



УДК 342.7:351.74

DOI 10.5281/zenodo.5796511

APLICAREA PRINCIPIULUI NEDISCRIMINĂRII – UN OBIECTIV AL FORMĂRII POLIȚIȘTILOR ÎN DOMENIUL DREPTURILOR OMULUI

Liliana CREANGĂ,

doctor în drept, conferențiar universitar

Necesitatea aplicării principiului nediscriminării rezultă din aceea că suntem înconjurați zilnic de diversitate, uneori în mod inconștient, în cadrul activităților noastre cotidiene. În același timp, managementul diversității a devenit o problemă globală, abordată în diferite contexte și practici organizaționale.

Diversitatea constituie un element crucial în organizațiile moderne de asigurare a ordinii publice, dar și în plan social. În acest sens, dezbateră cu privire la diversitate în cadrul societăților europene și naționale este un subiect deosebit de actual.

Diversitatea, așa cum este ea înțeleasă în multe organizații, presupune diferențele dintre persoane, pe baza identificării lor cu grupuri specifice. Cu cât grupurile reprezentate în orice organizație diferă și reflectă în mod fidel diversitatea socială, cu atât mai diversă este organizația respectivă. Promovarea diversității în cadrul poliției are drept obiectiv primordial găsirea și menținerea unui echilibru între asigurarea securității, implementarea strategiilor de ordine publică și respectarea drepturilor omului.

Cuvinte-cheie: diversitate, nediscriminare, egalitate, respectarea drepturilor omului, cultura managerială.

APPLYING THE PRINCIPLE OF NON-DISCRIMINATION – AN OBJECTIVE FOR TRAINING POLICE OFFICERS IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Liliana CREANGĂ,

PhD, Associate Professor

The need to apply the principle of non-discrimination results from the fact that we are surrounded daily by diversity, sometimes unconsciously, in our daily activities. At the same time, diversity management has become a global issue, approached in different contexts and organizational practices.

Diversity is a crucial element not only in modern law enforcement organizations, but also in social terms. In this sense, the debate on diversity in European and national societies is a particularly topical one. The more the groups represented in any organization differ and faithfully reflect social diversity, the more diverse the organization is.

Diversity, as it is understood in many organizations, involves differences between people based on their identification with specific groups. The primary objective of promoting diversity in police is to find and maintain a balance between ensuring security, implementing public order strategies and respecting human rights.

Keywords: diversity, non-discrimination, equality, respect for human rights, managerial culture.

Introducere. În domeniul complex al drepturilor omului nu există răspunsuri gata pregătite și nici liste cu activități de bifat. Polițiștii trebuie să își modeleze activitatea și acțiunile în conformitate cu orientările privind drepturile omului. Ei sunt puși în fața dificilei sarcini de a-și utiliza puterea de apreciere și de a evalua interesele conflictuale percepute în fiecare situație concretă. Cele trei dimensiuni reprezentate de cunoștințe, abilități și atitudini vor sprijini acest demers, constituind competențe de bază ce pot fi considerate rezultate dorite ale formării polițiștilor în domeniul drepturilor omului [1]:

Cunoștințele formează baza metodologi-

că, prin care să se înțeleagă funcția pe care o îndeplinesc drepturile omului în societate; evoluția (istorică) a drepturilor omului; înțelegerea principiilor drepturilor omului (în special, principiul necesității și al proporționalității, principiul nediscriminării, obligațiile statului de a respecta și de a proteja drepturile omului, universalitatea și indivizibilitatea lor); elementele de bază ale sistemului de protecție a drepturilor omului, conținutul normelor referitoare la drepturile omului care sunt relevante pentru activitatea lor (inclusiv interzicerea absolută a torturii); documentele internaționale importante în domeniul drepturilor omului;



organizațiile și instituțiile care acționează pentru drepturile omului; obiectivele și caracteristicile practicilor polițienești bazate pe drepturile omului în societățile democratice.

