



IMPULS



PROGRAMUL DE GRANTURI MICI IMPULS

**PERCEPȚIILE FEMEILOR DIN
POLIȚIE PRIVIND FENOMENUL
HĂRȚUIRII SEXUALE**

Realizat de

Mariana CARABANOV,

Membră a Asociației Femeilor din Poliție

CHIȘINĂU, 2020

Realizarea acestei publicații a fost posibilă datorită suportului financiar oferit în cadrul Programului de granturi mici IMPULS, finanțat de Suedia și implementat de Centrul de Drept al Femeilor.

CUPRINS

I. CADRUL DE CERCETARE: ABORDĂRI CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE	5
1.1. Scopul și obiectivele cercetării	5
1.2. Metodologia cercetării	5
1.2.1. Eșantionul studiului/profilul respondentei	6
1.2.2. Structura chestionarului pentru studiul cantitativ	7
1.2.3. Structura interviului pentru studiul calitativ	7
II. FENOMENUL HĂRȚUIRII SEXUALE ÎN POLIȚIE	8
2.1. Hărțuirea sexuală: noțiuni generale	8
2.2. Hărțuirea sexuală în Poliție: studii internaționale	10
2.3. Percepțiile și experiențele respondentelor privind hărțuirea sexuală în Poliție	13
2.4. Incidența de raportare a actelor de hărțuire sexuală	19
2.5. Percepții ale măsurilor de prevenire a hărțuirii sexuale	22
2.6. Aprecierea diferențelor dintre flirt și hărțuire sexuală sau existența/inexistența hărțuirii sexuale, în opinia respondentelor, și cauzele acesteia	25
III. CONSTATĂRI/CONCLUZII FINALE	28
IV. RECOMANDĂRI	30
Lista tabelelor	
Tabelul 1. Eșantionul studiului	6
Tabelul 2. Cauzele existenței hărțuirii sexuale în Poliție	26
Lista figurilor	
Figura 1. Ponderea femeilor din Poliție care au menționat că au fost victimă a hărțuirii sexuale la serviciu	13
Figura 2. Ponderea femeilor din Poliție care au menționat că au trecut prin situații/comportamente de hărțuire sexuală	14
Figura 3. Ponderea femeilor din Poliție care au suferit de anumite forme de hărțuire sexuală	15
Figura 4. Autorii comportamentelor indecente	16
Figura 5. Ponderea femeilor din poliție care au suferit de anumite forme de hărțuire sexuală, în dependență de statutul hărțuitorului	17
Figura 6. Ce ați făcut când ați trecut prin asemenea situație?	18
Figura 7. Cauzele pentru care nu au fost raportate actele de hărțuire sexuală	20
Figura 8. Ponderea femeilor care au fost martore la situații ce pot fi catalogate drept acte de hărțuire sexuală	20
Figura 9. Ponderea femeilor care s-ar simți în siguranță să raporteze un caz de hărțuire sexuală	21
Figura 10. Cele mai eficiente metode de prevenire a hărțuirii sexuale	23
Figura 11. Cine este responsabil de prevenirea și combaterea cazurilor de hărțuire sexuală?	23
Figura 12. Credeți că efectivul Poliției cunoaște diferența între flirt și hărțuire sexuală?	25
Figura 13. Credeți că hărțuirea sexuală este prezentă în Poliție?	25

Acest studiu este dedicat tuturor femeilor din Poliție, care ar putea fi expuse riscului de a fi hărțuite, celor care au avut experiențe negative, dar și celor care sunt la începutul carierei. De asemenea, studiul este adresat și tuturor bărbaților din sistem, indiferent de statut și funcție, de ale căror decizii și acțiuni depinde asigurarea unui climat moral-psihologic prietenos femeilor și bărbaților din Poliție.

CADRUL DE CERCETARE: ABORDĂRI CONCEPTUALE ȘI METODOLOGICE

1.1. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE CERCETĂRII

Scopul acestui studiu constă în analiza spectrului de factori – individuali, sistematici, sociali, culturali etc. – care determină percepțiile femeilor angajate în Poliție privind existența sau inexistența hărțuirii sexuale în Poliție și permite identificarea celor mai eficiente soluții pentru prevenirea acestui fenomen. Grupul-țintă al cercetării îl constituie femeile angajate în Poliție, iar urmărirea răspunsului primar al acestora conduce la înțelegerea factorilor care influențează existența/inexistența hărțuirii sexuale în Poliție. În mod special, atenția noastră s-a axat pe următoarele obiective:

- realizarea unui studiu privind existența/inexistența hărțuirii sexuale în Poliție și determinarea atitudinilor față de fenomenul hărțuirii sexuale;
- sensibilizarea conducătorilor subdiviziunilor teritoriale, specializate și subordonate din cadrul Poliției cu privire la fenomenul hărțuirii sexuale și consecințele lui asupra instituției și personalului din subordine;
- formularea recomandărilor pentru prevenirea hărțuirii sexuale în cadrul Poliției.

1.2. METODOLOGIA CERCETĂRII

Pentru atingerea scopului și a obiectivelor cercetării, s-a optat pentru o abordare complexă din punct de vedere metodologic. Studiul se bazează pe analiza datelor primare, colectate prin intermediul metodelor cantitative și calitative (ancheta pe bază de chestionar și interviul aprofundat).

Pentru stabilirea existenței/inexistenței hărțuirii sexuale în Poliție și a factorilor care o determină, a fost realizat un sondaj în rândul femeilor din Poliție, al funcționarilor cu statut special sau al persoanelor civile din diferite regiuni ale țării. Chestionarul a fost completat de 215 femei angajate în Poliție prin mai multe modalități:

- participarea la seminare de informare despre rolul femeilor în Poliție, care au avut loc la Bălți, Cahul și Chișinău, în perioada ianuarie – februarie 2020;
- expedierea chestionarului reprezentanților din diferite subdiviziuni ale Poliției (aprilie – mai 2020);

- plasarea în grupul Viber al membrilor Asociației Femeilor din Poliție (iulie – august 2020).

Perioada de colectare a datelor a fost ianuarie – august 2020.

1.2.1. Eșantionul studiului/profilul respondentei

Cele 215 angajate ale Poliției fac parte din următoarele categorii de vârstă:

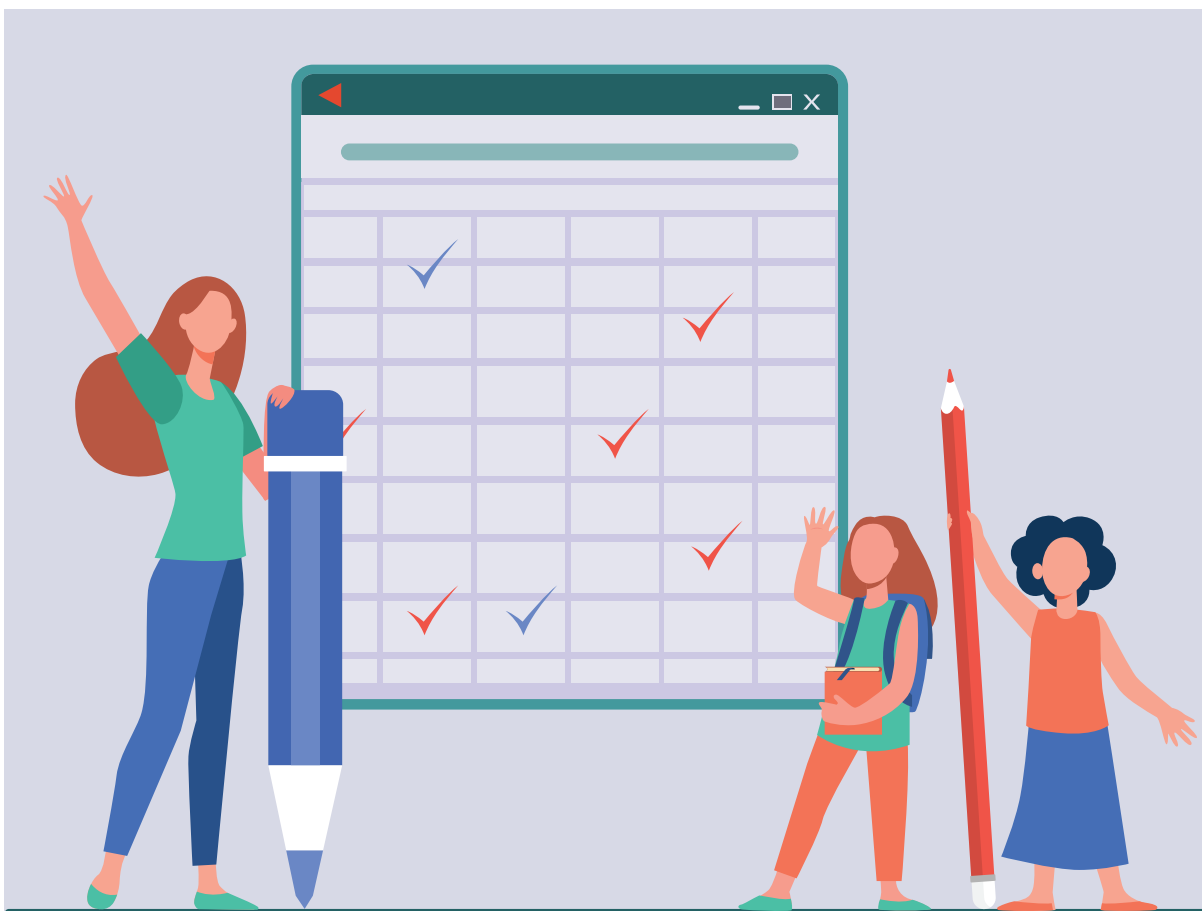
- **26%** cu vârsta cuprinsă între 26-30 de ani;
- **23,3%** cu vârsta între 20-25 de ani;
- **21,9%** cu vârsta 31-35 de ani;
- **18,1%** cu vârsta cuprinsă între 36-40 de ani;
- **10,7%** cu vârsta peste 40 de ani.

Dintre respondentele participante la studiu, 94% sunt în funcții de execuție, și doar 6%¹ – în funcții de conducere, iar circa 73% – în grad de ofițeri.

Tabelul 1. Eșantionul studiului

		Persoane	Rata %
Vârsta	20-25 ani	50	23,3
	26-30 ani	56	26,0
	31-35 ani	47	21,9
	36-40	39	18,1
	Peste 40 ani	23	10,7
	Total	215	100%
Funcția	De conducere	13	6,0
	De execuție	202	94,0
	Total	215	100%
Statut	Ofițeră	158	73,5
	Subofițeră	51	23,7
	Civilă	6	2,8
	Total	215	100%
Stagiul de muncă	1-5 ani	118	54,9
	6-10 ani	36	16,7
	11-15 ani	22	10,2
	Peste 16 ani	36	16,7
	Nu au oferit nici un răspuns	3	1,4
	Total	215	100%
Mediul de activitate	Chișinău	62	28,8
	Alte localități	153	71,2
Total:		215	100%

¹ Cele 6% reflectă prezența celor circa 10% femei în funcții de conducere.



1.2.2. Structura chestionarului pentru studiul cantitativ

Chestionarul a inclus 17 întrebări, structurate în 4 compartimente:

- profilul respondentei;
- prezența/absența hărțuirii sexuale de-a lungul activității;
- reacția la situația de hărțuire sexuală;
- viziuni proprii asupra hărțuirii sexuale și a modalităților de prevenire a ei.

1.2.3. Structura interviului pentru studiul calitativ

Studiul calitativ s-a bazat pe interviul aprofundat, menit să identifice situațiile polițistelor care au avut experiența hărțuirii de-a lungul carierei. Au fost realizate 5 interviuri on-line cu polițistele care și-au expus disponibilitatea de a povesti despre cazurile delicate prin care au trecut. Au fost formulate 10 întrebări deschise, în baza cărora au fost colectate răspunsuri, incluse în raport sub forma unor mărturii sensibile.

