конкурсното начало трябва да е едно и също – защо нормативите са различни за мъжете и жените – нали кандидатстваш за една и съща длъжност и дейност, а се различават физическите показатели? А в същото време няма категоризация по възраст. Дори в спорта има възрастови граници. За категориите също няма показатели, така че конкурсите и тук са дискриминационни за мъжете,“

Интересно е, че интервюираните жени не се чувстват дискриминирани от факта, че са малко или много покровителствани и колегите им мъже ги щадят, но мъжете се чувстват така, защото са двойно дискриминирани.

„Има много леки форми на дискриминация по полов признак, но по-скоро мъжете са дискриминирани, защото за една и съща длъжност и едно и също заплащане има едно толериране на жените – ще си тръгне 2 часа по-рано от мача, защото има деца, ще я пратим да оправя документи, за да не ходи по адреси при ромите, но това идва от ръководството, а не от самите служители, а накрая парите са едни и същи. Има много жени, които са по-добри партньори от мъжете. Тази нагласа се е създала в менталитета на жените да си търсят изгодата, защото са си жени – това е един промит мозък последните години.“

В самата система не се толерират маскюлизираните жени, дори напротив – много често подобно поведение е обект на подигравки, както от страна на мъжете, така и от страна на жените. Въпреки усещането за дискриминация от страна на мъжете, поради по-голямото им натоварване, те предпочитат настоящата ситуация пред възможността да работят с маскюлизираните жени. Един от интервюираните сподели за случай, в който са изпратили «млада и слаба жена» при буйстващ задържан, за да се ограничи агресията, което като тактика е сработило, но има много други случаи, в които присъствието на жена увеличава агресията и я насочват към нея, тъй като я разпознават като физически по-слаба.

Въпреки липсата на ясни регламенти какво правят жените и мъжете, които са в екип, в случаите, в които се изисква прилагане на физическа сила, за да се избегне създаването на риск за техния живот и здраве, служителите в МВР се ориентират много добре и си разпределят ангажиментите.

По отношение на различните видове дискриминация – всички интервюирани бяха категорични, че няма дискриминация основана на пол. Да, има дискусии за спецификите на половете, мъжете са по-натоварени, но няма преднамерено и негативно отношение към жените, които работят на терен. Критериите, определящи

отношението на колегите са професионализъм, коректност, лоялност и адекватност и в никакъв случай не са пола или възрастта.

Споделя се, че има известна дискриминация, която е основана на опита и стажа, който има всеки служител в системата. Новопостъпилите служители се натоварват с повече задачи и отговорности, за да трупат опит и започват с рутинни дейности като жалби и сигнали от граждани. Една от причините за това е лошата първоначална професионална подготовка. Всички интервюирани казаха, че е необходимо да се промени начина, по който се обучават бъдещите служители в системата в АМВР. Необходимо е да се актуализират учебните програми, ключовите дисциплини и практика да са през целия образователен курс, а не в отделни семестри. Именно поради недобрата подготвеност и необходимостта много бързо да се натрупат огромен обем от знание има различно отношение към новопостъпилите служители. В същото време има добре развита наставническа система и всеки един от по-опитните служители помага на „новобранците“ и отговаря на техните въпроси.

„Като започнах в патрула ме „писаха“ прием граждани, командироваха ме в метрото и това не беше, защото съм жена, а беше равно отношение към новодошлите колеги. Не е дори дискриминация спрямо тях като нови колеги, а необходим подход, защото няма как да дойдеш вчера и да си мислиш, че си топ-ченге. Сега гледам колегите от школата и от Академията – та те не правят разлика между обир, кражба и грабеж. Затова всеки един новопостъпил трябва да мине през тези нива, за да отсее малко и да свали малко гарда, че всеки идва много надъхан и много често прави грешки. Трябва да поотсее малко. В началото бях прием на граждани – взимах жалби, с какви ли не казуси се сблъсках. Всеки идва със своя проблем и намираш решение за всеки един, а не знаех нищо и питах непрекъснато колегите: какво да му кажа, дали да пускам молба или жалба, а те ме учеха. И така отсяваш нещата и трупаш опит и това е най-добрата школа и трамплин нагоре.“