Abilitățile – obținerea unor abilități practice este esențială pentru aplicarea principiilor drepturilor omului în activitatea practică; comunicarea în mod profesionist cu comunitatea și cu părțile interesate externe, inclusiv cu comunitățile minoritare; formularea unei argumentări convingătoare; analizarea situațiilor din viața reală din perspectiva drepturilor omului, inclusiv prin identificarea încălcărilor acestora; folosirea abilităților de gestionare/ soluționare a conflictelor, capacitatea de a face față criticilor; dezbateră aspectelor legate de drepturile omului, de diversitate și de activitatea poliției; disponibilitatea de a aplica analiza drepturilor omului în contextul mediului lor propriu, precum și al structurilor și practicilor organizaționale.

Atitudinea – formarea unei atitudini pornește de la respectarea propriei persoane și a altora pe baza demnității tuturor persoanelor; angajamentul față de egalitatea pe criterii de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere, handicap, vârstă sau orientare sexuală etc.; încrederea în faptul că drepturile omului trebuie considerate un obiectiv și o bază a activității poliției; conștientizarea propriei responsabilități; empatia față de ceilalți, în special față de minorități; receptivitate; aprecierea părților interesate externe și interacțiunea cu acestea, inclusiv cu comunitățile și cu instituțiile de monitorizare; deschiderea către reflecție; disponibilitatea de a învăța din greșeli; pregătirea pentru a face față criticilor; acceptarea diversității din cadrul societății și a implicațiilor acesteia pentru munca de poliție.

Prin intermediul legislației privind nediscriminarea se dorește asigurarea tuturor persoanelor cu perspective egale și echitabile de acces la oportunitățile disponibile în societate.

În acest sens, polițiștii au obligația de a apăra drepturile omului, ținând cont de necesitățile de securitate a fiecărei persoane, ce presupune o abordare intersecțională, ceea ce le impune, prin urmare, să ia măsuri concrete la nivel organizațional și operațional pentru a garanta exercitarea drepturilor omului. Aceasta înseamnă obligația de a proteja drepturile omului de orice amenințare, inclusiv în relațiile dintre persoane, care reprezintă așa-numitul „nivel orizontal”. În cazurile de violență în

familie, de exemplu, polițiștii au obligația de a lua măsuri concrete pentru a proteja dreptul la viață și dreptul la integritate fizică și siguranță al victimei. Dacă polițiștii nu apără o persoană aflată în pericol, fără a avea o justificare adecvată, aceasta constituie o încălcare a drepturilor omului. De asemenea, această obligație le impune polițiștilor să investigheze în mod corespunzător orice reclamație referitoare la încălcarea dreptului la viață sau la integritate fizică, indiferent cine ar putea fi autorul faptei.

Deci, îmbunătățirea siguranței oamenilor prin abordarea necesităților lor specifice în materie de securitate poate contribui la realizarea egalității și nediscriminării.

1. Caracteristicile unei activități polițienești care promovează egalitatea și nediscriminarea

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

Activitatea polițienească care promovează egalitatea de gen este axată pe cetățeni. Aceasta servește necesităților și intereselor întregii comunități și acordă atenție grupurilor care au fost marginalizate întotdeauna, precum femeile [2].

Astfel de acțiuni sunt sprijinite de servicii de poliție reprezentative și respectuoase, implicând o cultură a diversității, egalității și incluziunii. Un astfel de serviciu de poliție este supus unor controale și unei supravegheri independente riguroase pentru a menține profesionalismul, integritatea și standardele înalte de realizare.