FENOMENUL HĂRȚUIRII SEXUALE ÎN POLIȚIE

2.1. HĂRȚUIREA SEXUALĂ: NOȚIUNI GENERALE

Aproape jumătate (49%) din femeile din Republica Moldova, cu vârsta între 18 – 74 de ani, au fost supuse hărțuirii sexuale începând cu vârsta de 15 ani. Cele mai frecvente forme de hărțuire sexuală cu care s-au confruntat femeile din Moldova sunt: priviri insistente sau cu jind (25% din femei); atingeri, îmbrățișări sau sărutări nedorite (19%); comentarii indiscrete despre aspectul lor fizic, care le-au jignit (19%)².

Conceptul de „hărțuire sexuală” este relativ nou, utilizarea acestuia începând abia din anii '60, deși, spre regret, fenomenul propriu-zis a existat întotdeauna: o atingere, ca și cum din întâmplare, o privire mai insistentă sau fixată pe anumite părți ale corpului, un flirt „nevinovat” sau câteva bancuri având conotație sexuală și mesaj ambiguu. Problema devine gravă atunci când asemenea conduite fie vin din partea unor colegi, fie din partea șefului de la locul de muncă, fiind însoțite de condiționarea unei majorări de salariu sau a unei promovări într-o altă funcție. Este dificil să iei o decizie: riscul de a fi concediată pentru că nu ai „cedat” e foarte mare. Potrivit unui studiu, cele mai grave forme de hărțuire sexuală la locul de lucru sau de studii sunt comise de către persoanele aflate în funcții de conducere, colegii de serviciu și profesori. Colegii de serviciu, cel mai frecvent, manifestă comportamente abuzive, cu tentă sexuală – de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj/glume cu conotație sexuală) până la forme mai grave, care presupun săruturi și atingeri nepotrivite sau chiar amenințări în scopul de a avea relații sexuale³.

Prin hărțuire sexuală se înțelege orice comportament nedorit, având legătură cu faptul că asupra unei persoane se exercită presiuni de natură sexuală, care au ca scop și/sau efect lezarea demnității persoanei și crearea unui mediu de intimidare, ostilitate, umilire sau ofensare. Este vorba de solicitarea unor favoruri sexuale, de exprimarea unor observații indecente sau de comiterea unor gesturi și acțiuni jenante, care intimidează persoana vizată. Asemenea comportamente - verbale și non-verbale - au loc, cel mai frecvent, în situațiile când există o inegalitate de putere și o inegalitate de poziții între cei implicați. Ceea ce diferențiază net hărțuirea sexuală de alte tipuri de comportamente prin care se exprimă atracția sexuală este faptul că presiunile sexuale nu sunt dorite de persoanele asupra cărora sunt exercitate,

² Bunăstarea și siguranța femeilor. Raportul privind rezultatele din Moldova, OSCE, 2019.

³ Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii, Recomandări de politici, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de Drept al Femeilor, Chișinău, 2018.

ba dimpotrivă, ele provoacă sentimente de umilire și jignire, conduite de evitare a persoanei care inițiază asemenea acțiuni etc. Astfel, pentru ca un anumit comportament să fie calificat drept hărțuire sexuală, este important ca acesta să întrunească mai multe caracteristici, și anume:

- să fie un comportament de natură sexuală (verbal și/sau non-verbal);
- să fie indezirabil și neplăcut persoanei vizate;
- să reprezinte motivația pentru o decizie care afectează persoana hărțuită;
- să aibă ca scop lezarea demnității persoanei și crearea unei ambianțe tensionate, de umilire și intimidare.

Hărțuirea sexuală reprezintă cauza și consecința relațiilor inegale, stabilite istoric, între femei și bărbați, iar stereotipurile de gen, legate în special de rolurile de gen ale bărbaților și femeilor sunt încă adânc înrădăcinate în societatea contemporană.

Cercetarea asupra hărțuirii sexuale demonstrează că aceasta este legată de o lipsă de claritate privind rolurile femeii și ale bărbatului și rolurile în muncă. În cel mai rău caz, hărțuirea sexuală apare dintr-o nevoie de putere sau dominație și din dorința exercitării controlului asupra altora. Este determinată de stereotipurile legate de sex, potrivit cărora bărbații doresc să domine sexual femeile, iar femeile doresc să fie posedate din punct de vedere sexual. Se raportează că femeile cu ocupații care sunt destinate, în mod tradițional, fie femeilor, fie bărbaților se confruntă în mai mare măsură cu hărțuirea sexuală decât cele cu ocupații neutre din punct de vedere al genului⁴.

Există numeroase motive pentru care o angajată poate suporta hărțuirea sexuală, fără să raporteze acest abuz. Mai întâi, denunțarea publică a hărțuirii poate afecta viitoarele perspective de încadrare în muncă, ținând cont de stereotipul adânc înrădăcinat că femeile tind să inventeze acuzații de abuz sexual. Angajatul se poate teme de repercusiuni și incriminări, cum ar fi etichetarea ca „persoană cauzatoare de probleme”. Astfel, se plătește un preț profesional și personal mare prin dezvăluirea publică a acuzațiilor care, în unele cazuri, poate implica un scandal public. Această teamă este exacerbată de dinamica puterii dintre angajat și angajator. Se poate ca angajata să nu aibă de ales, decât să îndure hărțuirea din cauza dependenței sale financiare de locul de muncă și de faptul că nu are acces la oportunități alternative de angajare. Într-adevăr, asemenea circumstanțe pot chiar să încurajeze angajatorul să persiste în hărțuire și să facă aceasta cu siguranță⁵.

⁴ Manual de formare pentru judecători și procurori privind asigurarea accesului femeilor la justiție, Uniunea Europeană, Consiliul European, septembrie 2017, pag. 71. Disponibil: <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-s-access-to-justice-rom-web/16808e9a3c>.

⁵ Manual de formare pentru judecători și procurori privind asigurarea accesului femeilor la justiție, Uniunea Europeană, Consiliul European, septembrie 2017, pag. 72. Disponibil: <https://rm.coe.int/tm-general-part-women-s-access-to-justice-rom-web/16808e9a3c>.

În consecință, hărțuirea sexuală/hărțuirea pe criteriu de sex influențează negativ calitatea muncii prestate și scade productivitatea. În mediile tolerante la hărțuire se pot înregistra schimbări importante în ceea ce privește performanța. În primul rând, performanța individuală scade, modificându-se, implicit, atitudinea față de muncă. Această ipostază atrage adesea și scăderea randamentului echipei. Demotivarea și frustrările sunt, de cele mai multe ori, contagioase, ele putând deveni adevărate epidemii în acele organizații care nu sunt conștiente de relația dintre mulțumirea și sentimentul de siguranță la locul de muncă și performanță.

În Republica Moldova, datele statistice arată că, actualmente, fiecare a cincea femeie angajată este supusă unor forme subtile de hărțuire sexuală la locul de muncă (priviri nepotrivite, îmbrățișări fără permisiune, glume/limbaj cu conotație sexuală), iar 4 femei din 100 se confruntă cu forme grave de hărțuire (insistența de a întreține relații sexuale pentru recompensă, folosirea forței sau a amenințărilor pentru a avea relații sexuale etc.). Totodată, circa 20% dintre femei s-au confruntat cu amenințări sau solicitări de a întreține relații sexuale la locul de studii. În pofida incidenței mari a cazurilor de hărțuire sexuală, doar 15% dintre femei au denunțat asemenea cazuri. Nivelul redus de raportare este determinat de sentimentul de autoculpabilizare, gradul redus de încredere în organele de control, dar și de atitudinea populației – 60,5% consideră că persoanele hărțuite sunt vinovate de aceste experiențe⁶.

2.2. HĂRȚUIREA SEXUALĂ ÎN POLIȚIE: STUDII INTERNAȚIONALE

Deși este un fenomen negativ și ilegal, cu urmări grave, cu regret, hărțuirea sexuală continuă să aibă loc în medii care au ca responsabilitate prevenirea și combaterea infracțiunilor, așa cum sunt organele de aplicare a legii. Din păcate, hărțuirea sexuală este un fenomen răspândit în majoritatea departamentelor de aplicare a legii din întreaga lume. Aceasta scade productivitatea organizațională și are un impact semnificativ asupra mediului profesional. În exercițiul de aplicare a legii, când ofițerii trebuie să lucreze ore lungi și să îndeplinească sarcini periculoase, hărțuirea sexuală scade satisfacția la locul de muncă și are un impact negativ asupra misiunii, siguranței și rezultatelor. În ciuda acestor consecințe negative, variate sondaje și studii de specialitate au demonstrat niveluri ridicate de hărțuire sexuală în departamentele de poliție din întreaga lume:

- un studiu realizat în rândul femeilor din poliție din 35 de țări a arătat că 77% au suferit hărțuire sexuală din partea colegilor;
- într-un studiu care a implicat un mare departament de poliție din Midwest, fiecare femeie intervievată a fost supusă hărțuirii verbale;

⁶ Cum prevenim și reducem hărțuirea sexuală la locul de muncă și studii. Recomandări de politici, elaborate de Fundația Est-Europeană Moldova, Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare, Centrul de drept al Femeilor, pag. 3. Disponibil: http://cdf.md/files/resources/131/9468_cpdcdf_analiza_hartuirea_sexuala_final.pdf.

- într-un sondaj din 2008, mai mult de jumătate dintre polițiste au suferit hărțuire sexuală în departamentele de poliție din Australia, Marea Britanie și SUA⁷.

De-a lungul anilor, au fost efectuate diverse studii pentru a determina măsura în care polițistele sunt supuse hărțuirii sexuale/de gen, constatându-se că 60-70% dintre polițiste au avut experiența hărțuirii sexuale/de gen. Un studiu din 1985, realizat de Asociația de Poliție, a demonstrat că 67% dintre polițiste erau victime ale hărțuirii sexuale, și un alt sondaj similar a arătat că 68% au declarat că au fost hărțuite sexual de către un coleg. Interesant este însă că doar aproximativ 4-6% din ele au raportat vreodată cazuri de hărțuire. Această lipsă de raportare poate fi direct atribuită codului tăcerii în agențiile de aplicare a legii și represaliilor severe care apar atunci când femeile raportează anumite abateri⁸.

Cercetările existente sugerează că acolo unde sunt mai mulți bărbați ca forță de muncă, se poate crea un mediu favorabil pentru glume cu conotații sexuale și lăudăroșenie. În literatura de specialitate au fost unele opinii că o mare parte din acest tip de „comportament” este perceput ca „distracție inofensivă”, menită să atenueze astfel o parte din stresul de la locul de muncă. Cu toate acestea, este evident, din cercetările profesorului Brown, că prezența „bătăii de joc” contribuie la apariția unor forme grave de hărțuire sexuală⁹. Conform unui studiu efectuat în Poliția din Japonia, 34,8% din 106 polițiste au menționat că au fost hărțuite la locul de muncă¹⁰.

Un studiu special care să analizeze percepțiile și experiențele polițistelor din Republica Moldova privind fenomenul hărțuirii sexuale din Poliție încă nu a fost realizat. Reieșind din această realitate, s-a considerat oportun de a iniția o primă tentativă și de a pune în discuție aspecte legate de prevenirea acestui fenomen în Poliția din Republica Moldova.

Cercetătorii străini Seklecki și Paynich (2007) au descoperit că cele mai frecvente comportamente de hărțuire, pe care le-au trăit polițistele, au inclus: glume/istorii de prost gust și încercarea de a avea o relație sexuală cu respondentă, în ciuda obiecțiilor ei. Somvadee și Morash (2008) au descoperit că 87% dintre polițiste au raportat că au auzit glume sugestive sau ofensatoare, iar 21 la sută au declarat că colegii lor de muncă au încercat să stabilească o relație sexuală cu ele. În acest studiu, cel mai frecvent tip de hărțuire, experimentat de-a lungul carierei unei polițiste, au fost glumele cu conotații sexuale.