Някои от респондентите, споменаха, че има натиск от страна на правозащитни организации за различно и привилегировано отношение към престъпленията срещу лица, които са представители на етнически малцинства или са хомо-, би- и транссексуални. Според служителите именно този натиск от страна на неправителствените организации е дискриминация, защото всяко едно престъпление се разследва като престъпление срещу личността, а различното третиране на хора с различен етнос е именно дискриминация. Те призоваха представителите на правозащитните организации, които се борят срещу дискриминацията на различни групи, да насочат усилията си в области, в които има наистина дискриминация, а не в правоохранителната сфера, където е важно престъплението и човекът.

„Опитах се, много неуспешно преди време да им обясня, че за МВР набитата баба и набитото хомосексуално момче са престъпления срещу човека и че именно ако ги третираме по различен начин едните спрямо другите, то е дискриминация. Не останах с усещането, че ме разбраха.“

В МВР не съществуват различно заплащане и критерии за кариерно развитие за мъжете и жените, но смятат, че приоритетите се променят и е естествено в един момент всяка една жена да бъде изправена пред избора кой да е приоритет в живота ѝ-семейството или кариерата. Липсата на социална и образователна инфраструктура пречи изключително много върху кариерното развитие и избора на работа „на бюро“.

Семействата на служители в МВР не са рядкост – напротив, по-голямата част от интервюираните жени са омъжени за служители. Това е голямо предизвикателство пред отглеждането на дете ако и двамата са на ненормирано работно време. Работата на терен има специфики и една от тях е свързана с това, че е необходимо да си на разположение, охраната на обществени мероприятия и протести изискват мобилизирането на голяма част от служителите в МВР и когато са извикани на работа извънредно и двамата родители и няма близки, които да поемат грижата, тогава отглеждането на дете е много трудно. Именно поради тези особености, много често се прави избор да се смени работата и да се премине на нормиран работен ден, което позволява планиране на времето и полаганият извънреден труд.

Интервюираните жени, масово не могат да опишат себе си като кариерно развитие в 5 годишен хоризонт и биха предпочели да заемат същата длъжност, тъй като работата им харесва. При мъжете също има проблем с формулирането на целите, но там желанието за кариерно развитие е заявено. Интервюираните мъже и жени на възраст до 30 години искат на по-късен етап от живота си да работят в някоя от дирекциите /висша административна длъжност/, а една от участничките каза, че би желала ако може да е извън МВР, но ако и се наложи да е във ведомството, то предпочита да е на позицията, на която е в момента.

Според интервюираните, няма разлика в кариерното развитие на мъжете и жените, но има разлика в мотивацията за постъпване на работа. Голяма част от жените постъпват на работа в МВР, защото им дава сигурност – излизат по майчинство и знаят, че няма да бъдат съкратени, имат сигурен доход и работно място. Основните предизвикателства пред кариерното развитие в МВР са свързани с липсата на конкурси или непрозрачното им провеждане. Ясно се заявява, че израстването в длъжност не зависи от качествата и уменията, а от близостта с началника и политическото ръководство. Един от интервюираните /жена/ многократно е оказвала повишение. Според нея, *„в последните 3-4 години критериите за кариерно развитие са различни – издигат се хора без стаж, без опит, такива, които не са се доказали като професионалисти. Има едно усещане, че колкото по-малко разбираш от работата си, толкова по-високо ще отидеш в йерархията, защото си по-удобен и изпълняваш разпорежданията на висшето ръководство. Колкото по-голям непрофесионалист, толкова повече мачкаш служителите. Именно в тези години, тенденцията е да се държат хората в страх.“*

. Необходимо е да се създаде социална инфраструктура и звена, които могат да поемат грижата за децата на служителите, когато те са на работа във време, в което училищата и детските градини не работят. Беше даден пример за протестите през 2013г., когато се оказа, че част от служителите в МВР са организирали комуна и повече от 5 семейства са отглеждали заедно децата си, тъй като е оставал само по един служител, който не охранява протестите.