Pentru ca serviciile polițienești să fie eficiente și să răspundă necesităților de securitate ale populației sunt importante următoarele aspecte:

➤ Activitatea polițienească să fie orientată pe servicii și pe prevenirea criminalității în parteneriat cu comunitățile în toată diversitatea acestora;

Poliția observă comunitățile în toată diversitatea acestora în calitate de parteneri în asigurarea siguranței și securității tuturor membrilor acestora, inclusiv împotriva abuzurilor comise de către stat sau de către reprezentanții acestuia. Aceasta recurge la aplicarea forței doar în ultimă instanță într-un mod proporțional și cât se poate de limitat. Polițiștii și polițistele pot fi abordate cu



ușurință și dau dovadă de respect în interacțiunile cu toată lumea.

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

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

➤ Serviciile de poliție sunt diversificate și acordă un rol important femeilor;

Această diversitate la nivelul personalului este sprijinită de politicile de recrutare, instruire, fidelizare și promovare care recunosc meritul și competențele și nu doar concepțiile depășite privind activitatea polițienească. Aceasta ar putea include măsurile afirmative – atunci când grupurile care au fost anterior discriminate sunt țintite în mod specific pentru a asigura angajarea, fidelizarea sau promovarea acestora. Formulele flexibile de lucru, concediul parental și ajutorul pentru îngrijirea copilului favorizează egalitatea șanselor.

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

Sunt instituite politici solide și nediscriminatorii care sunt înțelese de toți polițiștii și aplicate în toate serviciile de poliție. Instruirile ce vizează înțelegerea politicilor și codurilor de conduită nediscriminatorii constituie o rutină a formării continue a personalului. O cultură de zero toleranță este aplicată în cadrul întregului serviciu de poliție în raport cu discriminarea, hărțuirea și abuzul.

Cultura organizațională a poliției favorizează și este caracterizată de masculinități pozitive – adică aceasta nu perpetuează ideea că bărbații, prin natura lor, sunt agresivi, puternici și dominanți.

Masculinitățile pozitive accentuează mai degrabă faptul că grija, compasiunea și respectul nu sunt caracteristici feminine înnăscute, dar sunt calități valoroase încurajate de toată lumea. De fapt, acestea îmbunătățesc comunicarea și liderismul. Serviciile de poliție oferă exemple de

masculinități pozitive în cadrul societății și au un rol decisiv în transformarea stereotipurilor de gen. Poliția oferă bărbaților și băieților modele de urmat sigure pe sine și încrezute, care sunt deschise diversității și cu care aceștia se pot identifica.

➤ Controlul riguros, eficient și independent al poliției este binevenit;

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

Deci, pentru ca o organizație polițienească să funcționeze eficient, este nevoie ca personalul să fie adecvat implicat în muncă. Totodată, implicarea în muncă reprezintă o dimensiune esențială a comportamentului organizațional care poate fi evaluată cu ajutorul unor instrumente special alcătuite în acest scop.

2. Cultura managerială și influența ei asupra performanței polițienești

Pentru ca instituțiile să se mențină sănătoase și performante, este important ca acestea să investească permanent în menținerea stării de echilibru. Nu este foarte dificil, nici nu necesită foarte mult timp ca o organizație sănătoasă să devină dezechilibrată. O multitudine de cauze pot să conducă la acest efect, care poate să apară inclusiv în momentul în care persoanele care formează organizația inițiază și mențin relații disfuncționale sau dezvoltă comportamente abuzive. Toate acestea se pot traduce în pierderea încrederii, pierderea motivației, pierderea loialității și a sentimentului de apartenență, scăderea performanței [3].

Implicarea în muncă reprezintă o dimensiune esențială a comportamentului organizațional, care condiționează obținerea de performanțe cres-



cute în activitate. Evaluarea gradului de implicare în muncă pe o scară de intensități poate oferi tabloul unei diversități ce oscilează de la o puternică implicare, care poate semnala „sindromul dependenței de muncă”, trecând prin grade medii de implicare și ajungând la o implicare insuficientă în muncă.

În sistemul polițienesc, managementul eficient este tot mai interesat de creșterea eficienței activității actului polițienesc. Această preocupare aduce în centrul studiilor gradul de implicare al factorului uman. Eficiența este o rezultantă multifactorială care este legată de implicarea în activitate, de nivelul motivațional și de o serie largă de particularități ale structurii de personalitate, a celor care participă la activități și care se manifestă prin așa numitul „comportament organizațional”.