⁷ <https://lawenforcementlearning.com/course/sexual-harassment-in-the-workplace/>.

⁸ NATIONAL CENTER FOR WOMEN & POLICING Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement was funded by a grant from the Bureau of Justice Assistance, Grant #99-LD-VX-0003. A Division of the Feminist Majority Foundation, pag.133. Disponibil: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.

⁹ În 2016, 1.776 de membri ai personalului poliției UNISON din departamentele de poliție din întreaga Anglie, Scoția și Țara Galilor s-au oferit voluntar să participe la un sondaj online. Ei reprezintă 5,3% din membrii personalului poliției UNISON și 2,1% din totalul personalului polițist angajat în Marea Britanie. Sondajul nu a acoperit ofițerii de poliție// E timpul să ștergeți hărțuirea sexuală în poliție, un rezumat al studiului de cercetare am LSE / UNISON Disponibil: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2018/08/UNISON-LSE-report-Time-to-stamp-out-sexual-harassment-in-the-police-1.pdf>.

¹⁰ Exploring Sexual Harassment in the Police Force in Japan: A Comparative Study between Japan and the United States, pag. 260, Disponibil: <https://core.ac.uk/download/pdf/159504225.pdf>.

Nouăzeci și cinci la sută dintre femeii și-au amintit că au avut de a face cu acest tip de hărțuire, la un moment dat, de-a lungul carierei lor¹¹.

Căpitanul George V. Robinson, de la Departamentul de Poliție din Ocala, Florida, a efectuat recent un studiu cuprinzând peste 1.200 de polițiste din Florida și a constatat că 61% au declarat că fuseseră hărțuite sexual la locul de muncă. De fapt, 40% dintre ele au indicat că materialele cu tentă sexuală sau glumele orientate sexual sunt lucruri ce au loc zilnic. Din păcate, multe dintre respondente au considerat că, pentru a avea succes în carieră, trebuie să îndure aceste comportamente inacceptabile. Un studiu similar a dezvăluit, într-un mare departament municipal de poliție dintr-un stat din sud-est, că 68% dintre respondente au raportat că au fost hărțuite la locul de muncă. Hărțuirea sexuală și hărțuirea în bază de gen sunt două dintre principalele motive pentru care femeile renunță la o carieră în poliție. Acest comportament ilegal nu doar contribuie la reducerea numărului de femei în Poliție, dar deseori reprezintă cauza unui stres sever. Agențiile de aplicare a legii sunt acționate frecvent în judecată pentru hărțuire sexuală. De exemplu, în 1991, un oraș din California a trebuit să plătească 3,1 milioane de dolari în favoarea a două polițiste care au fost hărțuite sexual de către colegi. În 1996, o sergentă de poliție a primit 1,2 milioane de dolari, într-un dosar împotriva polițiștilor bărbați, care mai întâi au hărțuit-o și apoi au determinat-o să se concedieze¹².

Dintre polițiștele care au suferit de pe urma hărțuirii sexuale, doar 3,2% au declarat că au depus plângeri oficiale. Acest rezultat a fost în concordanță cu situația poliției din Statele Unite, deși raportul din Japonia a fost mai mic decât cel din Statele Unite (15-20%). De remarcat că doar 3,2% dintre femeile victime au indicat că au protestat direct față de hărțuitori (verbal, prin e-mail etc.). Pe de altă parte, 34,7% dintre femeile victime au declarat că au ales să „nu facă nimic”. De asemenea, 43,2% dintre femeile victime au indicat că au încercat să protesteze doar implicit. Principalele motive pentru reacția de a „nu face nimic” au fost, în general, identice cu cele din Statele Unite. Preocuparea că „nu s-ar face nimic, în ciuda acțiunii mele” a fost cea mai comună (42,4%), urmată de „teama de represalii de către hărțuitor sau teama că acțiunea mea ar putea înrăutăți situația (36,4%)” și „îngrijorarea că aș suferi un dezavantaj din cauza acțiunii mele (27,3%)”. Aceste caracteristici au fost, în mare parte, aceleași printre victimele hărțuirii de gen și ale atenției sexuale nedorite¹³.

¹¹ Brodeur, Vanessa. Female law enforcement officer's experiences of workplace harassment, 2018. Disponibil: <https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1698&context=etd>.

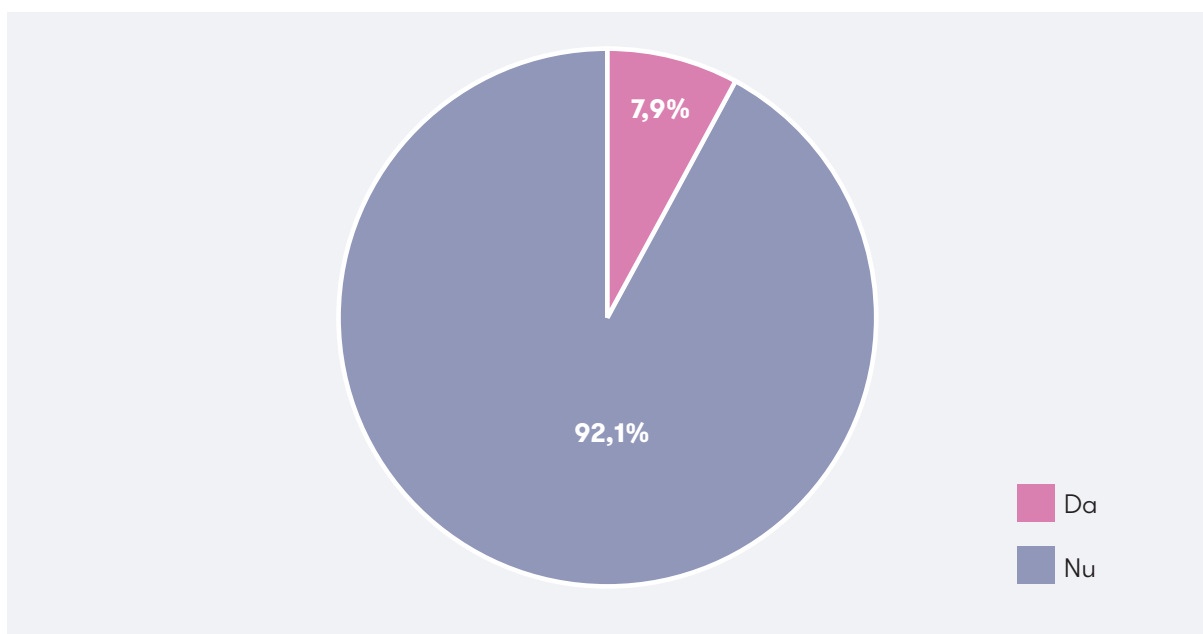
¹² NATIONAL CENTER FOR WOMEN & POLICING Recruiting & Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement was funded by a grant from the Bureau of Justice Assistance, Grant #99-LD-VX-0003. A Division of the Feminist Majority Foundation, pag.133. Disponibil: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>.

¹³ Exploring Sexual Harassment in the Police Force in Japan: A Comparative Study between Japan and the United States, Disponibil: <https://core.ac.uk/download/pdf/159504225.pdf>.

2.3. PERCEPȚIILE ȘI EXPERIENȚELE RESPONDENTELOR PRIVIND HĂRȚUIREA SEXUALĂ ÎN POLIȚIE

Percepția pe care respondentele o au asupra fenomenului de hărțuire sexuală a fost evaluată prin studierea răspunsului la întrebarea dacă au fost victime ale hărțuirii sexuale. Doar 7,9% (n = 17) dintre persoanele chestionate au recunoscut că au fost victime ale hărțuirii sexuale și/sau ale debutului unui act de hărțuire sexuală la serviciu (Figura 1).

Figura 1. Ponderea femeilor din Poliție, care au menționat că au fost victime ale hărțuirii sexuale la serviciu



Cu toate acestea, deși doar 7,9% au răspuns afirmativ, precum că au fost victime ale hărțuirii sexuale, răspunsurile la întrebările ulterioare arată că femeile angajate în Poliție se confruntă des cu comportamente indecente.

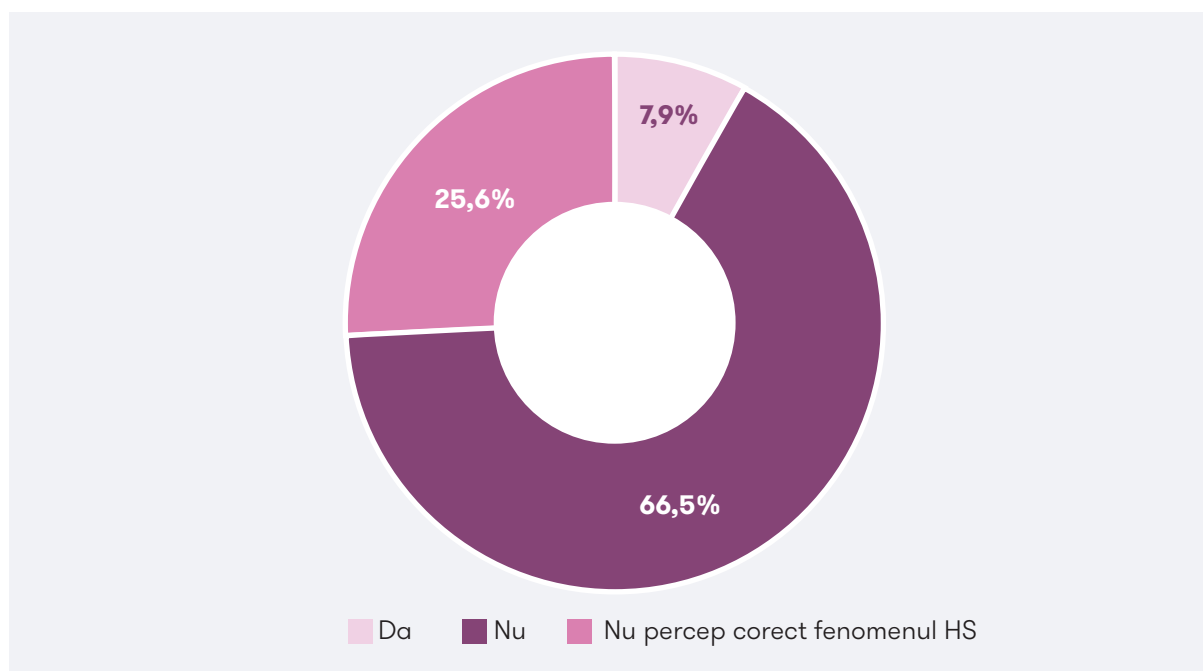
Cele 5 interviuri, desfășurate cu femeile din Poliție care au trecut prin experiența hărțuirii sexuale, au descris situațiile în felul următor:

1. „Un coleg cu mult mai în vârstă și-a permis să mă lovească peste posterior în timpul unei discuții în biroul său de serviciu, în prezența colegului său, în timpul orelor de muncă... A fost dezgustător și cel mai penibil era că am fost impusă să fac observații unui coleg cu mult mai în vârstă. El avea deseori simptome specifice problemelor care apar la bărbații de vârstă înaintată”;
2. „A fost o situație neplăcută și jenantă care, posibil, avea să-și pună amprenta pe toată cariera mea de mai departe.... Am simțit frustrare și furie”;

3. „Jenantă, situația de hărțuire având loc din partea șefului de direcție generală în anticamera acestuia... Dezamăgire și fără cuvinte la replică, punându-mi întrebarea de ce nu le-a plăcut modul în care m-am îmbrăcat astăzi”;
4. „Eram foarte șocată, frică...”;
5. „Șeful cel mare din subdiviziunea în care lucram și-a permis inițial complimente parcă nevinovate, după care atingerea mai multor părți ale corpului meu în biroul său, atunci când eram chemată... Șoc, de ce eu??? Cum putea să facă acest lucru? Eu doar îl consideram ca pe un tată”.