Това е изключително голям проблем, особено в големите градове, тъй като няма достатъчно места в общинските ясли и детски градини, служителите в МВР не се бонифицират и се оказват в една ситуация, в която за да отглеждат децата си трябва да сменят работата си.

„Голяма част от нашите семейства са съставени изцяло от служители в МВР и е много трудно да си направиш график. Аз няма на кого и какво да разчитам и когато и двамата сме на мероприятия се чудим какво да правим детето. Не можеш да не отидеш или да излезеш в отпуск, защото нямаш право да откажеш, а и трябва да се съобразиш с колегите, началника, натоварването. Важно е, когато има внезапни тревоги и мероприятия, на които трябва да реагираш в рамките на няколко часа, да има къде да си оставиш детето. Хубаво е да има организирани услуги, които позволяват да си оставиш детето си там и да се грижат за него, но не само за моето, а на всички колеги които са на работа в този момент. Може да се направи занималня в самото районно управление, което ще улесни работата на служителите. Необходимо е да се създаде социална и образователна инфраструктура.“

В системата на МВР няма мерки, които да предвиждат плавно повторно въвеждане в работата на служителите, които са се върнали от отпуск за отглеждане на дете. Няма никакви специални привилегии за служителите в МВР с деца с изключение на правото на родители на деца до 6 годишна възраст да отказват полагане на извънреден труд.

По-голямата част от интервюираните служители разчитат на помощта на бабите при отглеждането на тяхното дете, които поемат и голяма част от домакинската работа.

В случаите, в които не се съжителства с родител, грижата за домакинството се поема от партньорите, като тя е съобразена както с тяхната служебна натовареност, така и с техните умения. Не са малко случаите, в които има разменени роли в семейството – мъжете готвят, а жените отремонтират.

Решенията за големите покупки се вземат от семейството и няма доминиращ партньор, а няколко от интервюираните мъже споделиха, че техните съпруги имат много по-висок доход от техния.

Всички интервюирани респонденти се противопоставят на квотите, тъй като смятат, че това е изключително неправилен подход. Смятат, че различното съотношение между мъжете и жените в отделни структури се дължи на спецификата на работа и липсата на желание на жените да работят „в патрулно-постова дейност“ и на мъжете да работят в „ДНС 112“. Идеята за квотите не се приема, особено на управленски позиции, тъй като там важен е не полът, а качествата и опита. Има подкрепа да има жени на управленски позиции, но само ако отговарят на всички критерии за опит, образование и умения.

Квотата носи една нова дискриминация и това не означава, че хората, които ще бъдат назначени ще могат да се справят. Липсата на жени се дължи на липсата на желание да заемат дадени позиции, а не на дискриминация.

Малкото жени на управленски позиции в МВР се дължи на малкия брой и относителен дял на жени в състава. В същото време се забелязва феминизиране на МВР и увеличаване на броя на жените на ръководни позиции, което се определя като добра практика.

„Работата много пречи на личния живот. Самата работа е такава. Работното време. Извънредния труд. Стресът. Цинизма, ако щеш...“

„Не се чувствам дискриминирана като жена в работата си и смятам, че реплики от типа „трябват ми екип от двама мъже“ са по-скоро правилна преценка за ситуацията.“

„Необходимо е, като във всички цивилизовани държави, всички държавни служители, а не само тези в МВР да имат предимство при прием в учебните заведения, за да може да служи на държавата, а не да мисли кой ще гледа детето. Това е една политика, която трябва да мине на държавно ниво.“