Oamenii dintr-o organizație nu se implică în mod egal în activitate, nu manifestă același gen de comportament, nu înțeleg în mod similar cerințele postului și nu se raportează identic la sarcini și la ceilalți. Deși în sistemul polițienesc există o relativă omogenitate în ceea ce privește sistemul educațional și instrucțional, în practică diferențele comportamentale sunt ușor de sesizat. Din acest motiv, în viziunea noastră, creșterea performanțelor în activitate este condiționată în mod direct de gradul de interiorizare al normelor de grup, de înțelegerea sarcinilor, de atașamentul față de muncă și organizație, de satisfacția profesională [4].

Cultura managerială funcționează ca o componentă și resursă importantă a culturii organizaționale. Ea se referă la sistemul de valori, credințe, aspirații, așteptări și comportamente ale managerilor unei organizații care se regăsesc în stilurile și tipurile de management utilizate în organizație, determinând astfel cultura organizațională. Cultura managerială urmărește integrarea deciziilor și acțiunilor personalului în scopul realizării obiectivelor previzionate dezvoltând în acest sens modele de comportament organizațional, amplificând coeziunea salariaților, promovând anumite stiluri manageriale și practicând un anume leadership.

Cultura managerială este puternic influențată de personalitatea managerilor, mai ales a celor de nivel superior fiind astfel o cultură personalizată.

Cultura managerială are un important rol de protecție a organizației și a salariaților, rol care este mai dificil de sesizat dar care este una din cauzele competitivității organizaționale [5].

Performanța polițienească, inclusiv capacitatea instituției de a răspunde ferm oricăror acte

discriminatorii este influențată de sistemul de valori pe care managerul le promovează și care se regăsesc în stilurile de management.

Spre exemplu, pentru managerul unui inspectorat de poliție se impune un stil de muncă care să asigure un grad superior de eficiență întregii activități. Aceasta necesită perseverență și pricepere de a organiza practic rezolvarea obiectivelor ce stau în fața inspectoratului. În același timp, stilul managerului trebuie să se caracterizeze prin operativitate, largă deschidere în perspectivă, apropierea de salariați și spiritul novator. Stilul de muncă trebuie să aibă caracter științific, adică să se bazeze pe judecată, pe principii raționale, evitând inspirația sau intuiția.

O altă trăsătură a stilului de muncă al managerului este cunoașterea exactă a realității obținută printr-un contact direct cu salariații, cât și printr-un sistem de informare direct, corect, operativ și eficient.

În conturarea și perfecționarea stilului de muncă, managerul trebuie să aibă în vedere faptul că stilul modern este stilul participativ, orientat asupra scopului și obiectivelor preconizate, planificat, raportat la viitor și care înlătură nepriceperea și insuficiența și stimulează cunoștințele, inteligența și inițiativa angajaților.

O altă trăsătură a stilului de muncă al managerului este fermitatea. Aceasta se manifestă îndeosebi în momente de tensiune psihică, atunci când managerul este chemat să adopte decizii îndrăznețe, în situații complexe și să dovedească tenacitate în transpunerea lor în fapt. În asemenea momente dificile, managerul trebuie să dea exemplu profesional de stăpânire de sine, de rezistență fizică și morală și, mai ales, de modestie.

Este necesară și o altă trăsătură și anume disciplina care trebuie să îl caracterizeze pe manager tot timpul și, îndeosebi, în momente grele.

Managerul trebuie să dețină informații și instrumente specializate pentru a preveni sau gestiona corect și eficient un posibil caz de discriminare. Cunoscând aceste informații și instrumente, puteți identifica acțiuni aplicabile la situații concrete, care sunt și cele mai potrivite pentru organizație.