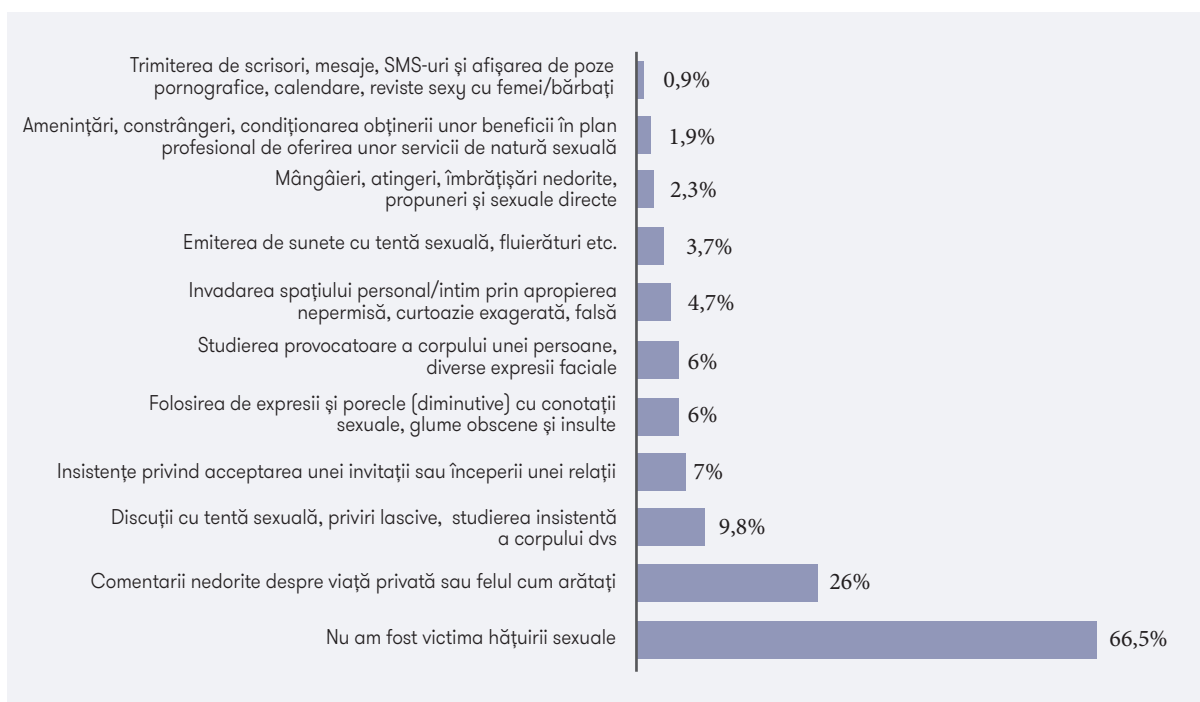
Prezenta situație se poate datora și faptului că nu toate respondentele au înțeles corect acest comportament, fapt confirmat prin răspunsurile la întrebarea dacă, în timpul serviciului, au trecut prin situații/comportamente de hărțuire sexuală. Astfel, din cele 92,1% care au răspuns că nu au fost victime, există multe respondente care au bifat la situații/comportamente de hărțuire sexuală, ele constituind 25,6%. Aceste 25,6% reprezintă femeile care ar putea să nu perceapă corect hărțuirea sexuală (Figura 2).

Figura 2. Ponderea femeilor din Poliție care au menționat că au trecut prin situații/comportamente de hărțuire sexuală



Conform răspunsurilor înregistrate, fiecare a patra polițistă a menționat că a avut parte de comentarii nedorite despre viața privată și/sau felul cum arată, iar o femeie din zece s-a confruntat cu situații de manifestare a hărțuirii sexuale, precum studierea insistentă a corpului, priviri lascive sau discuții cu tentă sexuală. 7% (n = 15) au răspuns că au avut situații în care au fost insistențe privind acceptarea unei invitații sau începerea unei relații, iar alte 6% (n = 13) au menționat situații în care au fost folosite glume obscene, expresii facile și/sau cuvinte cu conotații sexuale (Figura 3).

Figura 3. Ponderea femeilor din Poliție care au suferit de anumite forme de hărțuire sexuală



O asemenea constatare a fost evidențiată și în cadrul Summitului cercetării despre Femeile din poliție de la sediul din Washington, D.C, în perioada 3-4 decembrie 2018, găzduit de Institutul Național al Justiției (INJ)¹⁴. Unii participanți/participante au fost de acord că hărțuirea și sexismul sunt reduse la normalitate de multe ori, și doar cele mai flagrante cazuri sunt raportate. „Nu mă gândesc la mine ca fiind hărțuită vreo dată, a spus o participantă, dar multe experiențe pe care le-am avut ar putea fi considerate hărțuire”. Puținele cercetări reflectă acest adevăr: multe polițiste au raportat că nu au experimentat hărțuire sexuală, dar au declarat că ele experimentaseră un comportament specific, care ar constitui hărțuire. „A devenit normalitate într-atât, încât ele nu cred că ar putea fi hărțuire”, a spus un participant la summit.

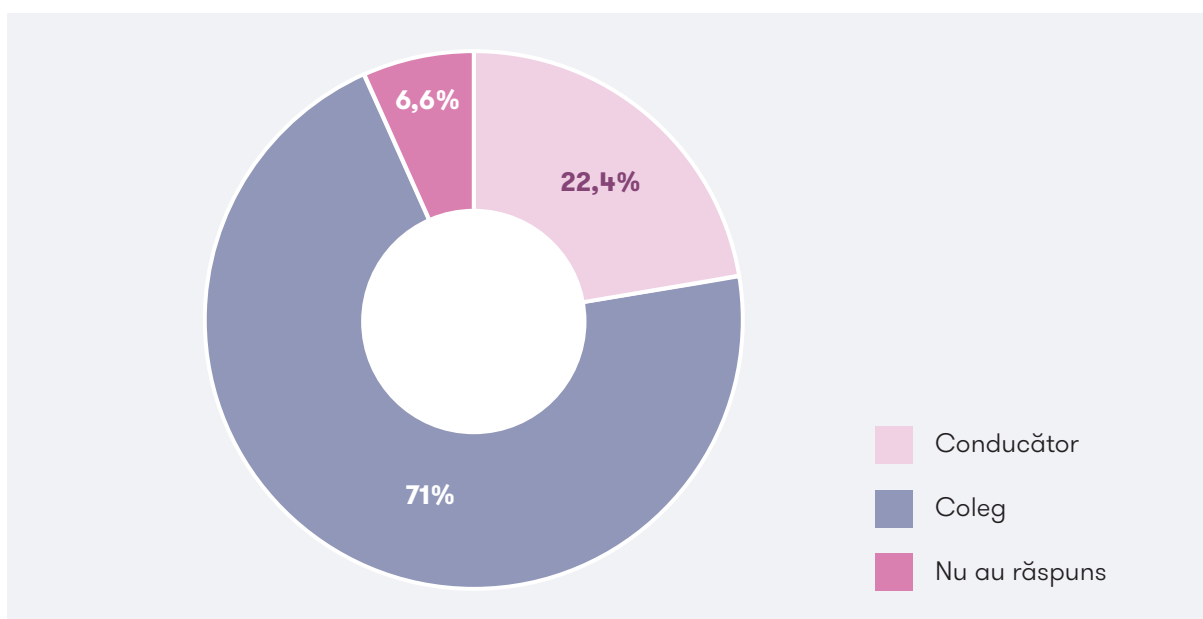
Femeile intervievate din Poliția Republicii Moldova au menționat că situațiile prin care au trecut au avut unele urmări, la nivel profesional și psihologic, dar transferul într-o altă subdiviziune a fost pentru ele o soluție:

1. „Am evitat la maximum comunicarea cu hărțuitorul, sigur, în limita posibilităților”;
2. „Timp de un an am fost terorizată direct și indirect, pentru că era șeful meu nemijlocit și la prima ocazie, la reorganizarea subdiviziunii, am fost prima care am fost chemată și mi s-a spus că nu mă regăsesc, cu toate că funcție vacantă apoi a fost”;

¹⁴ Scopul summitului a fost să înțeleagă stadiul actual al cercetării relevante pentru femeile din poliția americană și pentru a genera o agendă de cercetare a întrebărilor pe care femeile lideri din domeniu le-au identificat ca priorități, înaintând profesia spre paritate, <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/252963.pdf>.

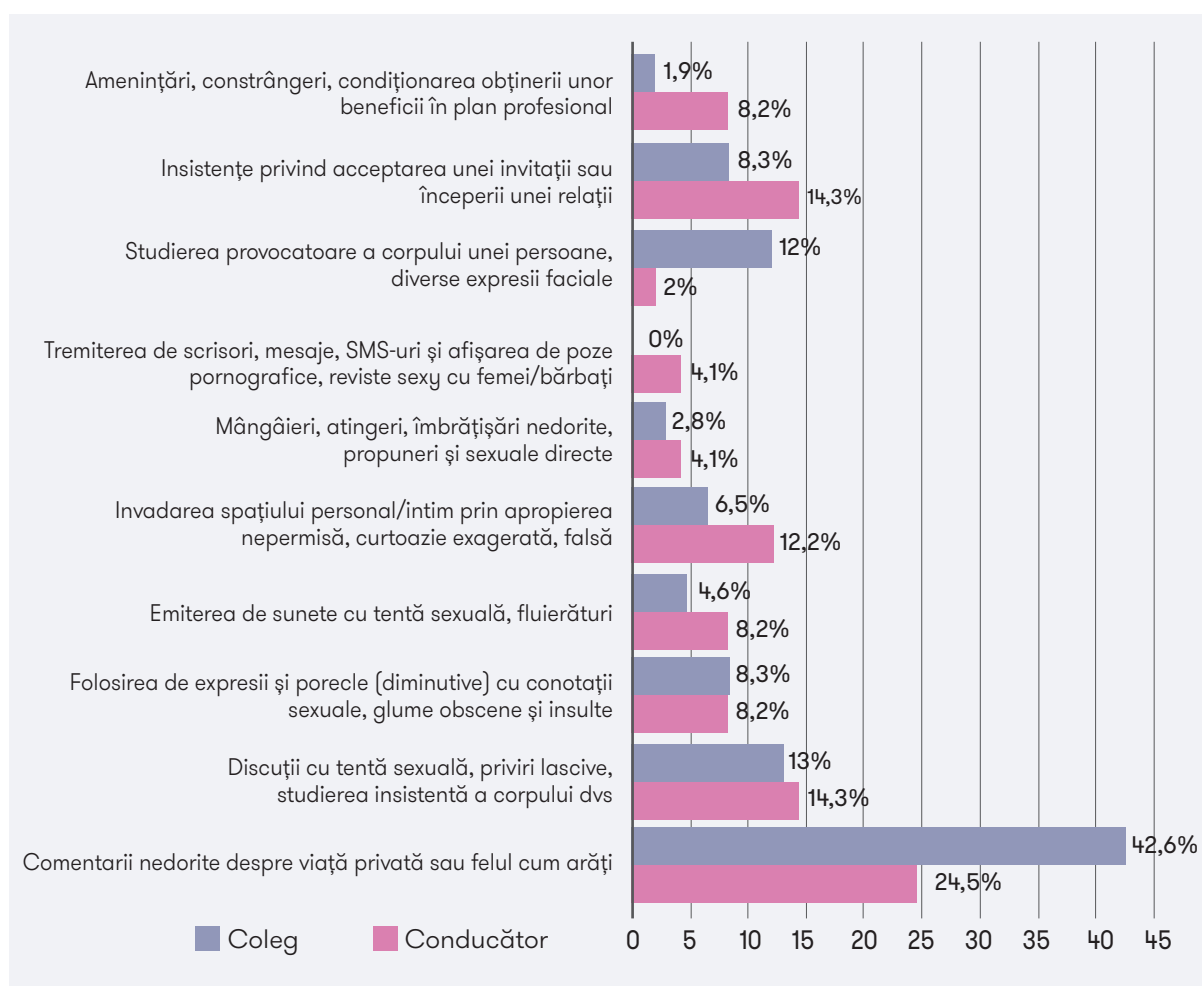
3. „Transferul meu în altă subdiviziune de poliție, înainte de transfer am discutat despre mai multe situații create cu șeful adjunct al subdiviziunii generale, care ne-a recomandat să nu mă transfer, însă am constatat că nicio măsură nu s-a luat și nici nu se vor lua”;
4. „Transferată în altă subdiviziune”;
5. „După o anumită perioadă, m-am transferat în altă subdiviziune...Dacă periodic ne întâlneam la unele ședințe, doar ne salutăm, dar această situație mi-a afectat situația mea personală și a creat o oarecare frustrare față de orice atingere străină”.