„Не трябва само, защото някой иска да се доказва... това е може би до комплекс... в днешно време има много жени, които имат такъв комплекс и се натискат да са мъже. Да смяташ, че можеш да направиш нещо, не означава, че можеш да го направиш и наравно да се справиш с работата, защото има неща, които не са за жени. Няма нужда да се приравняваш към другия пол, защото ние затова сме два пола – за да се допълваме, а не да се опитваме да бъдем едни и същи.“

„Всяка работа се отразява негативно на личния живот. Няма такава, която не се отразява положително, защото ти продаваш свободното си време и силите за едни пари, които да занесеш в къщи и да похарчиш за семейството си. „

„Като цяло мъжете в МВР са преобладаваща част и е до време жената да се хвърля в боя. След време може би сменяш работата си, променяш динамиката си, след това променяш приоритетите си – мислиш за семейство. Сега мисля за себе си, но ако имам семейство няма да е така. Според мен в един момент жените избират семейството, което е нормално. Смятам, че жените, които се напрягат и искат да покажат себе си и с всички сили иска да се изравни с мъжете или да покаже, че е по-добра от тях не е здравословно, особено в силови структури. Не говоря за частния бизнес, където критериите са различни, но в МВР е специфично.“

„Не може по тактика да учим „превземане на сграда“. Ние не сме военни, не сме антитерористичен отряд. Ние не превземаме сграда, ние влизаме в апартамент или къща. Къща и то само ако цялата е собственост на определен човек, но ние не сме Спецназ, Московския театър и такива неща. Трябва да се учат не неща, които са там по канон, а неща, които ще ни трябват действително. Апартаментите са в 80-90% от случаите, а не превземане на града с терориста и командите „застанни там“ и неща, които не ти трябват на практика. Две неща да научиш, но да са както трябва.“

„Не очаквах неуважението от гражданите. Страшно negliжиране на институцията, като според мен сме си виновни поравно и ние и институциите и медиите и самото министерство. Задържах децата на много хора. Аз съм възпитана и научена, че това е срам, но времената са се променили. Сега родителите се разправят с полицията, подиграват ти се и казват, че такива значки и служебни карти могат да си купят от Илиенци, което в една страна, в която съществува институцията „полиция“ никога не би се случило“

„Обучението в АМВР трябва да се промени коренно, защото като курсанти ние не разбираме какви са проблемите. Не може да си учил 4 години и като отидеш като служител да си гледаш първата преписка като индианец и да не знаеш от къде да я почнеш. Тази универсалност на курсантите трябва да се премахне. Не може да учиш 4 години и да излизаш „Противодействие на престъпността и опазване на обществения ред“, с което можеш да станеш дознател, инспектор, патрул, разследващ и още много други. Трябва да има профилиране като във военното училище – първата година общо, а след това всеки си избира дали ще е мотострелковак, сапърор, ВВС. Няма как да си хем кашик, хем пилот, хем свързочник и да си добър във всичко. Универсален войник е само филм.“

„Опитът в районно е кървав, но е много добър!“

"Професията много ме промени като мислене. Преди живеях спокойно и бях обикновен гражданин. Преди да започна работа в МВР не знаех, че има толкова много престъпления. Сега настръхвам всеки път, когато детето ми излезе навън с компания, защото моята работа е да знам какво се случва нощем и да помагам на гражданите. Сега знам, какво би могло да се случи на близките ми, знам как работят институциите и изпитвам не само страх, но и ужас."



ФОНДАЦИЯ „ОБЩЕСТВО И СИГУРНОСТ“

София 1000, ул. Иван Вазов 42, ет.2, оф. 7, тел/факс 02 983 44 45, e-mail: ssf@ssf-bg.eu, www.ssf-bg.eu

АНКЕТНА КАРТА

Уважаеми дами и господа,

Настоящата анкетна карта е част от цялостно изследване за равнопоставеността на половете сред служителите в МВР и установяване на наличието/липсата на дискриминация по полов признак.