Ideal este ca nici o organizație să nu ajungă în faza în care este nevoită să ia măsuri pentru a combate și înlătura starea de dezechilibru cauzată de comportamentele discriminatorii, ci să acționeze constant, într-o manieră în care toți angajații să se simtă în siguranță la locul de muncă, într-un mediu echilibrat.

În cazul în care relațiile disfuncționale nu



au putut fi controlate și prevenite, este necesar de identificat cele mai eficiente metode de combatere, iar aplicarea cu succes a acestora va contribui la:

- crearea unui mediu de lucru sănătos;
- obținerea unui capital de imagine;
- clasificarea în instituție unde este de dorit și avantajos să lucrezi;
- evitarea costurilor de pe urma actelor de discriminare;

- respectarea normelor legale în domeniu.

Astfel, managerul furnizează, demonstrează, prelucrează și coordonează un complex de valori, obiective și strategii ale instituției. Aceasta implică un volum mare de responsabilități, măiestrie și consum de energie. Resursele personale ale managerului, referitoare la aceste calități, determină în mare măsură stilul și strategia sa managerială, care la rândul său influențează productivitatea și competitivitatea instituției.

Concluzii. Poliția este o instituție specială alcătuită din funcționari publici cu un statut special, ce prezintă un interes deosebit în privința implementării politicilor de diversitate în contextul nediscriminării, datorită scopului pentru care a

fost creată această instituție, dar și a competențelor și sarcinilor speciale pe care le exercită personalul său – în mod frecvent, exercitarea competențelor de către polițiști interferează cu drepturi și libertăți fundamentale ale persoanelor. Poliția, fiind o instituție publică finanțată prin impozitele și taxele plătite de contribuabili, ar trebui să dea un bun exemplu în ceea ce privește politica de diversitate. De aceea, apreciem că mai multă diversitate și mai puțină discriminare pot contribui la obținerea unor rezultate-cheie pentru poliție [6].

În teorie, orice persoană poate deveni polițist, orice polițist ar putea deveni manager, dar practica forțelor europene de poliție și statisticile existente arată că este mai puțin probabil ca persoanele cu un profil divers (minoritari etnici, de gen sau sex) să se alăture forțelor de poliție și mai puțin probabil să fie promovate în funcții de conducere. În pofida existenței unui cadru legislativ adecvat în domeniul nediscriminării, precum și a disponibilității declarate pentru rezolvarea problemelor, problema diversității încă reprezintă o provocare pentru autoritățile publice, mai ales în zona instituțiilor de ordine publică și de aplicare a legii.

Surse bibliografice

1. FRA – Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Formare pentru polițiști din perspectiva drepturilor fundamentale, Manual pentru formatorii polițiștilor, Viena 2016.
2. DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women (2019) „Activitatea polițienească și dimensiunea de gen”, în: Set de instrumente privind aspecte de gen și securitate. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women.
3. Centrul Parteneriat pentru Egalitate, Cum gestionăm situațiile de hărțuire sexuală. Ghid practic pentru manageri, manageri de resurse umane și reprezentanți ai sindicatelor, 2007.
4. Arișanu Constantin, Rezumat la teza de doctorat „Contribuții la dezvoltarea teoriei și practicii din domeniul stilului de muncă al managerului practicat în structurile poliției române, în contextul integrării în Uniunea Europeană. Studii de caz la Inspectoratul de Poliție al Județului Brașov”, Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu, 2009.
5. Creța Simona Claudia, Hințea Călin Emilian, Macarie Felicia Cornelia (coord.), Politica de gen în organizațiile publice, Cluj-Napoca, 2011.
6. Sava Nicolae, Rezumat la teza de doctorat „Managementul diversității în contextul prevenirii discriminării în cadrul poliției”, București, 2015.

Despre autor

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
Catedra „Drept public și securitate a frontierei”,
Academia „Ștefan cel Mare” a MAI
e-mail: creanga_liliana@gmail.ru*