Figura 4. Autorii comportamentelor indecente



Autorii comportamentelor indecente sunt, cel mai frecvent, colegii de serviciu – 71% (n = 54), care au manifestat acțiuni de hărțuire de la forme mai ușoare (îmbrățișări, limbaj cu conotație sexuală) până la forme mai grave, care presupun mângâieri, îmbrățișări nepermise și avansuri sexuale directe. Tendințe alarmante se atestă și în cazul relației subaltern – conducător, unde 22,4% dintre femei au menționat că autorii comportamentelor indecente au fost conducătorii (Figura 4). Cu regret, conducătorii au fost acei care și-au permis amenințări, constrângeri, condiționarea obținerii unor beneficii în plan profesional (8,2%); insistențe privind acceptarea unei invitații sau începerea unei relații (14,3%); invadarea spațiului personal (12,2%) și altele. Colegii cel mai des și-au permis comentarii nedorite despre viața privată (42,5%); discuții cu tentă sexuală, priviri lascive (13%); studiarea provocatoare a corpului (12%); (Figura 5).

Figura 5. Ponderea femeilor din poliție care au suferit de anumite forme de hărțuire sexuală, în dependență de statutul hărțuitorului



Reacțiile femeilor din Poliție care au trecut prin experiența hărțuirii sexuale au fost diferite, variind de la ripostare la negare și stare de șoc:

1. „I-am spus colegului că și-a permis prea multe”;
2. „Am ripostat, după care am început a plânge”;
3. „Nefiind pregătită de asemenea situații pe care le-am auzit, am tăcut și am plecat în biroul meu, gândindu-mă cum să procedez”;
4. „Negativă”;
5. „Inițial a fost un șoc, pentru că nu mă așteptam la un asemenea comportament din partea șefului meu, era o reacție de neînțelegere a ceea ce se întâmplă”.

Conform Raportului privind vizitele de mentorat în asigurarea egalității de gen în inspectoratele de poliție¹⁵, una din întrebările puse în discuție a fost prezența sau lipsa cazurilor de hărțuire sexuală în cadrul IP teritoriale.

¹⁵ Vizitele au inclus activități de mentorat și coaching în promovarea egalității de gen în cadrul MAI/IGP. Realizate în perioada octombrie 2018-iunie 2019 în cadrul Acordului de cooperare în bază de proiecte dintre AO Gender-Centru și UN Women (Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitate de Gen și Abilitarea Femeilor), finanțat de Guvernul Suediei și UN Women.

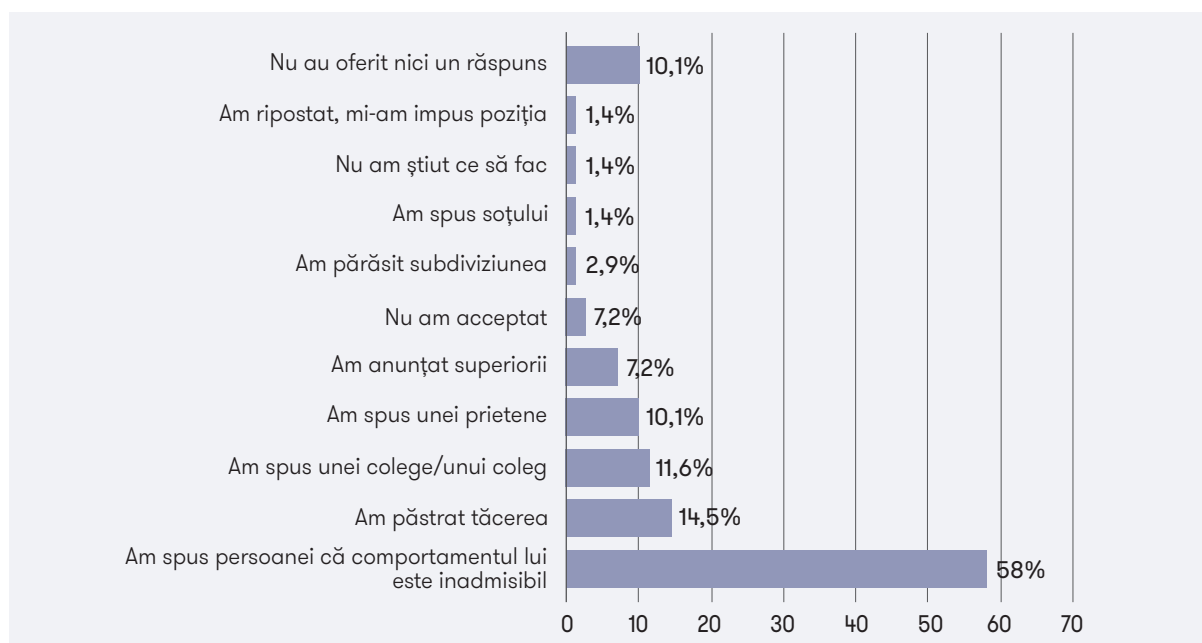
Deși nimeni nu a recunoscut astfel de situații, în timpul discuției (ședinței de mentorat), un angajat i-a făcut masaj unei angajate, ea fiind vădit intimidată de acțiunile lui. Unii conducători au menționat că, dacă au fost situații sesizate de unele doamne, s-a discutat direct cu bărbații care și-au permis unele încălcări.

Prezintă interes și reacțiile hărțuitorilor, relevate în baza interviurilor privind experiența celor 5 respondente:

1. „A argumentat că pentru el sunt ca o fiică și exact așa procedează cu fiica sa. La aceasta am ripostat că nu sunt fiica lui și că acțiunile lui pot fi ușor calificate ca hărțuire sexuală, invocând și prezența martorului, însă martorul a declarat pe loc că el nu dorește să se implice, menționând că, de fapt, nu s-a întâmplat nimic”;
2. „De parcă nu se întâmplase nimic deosebit și e normal ca să fie așa”;
3. „Nu l-a mustrat conștiința, continua să zâmbescă, iar șeful adjunct a început să-l completeze pe aceeași tonalitate”;
4. „Bucuros, dornic de a-și atinge scopul”;
5. „Nu avea de gând să-mi strice relațiile de familie, din contra, aceasta, după spusele lui împrăștează relațiile...ulterior el a spus că eu, oricum, nu aveam scăpare”.

Cu privire la reacțiile femeilor din Poliție la situațiile de hărțuire, conform răspunsurilor oferite, aproximativ fiecare a opta respondentă – 14,5% (n = 10) – a declarat că a păstrat tăcerea atunci când a trecut printr-un act de hărțuire sexuală, 58% (n = 40) i-au spus persoanei care a inițiat actul de hărțuire sexuală că comportamentul acestuia este unul inadmisibil, iar 11,6% (n = 8) au povestit despre cele întâmplate unui coleg/colege (Figura 6).

Figura 6. Ce ați făcut când ați trecut prin asemenea situație? (Total n=83)



58% dintre respondente au spus hărțuitorului că comportamentul lui este inadmi-sibil. Aceasta este una din primele acțiuni pe care ar trebui s-o facă victima hărțuirii sexuale, indiferent de domeniul în care activează.

În cazul unei situații de hărțuire sexuală, unele victime au curajul să-și împărtășească experiența cu cineva în care au încredere, pentru a cere un sfat, în alte situații aceasta este o problemă pe care victima încearcă s-o rezolve singură:

1. „Cu colegile și colegii mai apropiați și în urma examinării obiective a situației, am ajuns la concluzia că va fi imposibil să demonstrez existența acestei situații”;
2. „A doua zi, cu doamna din cancelarie, care nu a fost prezentă, dar i-a povestit ceva despre situație și ea încerca cumva să-l apere, pentru că era băut, dar părinții și restul ai casei nu știau”;
3. „Nu am vorbit cu nimeni despre acest fapt, însă mi-am făcut concluzii despre persoanele respective”;
4. „Am vorbit cu psihologul și părinții”;
5. „Atunci nu am spus nimănui, îmi era rușine că am permis asemenea situație, nu credeam că asta mi se întâmplă mie”.

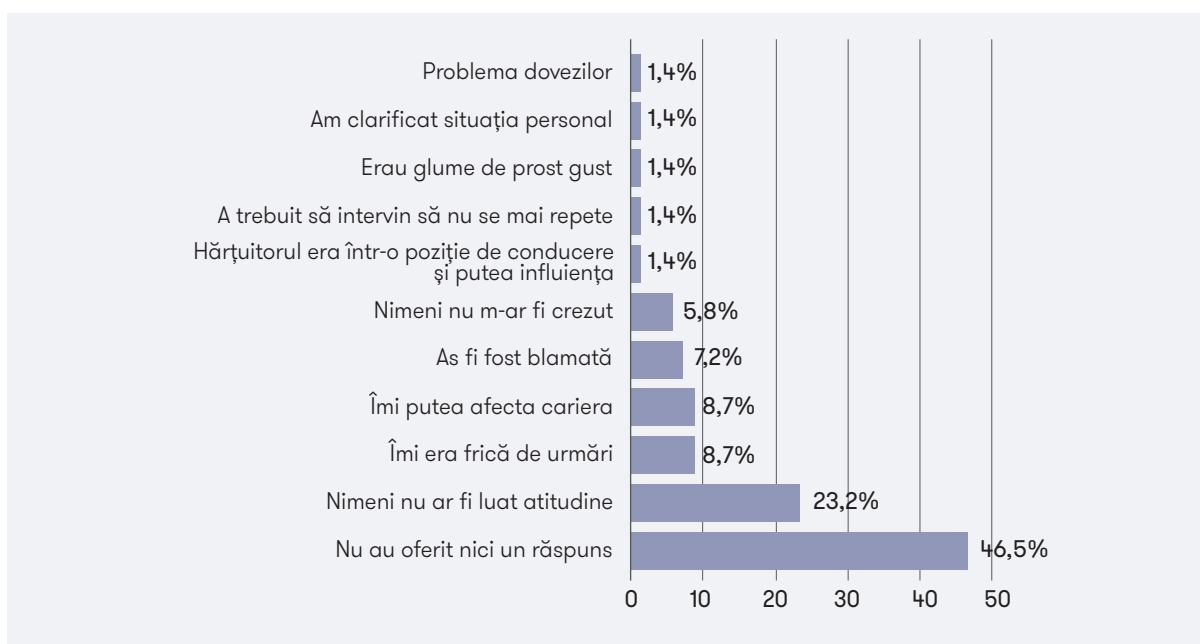
2.4. INCIDENȚA DE RAPORTARE A ACTELOR DE HĂRȚUIRE SEXUALĂ

În situația prezenței unor com-portamente indecente, femeile din Poliție deseori optează pentru lip-sa de reacție, neavând încredere în eficiența raportării unor astfel de acțiuni sau acordând importanță redusă respectivelor gesturi. Astfel, aproape fiecare a patra femeie – 23,2% (n = 16) – nu a raportat cazul când cineva i-a adresat gesturi cu caracter sexual, deoarece crede că nimeni nu ar fi luat atitudine față de acest incident.