Изследването се реализира от Фондация „Общество и сигурност“, като част от реализацията на проект „Сигурни ли са жените, осигуряващи нашата сигурност?“.

1. В коя структура на МВР работите?

☐ ГДНП ☐ ГДГП ☐ ГДПБЗН ☐ ГДБОП ☐ СОБТ ☐ ОДМВР

☐ Друго(моля, пояснете).....

2. Каква е вашата длъжност?

☐ Оперативна (работа на терен) ☐ Административна ☐ Аналитична

☐ Друго(моля, пояснете).....

3. Каква е вашата позиция?

☐ Висша управленска ☐ Средно управленско ниво ☐ Ниско управленско ниво

☐ Експертна ☐ Изпълнителска

☐ Друго(моля, пояснете).....

4. От колко време заемате тази длъжност

☐ по-малко от 1 година ☐ 1 – 3 години ☐ 3 – 5 години ☐ 5 – 10 години

☐ 10 – 15 години ☐ 15-20 години ☐ над 20 години

5. Ако трябва да определите вашата работа, то тя е по-подходяща за:

☐ Мъже ☐ Жени ☐ Еднакво подходяща и за мъже и за жени

☐ Не мога да преценя ☐ Друго.....

6. Какъв е полът на вашият ръководител?

☐ Мъж ☐ Жена

7. Има ли разлика в начина на управление между жените и мъжете?

☐ Да ☐ Не ☐ Не мога да определя

8. Кой са по-добри ръководители?

☐ Мъжете ☐ Жените ☐ И мъжете и жените са еднакво добри

☐ Не мога да определя

9. В структурата, в която работите кой пол преобладава?

☐ Мъже ☐ Жени ☐ Има баланс между двата пола

10. Има ли разлика в отношението на вашите колеги към жените и мъжете?

☐ Да ☐ Не ☐ Не мога да определя

11. Били ли сте жертва на дискриминация по полов признак?

☐ Да от колега ☐ Да от ръководител ☐ Да и от колега и от ръководител

☐ Не ☐ Не мога да определя

12. Били ли сте жертва на сексуален тормоз?

☐ Да от колега ☐ Да от ръководител ☐ Да и от колега и от ръководител

☐ Не ☐ Не мога да определя

13. Какъв е вашият семеен статус?

☐ Неовързан ☐ Женен/Омъжена ☐ Съжителстващ на семейни начала

☐ Разведен/а ☐ Вдовец/а

14. Преминавали ли сте обучения по равнопоставеност на половете?

☐ Да ☐ Не

15. Ако трябва да определите и степенувате влиянието на следните дискриминационни фактори, коя е най-силно изразената форма на дискриминация във Вашата структура?

☐ пол ☐ възраст ☐ семеен статус ☐ етническа принадлежност

☐ сексуална ориентация ☐ друго, моля пояснете

16. По какъв начин влияе работата ви върху личните ви отношения?

☐ Положително ☐ Отрицателно ☐ И положително и отрицателно

☐ Не оказва влияние ☐ Не мога да определя

17. Как разпределяте отговорностите във вашето домакинство?

☐ Предимно аз нося отговорност за това

☐ Разпределяме по равно отговорностите ☐ Нямам възможност да помагам

☐ Друго, моля посочете.....

18. Имате ли деца?

☐ Да, имам 1 дете ☐ Да, имам 2 деца ☐ Да, имам 3 или повече деца ☐ Не

19. Кой осигурява основните финанси във вашето домакинство?

☐ Аз ☐ Човекът, с който съжителствам ☐ Родителите ми

☐ Приносът е по равно ☐ Друго, моля посочете

20. Каква е вашата възраст?

☐ до 25 години ☐ 26-30 години ☐ 31-35 години ☐ 36-40 години

☐ над 41 години

21. Какъв е вашият пол?

☐ Мъж ☐ Жена