Frica de a-și crea probleme, dacă ar întreprinde anumite acțiuni, sau că i-ar putea fi afectată cariera apare în 8,7% (n = 16) din cazurile res-pondentelor-victime ale actelor de hărțuire sexuală, iar 7,2% (n = 5) cred că ar putea fi blamate (Figura 7).

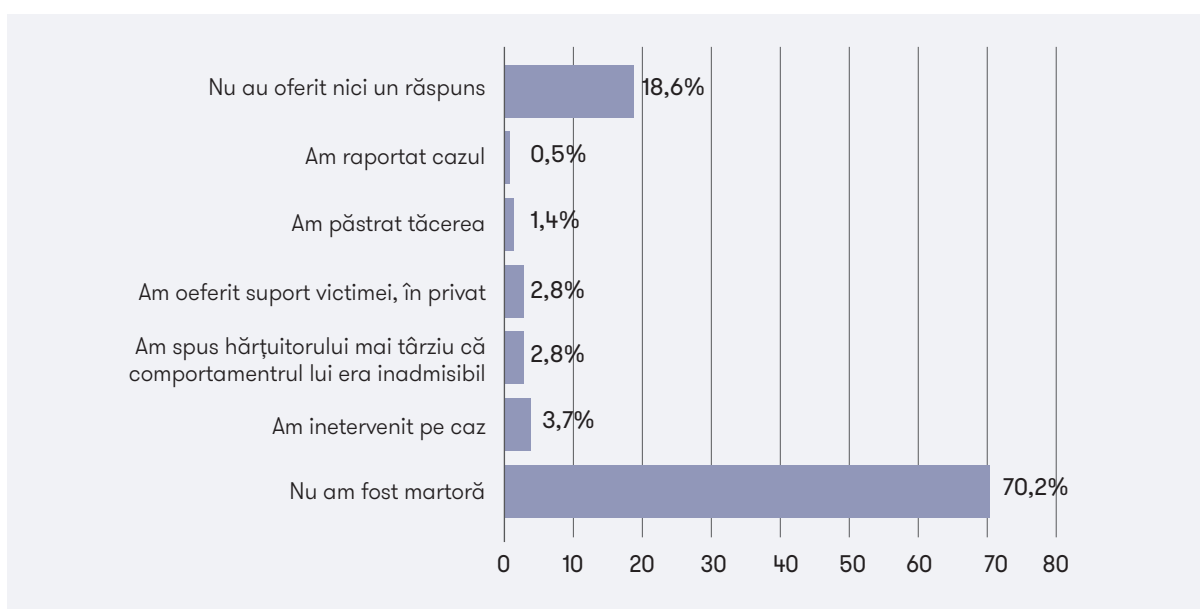


Figura 7. Cauzele pentru care nu au fost raportate actele de hărțuire sexuală



11,2% dintre respondente au recunoscut că au fost martore la situații care pot fi calificate drept acte de hărțuire sexuală, din ele însă doar 0,5% au raportat cazul; 1,4% au păstrat tăcerea; 2,8% au oferit suport victimei, în privat; 2,8% i-au spus hărțuitorului, mai târziu, că un asemenea comportament este inadmisibil și 3,7% au intervenit pe caz (Figura 8).

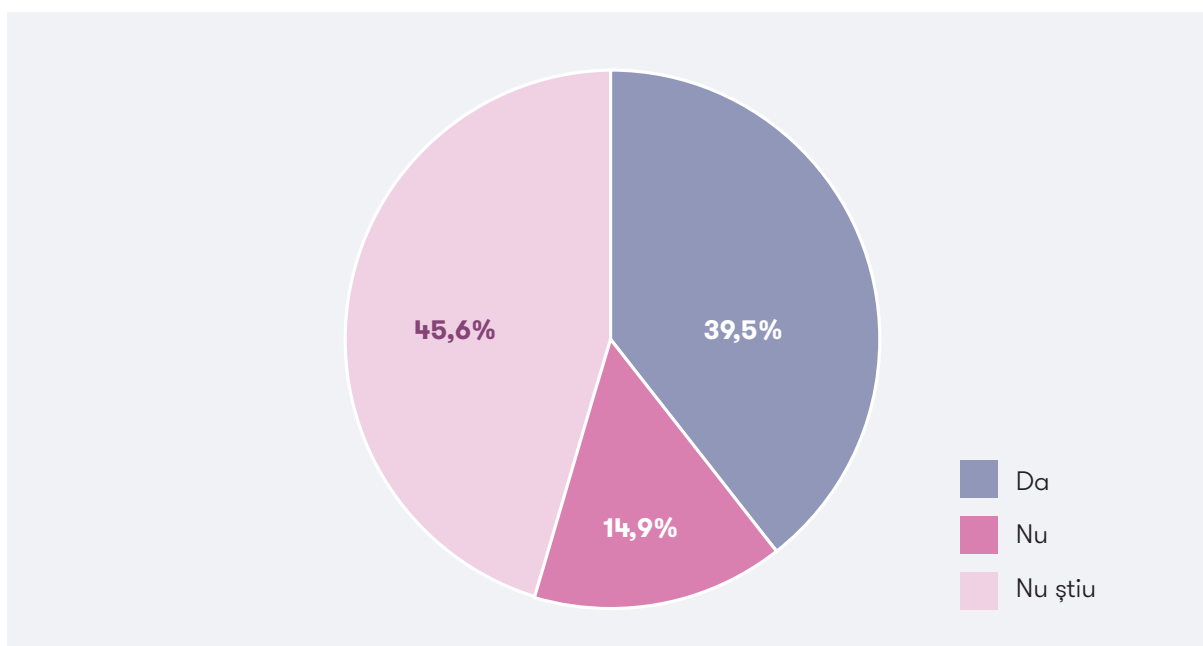
Figura 8. Ponderea femeilor care au fost martore la situații care pot fi catalogate drept acte de hărțuire sexuală



Spre exemplu, în cazul unei infracțiuni de hărțuire sexuală, după V. E. Georgescu, aspectul cel mai dificil, din punctul de vedere al procedurii penale, rămâne probarea infracțiunii de hărțuire sexuală, ținând cont că un asemenea comportament se manifestă rareori în prezența unei terțe persoane. Uneori, hărțuirea sexuală se comite în public, cum ar fi la locul de muncă, însă eventualii martori rămân tăcuți, ei înșiși fiind expuși temerii de sancțiuni disciplinare sau concediere. Astfel, totul se rezumă la prezumții¹⁶.

În ceea ce privește siguranța femeilor-victime ale hărțuirii sexuale – în legătură cu raportarea cazurilor de hărțuire sexuală –, analiza răspunsurilor persoanelor intervievate arată că aproximativ fiecare a doua respondentă angajată în Poliție nu cunoaște/nu este sigură dacă s-ar simți în siguranță să raporteze un act de hărțuire sexuală, iar 14,9% (aproximativ una din șapte persoane) au răspuns că nu se simt în siguranță să raporteze un act de hărțuire sexuală (Figura 9).

Figura 9. Ponderea femeilor care s-ar simți în siguranță să raporteze un caz de hărțuire sexuală



Sociologul Helen Watson a intervievat femei care fuseseră hărțuite sexual și a concluzionat: „A depune o plângere formală este un act de disperare, ignorând consecințele, este actul unei persoane lipsite de putere împotriva unui inamic mult mai puternic. Persoana în cauză este etichetată ca fiind cauzatoare de probleme și riscă ostilitatea colegilor, izolarea de aceștia, în condițiile în care ceilalți sunt forțați să ia partea cuiva și toate acestea au potențialul de a înrăutăți și mai mult situația...”

¹⁶ Brânză S., Infracțiunea de hărțuire sexuală (art.173 CP RM): Aspecte juridico-penale, partea I. În: Revista Națională de drept, Nr.2, 2012, pag. 7.



O altă femeie a adăugat: Să recunoști în public ceea ce ți s-a întâmplat poate să fie mai rău decât să suferi în tăcere. Cred că este chiar mai rău decât actul de hărțuire în sine. Chiar și acele femei care au depus o plângere într-un astfel de caz, în urma căreia hărțuitorul a fost sancționat, susțin că nu ar mai proceda la fel într-o situație similară. Există acord deplin în legătură cu faptul că a acuza într-un astfel de caz poate să fie mai dificil decât să tolerezi hărțuirea în plan personal și profesional.”¹⁷

Printre motivele pentru care nu se raportează cazurile de hărțuire sexuală, cel mai frecvent răspuns a fost că „situația nu era suficient de gravă, pentru a justifica o plângere formală”; această opțiune fiind selectată de 49,2%. Alte răspunsuri comune au inclus „îngrijorarea cu privire la impactul raportării asupra carierei mele”, mă îngrijorează că „nimic nu s-ar face, dacă s-ar depune o plângere”, „frică de represalii din partea superiorilor și/sau colegilor de muncă”, „îngrijorare cu privire la reacția superiorilor și/sau colegilor de muncă” și „au fost raportate situații similare, și nu au fost luate măsuri”¹⁸.

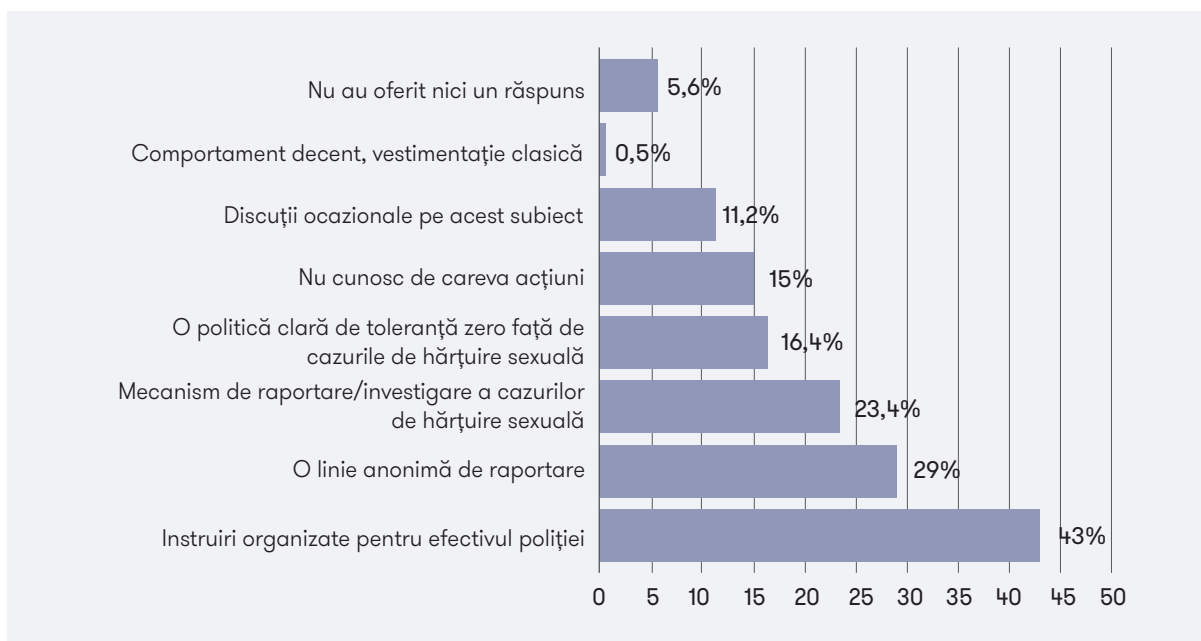
2.5. PERCEPȚII ALE MĂSURILOR DE PREVENIRE A HĂRȚUIRII SEXUALE

Din perspectiva respondentelor, cele mai eficiente modalități de a preveni incidența cazurilor de hărțuire sexuală în Poliție sunt, pentru 43% (n = 92), „organizarea instruirilor pentru efectivul poliției privind sensibilizarea față de fenomenul hărțuirii sexuale”, iar 29% (n = 62) dintre respondente consideră ca metodă eficientă instituirea unei linii telefonice anonime pentru raportarea cazurilor de hărțuire sexuală. De asemenea, 16,4% (n = 35) cred că ar fi binevenită elaborarea unei politici clare de toleranță zero față de cazurile de hărțuire sexuală pentru femeile din Poliție (Figura 10).

¹⁷ Aninoșanu Livia, Marțiș Daniela, Sorescu Irina, „Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală. Legea pedepsește hărțuirea sexuală./ Ghid practic pentru manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor / Centrul parteneriat pentru egalitate, 2007, pag. 44. Disponibil: <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf>.

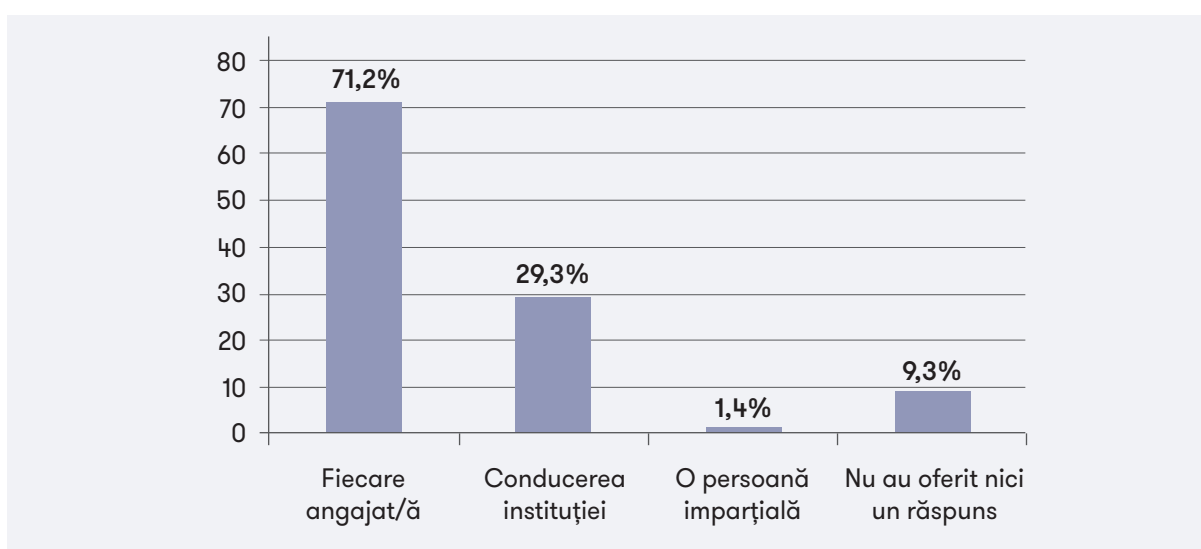
¹⁸ **Sexual Harassment in Law Enforcement: Incidence, Impact, and Perception.** Kimberly A. Lonsway, Rebecca Paynich, and Jennifer N. Hall, pag.188. Disponibil: [file:///D:/Users/IGP/Downloads/kimandbeckifinal%20\(2\).pdf](file:///D:/Users/IGP/Downloads/kimandbeckifinal%20(2).pdf).

Figura 10. Cele mai eficiente metode de prevenire a hărțurii sexuale



Analiza datelor statistice relevă faptul că responsabilitatea în legătură cu prevenirea și combaterea cazurilor de hărțuire sexuală în Poliție ține de fiecare angajat/ă și normele culturale ale acestuia/acesteia. Astfel, 71,2% (n = 153) cred că fiecare angajat este responsabil de prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală, 29,3% (n = 63) consideră că factorii de conducere ai instituției ar trebui să se implice mai mult în vederea combaterii acestui fenomen, iar 1,4% (n = 3) sunt de părerea că ar putea fi binevenită implicarea unui psiholog, pentru a remedia problema hărțurii sexuale în Poliție. Alte 9,3% (n = 20) nu au oferit niciun răspuns (Figura 11).

Figura 11. Cine este responsabil de prevenirea și combaterea cazurilor de hărțuire sexuală?





Femeile din Poliție care au trecut prin experiența hărțuirii sexuale au descris cum ar trebui să fie soluționate situațiile create:

1. *„E dificil de răspuns la această întrebare, demonstrarea faptelor de hărțuire sexuală este posibilă în cazuri repetate, ca să fie posibilă acumularea ulterioară de probe. Totodată, nimeni nu dorește să fie implicat în procesul respectiv în calitate de martor. Victima este 1 la 1 cu situația creată”;*
2. *„Ele nu trebuie, din start, admise, consider că fiecare instituție trebuie să aibă un formular pe care să-l semneze angajatul, odată cu angajarea, că se obligă să respecte prevederile referitoare la răspunderea pentru cazurile de hărțuire, inclusiv sexuală, și să explice expres consecințele, precum în SUA, eliberarea din serviciu”;*
3. *„Eu aș proceda mai categoric în asemenea situații, însă nu cunosc dacă există precedente de sancționare a ofițerilor și conducătorilor care își permit un asemenea comportament. Totuși am constatat că asemenea cazuri de hărțuire sunt tolerate de conducere. Din motivul că și conducerea făcea parte din aceeași subdiviziune, răspunsul era ...nu vreau să mă cert cu el, deși sunt reglementate asemenea situații”;*
4. *„Prin ignorarea persoanei cu tentativă spre hărțuire. Prin luarea unor măsuri stricte față de personalul respectiv, eliberarea din serviciu și pedepsirea persoanei”;*
5. *„Trebuia să fi avut curaj să raportez acest caz, dar eu trăiam/eram convinsă că situația nu va fi schimbată... Atunci, asemenea cazuri erau o normalitate, nu am auzit cazuri ca cineva să raporteze, este dificil atunci când hărțuitorul este conducătorul instituției, care ar fi trebuit să asigure un climat moral-psihologic prietenos pentru femei și bărbați...”.*

2.6. APRECIEREA DIFERENȚELOR DINTRE FLIRT ȘI HĂRȚUIRE SEXUALĂ SAU EXISTENȚA/INEXISTENȚA HĂRȚUIRII SEXUALE, ÎN OPINIA RESPONDENTELOR, ȘI CAUZELE ACESTEIA

În ceea ce privește diferența dintre flirt¹⁹ și hărțuire sexuală, din perspectiva respondentelor, 54% (n = 115) cred că efectivul Poliției cunoaște care sunt diferențele dintre aceste două acțiuni, adică știu că limita dintre flirt și hărțuire sexuală se stabilește prin existența consimțământului, adică prin oferirea acordului de a primi comentarii, propuneri, solicitări cu tentă sexuală.

Deși diferența dintre flirt și hărțuire sexuală este foarte clară, 33% (n = 70) consideră că actele de hărțuire sexuală sunt prezente în rândurile femeilor din mediul polițienesc (Figura 12/ Figura 13).

Figura 12. Credeți că efectivul Poliției cunoaște diferența dintre flirt și hărțuire sexuală?

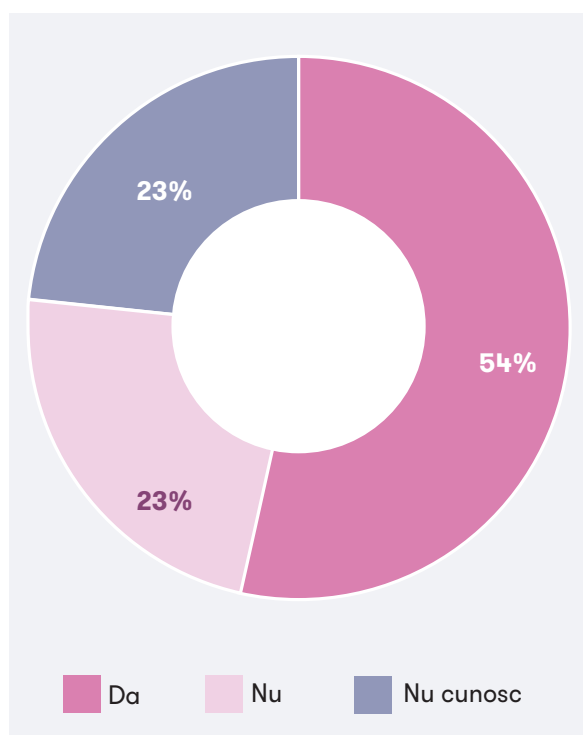
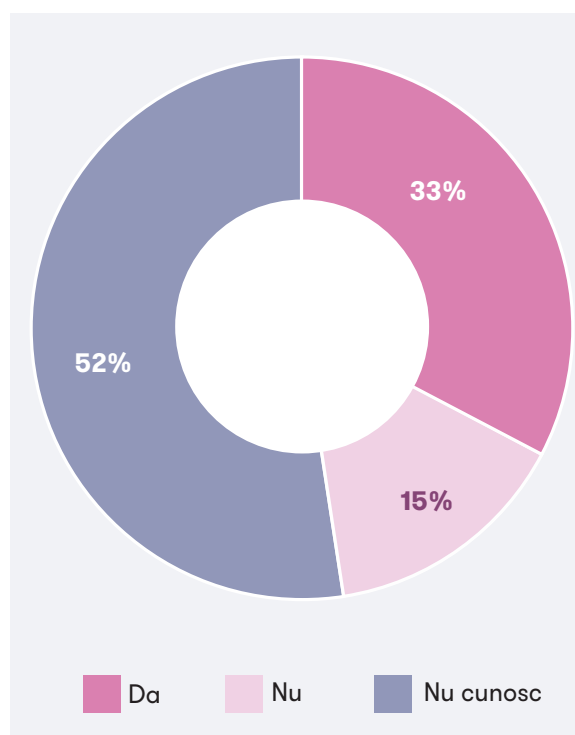


Figura 13. Credeți că hărțuirea sexuală este prezentă Poliție?



Gradul de toleranță și existența stereotipurilor privind locul și rolul femeii în poliție, precum și promovarea acesteia este menționată de 25,6% dintre femeile chestionate. Chiar dacă sunt anumite acte normative, care prevăd obligația unor instituții de a proteja victimele hărțuirii sexuale, măsurile instituționale și administrative nu oferă un spectru de acțiuni și un mecanism clar care să asigure măsuri eficiente de prevenire/investigare și asistență, conform răspunsurilor oferite de 19,5% dintre

¹⁹ Flirtul este o acțiune acceptată de ambele părți și care nu produce stări de disconfort persoanei abordate.

femei. Acceptarea fenomenului de hărțuire sexuală în relațiile de muncă în Poliție este ilustrată și de nivelul scăzut de informație – 14%, precum și de sistemul de valori existent, care încurajează un astfel de comportament – 10,7%. Alarmant este faptul că a fost menționat, deși doar de 0,9%, că actele de hărțuire sexuală pot fi cauzate și ca urmare a provocărilor din partea victimei, ceea ce relevă lipsa cunoștințelor și existența stereotipurilor (Tabelul nr.2).

Tabelul 2. Cauzele existenței hărțuirii sexuale în Poliție

	Persoane	Rata %
Existența stereotipurilor despre locul și rolul femeii în poliție, precum și despre cum poate fi promovată femeia	55	25,6
Lipsa unui mecanism de prevenire/investigare/sanționare	42	19,5
Raportul de putere între conducători și subalterni	34	15,8
Nivel scăzut de informare privind hărțuirea sexuală	30	14,0
Sistemul de valori existent, care încurajează astfel de comportament	23	10,7
Cultura patriarhală la nivelul societății	20	9,3
Nu cunosc	5	2,3
Provocări din partea victimei	2	0,9
Nu au oferit nici un răspuns	87	40,5

Ținem să menționăm că, deși la etapa desfășurării cercetării nu exista un mecanism de prevenire a hărțuirii sexuale la nivelul sistemului, ci se întreprindeau doar unele acțiuni de sensibilizare, în perioada anilor 2018-2019, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a recepționat 2 sesizări din partea angajaților Poliției cu privire la cazuri de hărțuire, pe criteriul de sex, la locul de muncă:

- 1) La 11 februarie 2019, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a constatat comportamentul discriminator al unui șef de inspectorat, manifestat prin hărțuirea unei subalterne, pe criteriu de statut matrimonial și sex, în câmpul muncii. Instanța de judecată i-a aplicat reclamatului o amendă în mărime de 10.000 lei și privarea dreptului de a ocupa funcții pe un termen de 6 luni în cadrul Inspectoratului General al Poliției al Republicii Moldova sau în cadrul subdiviziunilor acestuia (Decizia pe cauza nr. 221/18 din 11 februarie 2019). Decizia de sancționare a fost menținută de către Curtea de Apel;
- 2) La 27 iulie 2020, Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității a constatat reducerea funcției de ofițer de presă a unei angajate a unui IP teritorial ca discriminare directă, pe criteriul de sex, în câmpul muncii și a recomandat reclamatului de a asigura repunerea în drepturi a petiționarei prin identificarea și propunerea unei funcții similare cu cea deținută anterior de către petiționară (Decizia pe cauza nr. 108/20 din 27 iulie 2020).

CONSTATĂRI/CONCLUZII FINALE

Hărțuirea sexuală este o experiență extrem de traumatizantă, indiferent de domeniul în care are loc. Ea afectează sănătatea fizică, psihică și emoțională, precum și viața profesională a persoanelor hărțuite. Angajatele Poliției care au avut experiența unor situații/comportamente de hărțuire sexuală au descris sentimentele trăite ca dezgust, frustrare, furie, dezamăgire, frică, jenă, acestea fiind semne ale unei stări de dezechilibru atât pentru angajate, cât și pentru instituție. Din aceste considerente, este important ca conducătorii să investească în prevenirea unor asemenea situații și menținerea stării de echilibru între persoanele angajate.

Realizarea studiului a fost o adevărată provocare, pentru că unele respondente s-au simțit nesigure să răspundă la întrebări, subiectul hărțuirii sexuale fiind încă unul „tabu” pentru Poliția din Republica Moldova. Deși, inițial, s-a optat pentru realizarea chestionării on-line a respondentelor, fapt ce ar fi asigurat, posibil, o participare mai mare, ulterior s-a decis totuși efectuarea chestionării prin contact direct, pentru a putea aprecia reacția respondentelor atunci când răspund la întrebări.

Printre principalele constatări ale studiului, care ar trebui să constituie puncte de reper pentru factorii de decizie din Poliție, remarcăm:

1. Deși un număr foarte mic, de doar 7,9%, au răspuns că au fost victime ale hărțuirii sexuale, fiecare a patra persoană a menționat că a avut parte de comentarii nedorite despre viața privată și/sau felul cum arată, iar o femeie din zece s-a confruntat cu situații de manifestare a hărțuirii sexuale, precum studierea insistentă a corpului, priviri lascive sau discuții cu tentă sexuală.
2. Autorii comportamentelor indecente sunt, cel mai frecvent, colegii de serviciu – 71%, dar tendințe alarmante se atestă și în cazul relației subaltern – conducător, despre care 22,4% dintre femei au menționat că autorii comportamentelor indecente au fost conducătorii.
3. Fiecare a opta respondentă – 14,5% a răspuns că a păstrat tăcerea atunci când a trecut printr-un act de hărțuire sexuală.
4. Aproape fiecare a patra femeie – 23,2% – nu a raportat cazul, când cineva i-a adresat gesturi cu caracter sexual, deoarece crede că nimeni nu ar fi luat vreo atitudine.

5. Fiecare a doua femeie angajată în Poliție nu cunoaște/nu este sigură dacă s-ar simți în siguranță să raporteze un act de hărțuire sexuală.
6. Cele mai eficiente modalități de a preveni incidența cazurilor de hărțuire sexuală în Poliție sunt, pentru 43%, „organizarea instruirilor pentru efectivul poliției privind sensibilizarea față de fenomenul hărțuirii sexuale”.
7. 71,2% cred că fiecare angajat este responsabil de prevenirea cazurilor de hărțuire sexuală, 29,3% consideră că conducerea instituției ar trebui să se implice mai mult în vederea combaterii acestui fenomen.
8. Fiecare a 3-a respondentă este de părerea că actele de hărțuire sexuală sunt prezente în rândurile femeilor din mediul polițienesc.

RECOMANDĂRI

Pentru factorii de decizie:

1. Desfășurarea studiilor periodice pe un eșantion mai mare de persoane din Poliție, cu implicarea bărbaților. Pentru a asigura confidențialitatea și a încuraja persoanele să participe, este necesară elaborarea unor chestionare on-line. Chestionare ar putea fi introduse și pentru persoanele care se concediază, pentru a identifica dacă hărțuirea sexuală nu a fost o posibilă cauză a părăsirii sistemului.
2. Recunoașterea existenței unor cazuri de hărțuire sexuală în Poliție și a posibilelor consecințe ale fenomenului asupra stării de sănătate și eficienței efectivului polițienesc.
3. Organizarea instruirilor pentru efectivul Poliției – nu doar pentru angajații/angajatele cu funcții de execuție, dar și pentru cei/cele cu funcții de conducere.
4. Încurajarea femeilor din Poliție de a raporta orice caz de hărțuire sexuală.
5. Asigurarea funcționării unui mecanism sigur de raportare și investigare a cazurilor de hărțuire sexuală la locul de muncă.
6. Transmiterea unor mesaje clare de toleranță zero față de hărțuirea sexuală în Poliție.
7. Includerea subiectului „Prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în Poliție” în Planul de studii pentru cursurile de formare managerială de bază și superioară. De asemenea, este oportună introducerea/integrarea subiectului respectiv în programul Centrului Integrat de Pregătire pentru Aplicarea legii și al Academiei „Ștefan cel Mare”, la disciplinele ce vizează egalitatea de gen, respectarea drepturilor omului, prevenirea și combaterea violenței în bază de gen.
8. Asigurarea confidențialității, în special, dacă victima decide să nu meargă mai departe, să nu depună plângere, ci să adopte strategii de evitare a situației respective și, în ultimă instanță, să caute un nou loc de muncă.
9. Deschiderea și oferirea de informații necesare autorităților care vor examina un caz de hărțuire sexuală, în cazul în care victima a decis să se adreseze organelor competente.
10. Asigurarea garanției că nu vor exista consecințe negative și repercusiuni îndreptate împotriva angajatei Poliției care depune plângere.

11. Desfășurarea campaniilor interne de sensibilizare privind neadmiterea cazurilor de hărțuire sexuală, care ar putea avea ca posibile mesaje: „Hărțuirea sexuală nu face parte din fișa ta de post”, „Spunem Nu hărțuirii sexuale în Poliție”, „Eu am dreptul să nu fiu hărțuită”; „Eu am dreptul să nu fiu atinsă”, „Nu merit să fiu hărțuită!”, „Hărțuirea sexuală este un comportament ilegal!”, „Credeți femeile”, „Hărțuirea sexuală nu este o glumă!”, „Nu acceptăm hărțuirea sexuală în Poliție!”, „Ai curajul să spui NU!”, „Ai curajul să vorbești!”, „Merit să fiu tratată cu respect!”, „NU înseamnă NU!”, „În Poliție nu este loc de hărțuire sexuală”, „Fii curajoasă și raportează hărțuirea!”, „Polițista Nu este o victimă!”, „Noi suntem alături de tine – vorbește!”

Pentru femeile din Poliție expuse riscului de a fi hărțuite sau care deja se confruntă cu o situație de hărțuire:

1. Solicitarea fermă de a înceta comportamentul hărțuitor, pentru că acesta deranjează și este ilegal.
2. În relație cu hărțuitorul, femeia/victima nu trebuie să pretindă că nu se întâmplă nimic, ci să declare direct ce o deranjează; să evite să amenințe și să înjure sau să folosească obscenități; să afirme clar că are dreptul să fie ferită de hărțuire sexuală; să dubleze limbajul verbal cu limbajul non-verbal; să nu răspundă scuzelor sau tacticilor hărțuitorului; să spună repetat că o deranjează dacă hărțuirea continuă²⁰.
3. Depunerea unei plângeri/sesizări, dacă un asemenea comportament continuă și după avertisment.
4. Împărtășirea experienței cu un/o prieten/ă, coleg/ă. Aceste persoane ar putea depune mărturii, în caz că se reclamă.
5. Acumularea de probe care ar susține cele spuse de persoană.
6. Identificarea altor persoane, dacă este posibil, care sunt în aceeași situație.
7. Discutarea cu un specialist (psiholog/medic/consilier), în cazul în care sunt simptome de stres, depresie sau alte probleme de sănătate.
8. Informarea șefului direct despre această situație, dacă persoana care hărțuiește este un coleg. Informarea managerului superior dacă persoana care hărțuiește este șeful direct, care poate fi însoțită de o plângere scrisă.
9. Expedierea unei sesizări scrise către Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității, însoțită de orice probe care pot dovedi situația de hărțuire sexuală.

²⁰ Aninoșanu Livia, Martiș Daniela, Sorescu Irina, „Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală. Legea pedepsește hărțuirea sexuală/Ghid practic pentru manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor/Centrul parteneriat pentru egalitate, 2007, pag. 36. Disponibil: <https://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Cum-gestionam-situatiile-de-hartuire-sexuala.pdf>.

Recomandările femeilor din Poliție, care au trecut prin experiența hărțuirii sexuale:

1. „În comunicarea cu potențialul hărțuitor (situații precedente, poate cu alte persoane) să înregistreze comunicarea cu acesta sau comunicarea să aibă loc în prezența martorilor care sunt în cunoștință de cauză și sunt obiectivi, să evite comunicarea cu potențialul hărțuitor tête-à-tête”;
2. „Să facă diferență între flirt și hărțuire, să raporteze asemenea situații și să solicite ajutor, dacă conducerea nemijlocită ia partea hărțuitorului, să acumuleze baza probatorie pe cât este posibil”;
3. „Unitatea gender din fiecare subdiviziune să raporteze cazurile și să informeze prin circulare subdiviziunile teritoriale, pentru a încuraja victimele să raporteze asemenea cazuri. Discutarea la nivel de conducere și netolerarea unor asemenea cazuri în colectivele unde sunt femei, prin sancționarea hărțuitorilor”;
4. „Să fie atentă, corectă, pregătită, să-și gestioneze emoțiile și să discute cazuri asemănătoare cu persoane de încredere, să nu dea motiv”;
5. „Să nu tacă, să spună clar NU unor asemenea situații. Să povestească cuiva în care are încredere și împreună să găsească soluții. Mi-aș dori ca în sistem să fie un mecanism de raportare funcțional și sigur, în care femeile să aibă încredere. Este greu să acumulezi probe și să dovedești cazurile de hărțuire sexuală. Practic, nu este nicio șansă, cu cât hărțuitorul este într-o funcție mai înaltă, cu atât șansele de a avea câștig de cauză sunt mai mici. Cu toate acestea, aș dori să încurajez colegile să raporteze asemenea cazuri, să aibă curaj și să nu-și piardă speranța, pentru că asemenea situații nu trebuie să fie tolerate”.