

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ЖЕНЩИН В СТРУКТУРАХ
ПОЛИЦИИ РЕСПУБЛИКИ БОЛГАРИЯ**

Арабаджийский Н.З.

**PROFESSIONAL IMPLEMENTATION OF WOMEN IN THE
POLICY STRUCTURES IN THE REPUBLIC OF BULGARIA**

Arabadzhiyski N.

Аннотация. Рассматриваются проблемы, препятствующие карьерному развитию женщин в структурах полиции Болгарии. Представлены результаты анализа национальных и международных актов, стратегических документов, а также непосредственного наблюдения практики приема на работу и развития карьеры женщин в болгарской полиции с 1990 по 2018 г. Отмечается, что несмотря на наличие правового положения о равном доступе к государственной службе мужчин и женщин в болгарской полиции и единой системы профессионального карьерного развития существуют полицейские должности, которые не могут занимать женщины. Выдвигается предложение, чтобы министр внутренних дел составил список должностей в полицейских структурах, которые не могут занимать женщины, в зависимости от видов деятельности, где пол является существенным и определяющим профессиональным требованием.

Ключевые слова: полиция, женщины, профессиональная реализация, государственная служба.

Annotation. The report presents the problems that impede the career development of women in Bulgarian police. Presented are the results of analyzes of national and international acts, strategic documents, as well as direct monitoring of the practice of recruitment and career development of women in Bulgarian police in the period 1990 - 2018. The author claims that in spite of the existing provisions aimed at ensuring equal access to State service for women and men in Bulgarian police and a unified system of professional career development, there are police positions that are not suitable for women. It is proposed that the Minister of the Interior designate police positions that cannot be taken by women, depending on the activities where gender is an essential and defining professional requirement.

Keywords: police, women, professional development, civil service.

Разделение профессий на мужские и женские порождено биологическим разделением полов. Женщина, как правило, физически слабее мужчины. Накопленные в веках традиции предписывают ей прежде всего рожать, растить и воспитывать детей в семье. С развитием цивилизации мужчины становятся летчиками, космонавтами, водолазами, военными, полицейскими – выбирают профессии, для которых необходимы прежде всего физическая выносливость и психическая устойчивость. Мы являемся свидетелями того, что устаревшее понимание постепенно уходит в прошлое, и в последние десятилетия женщины

выбирают рабочие места, которые традиционно занимали мужчины. Оказалось, что доминирующим элементом является не физическая выносливость, а прежде всего наличие психической устойчивости, лидерских качеств, интеллигентности, владения определенным объемом знаний и умений, которые успешно осваивают не только мужчины, но и женщины. Один из ярких примеров эмансипации в современных условиях – профессиональная реализация женщин в разных структурах полиции. Традиционно, сотрудники данной государственной институции наделены правомочиями обеспечивать соблюдение общественного порядка и противодействовать преступности. Они разыскивают лица, укрывающиеся от судебного преследования, осуществляют контроль дорожного движения, охраняют массовые мероприятия, контролируют использование обще опасных средств, осуществляют разнородные административные виды деятельности, и, прежде всего, деятельность по раскрытию и задержанию лиц, совершивших уголовные и экономические преступления.

Резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН 19.02.1979 г. принята *Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*. [1] Она вступает в силу в Народной республике Болгарии 10 марта 1982 года. Государства-участники принимают все соответствующие меры по ликвидации дискриминации, среди которых «обеспечение женщинам на равных условиях с мужчинами право участвовать в формулировании и осуществлении политики правительства и занимать государственные посты, а также осуществлять все государственные функции на всех уровнях государственного управления». Практика показывает, что, несмотря на отсутствия законодательного ограничения в новом законодательстве об организации и функционировании полиции в Республике Болгарии после 1990 года, при назначении женщин в своих структурах существует негативное отношение со стороны некоторых руководящих сотрудников-мужчин. Данное обстоятельство препятствует их поступлению на должности в болгарской полицейской администрации.

Конвенция предусматривает формирование *Комитета по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW)*. [2] 6 октября 1999 г. к Конвенции принят и Факультативный протокол, предусматривающий процедуру по рассмотрению индивидуальных или групповых жалоб. В случае установления нарушения Комитет направляет свое мнение и рекомендации соответствующему государству, которое должно в течение 6 месяцев ответить относительно принятых им мер. Министерство труда и социальной политики участвует в подготовке докладов в CEDAW, давая и комментарии, и ответы по жалобам. Ежегодно Министерство внутренних дел подает информацию в Министерство труда и социальной политики об исполнении рекомендаций, данных Республике Болгарии CEDAW.

За период с 1990 года по 2018 год осуществлены *существенные административные реформы в Министерстве внутренних дел (МВД)*, в

соответствии с принятыми нормами европейского права. Приняты и реализованы *стратегические документы*, составлено новое законодательство и совершены ряд изменений и дополнений в действующее законодательство. Правовой режим сотрудников МВД, включающий деятельность по возникновению, изменению и прекращению новых государственно-служебных и трудовых отношений для них, изменяется в зависимости от общего законодательства о государственной службе (*Закон об администрации* и *Закон о государственных служащих*) и специальных Законов о МВД от 1991 г., от 1997 г., от 2006 г. и от 2014 г., как и их многократных изменений и дополнений. [3] В этот период в Республике Болгарии строится система новых полицейских служб в МВД, причем с 2014 года это: Главная дирекция «Национальная полиция» (ГДНП), структурой которой является дирекция «Жандармерия» (ДЖ); Главная дирекция «Борьба с организованной преступностью» (ГДБОП); Главная дирекция «Пограничная полиция» (ГДГП), Столичная и областные дирекции МВД (СДВР и ОДМВР) - 28, в которых имеются Районные управления (РУ) и Полицейские участки (ПУ).

В 1992 году в первый раз был осуществлен прием 48 женщин-курсантов на дневное отделение факультета «Полиция» Высшей специальной школы МВД (ВСШ-МВР). В 1991 году школу преобразовали в Высший институт по подготовке офицеров и научно-исследовательской деятельности при Министерстве внутренних дел (ВИПОНД – МВР), а с 2002 г. решением Народного собрания институт приобретает статус университета с наименованием Академия МВД (АМВР). Каждый учебный год 20% объявленных мест для курсантов факультета «Полиция» определены как доля приема женщин. После успешного окончания университета они занимают разные должности в структурах полицейских служб, причем подписывают договор на 10-летнюю службу. Большинство новоназначенных полицейских сотрудников набираются внутренним порядком посредством конкурсов, причем для объявленных мест нет разделения доли женщин и мужчин. Утвержденные кандидаты проходят обязательную полицейскую подготовку в Академии МВД и в Центрах специализации и профессиональной подготовки. В некоторых из объявленных конкурсов на полицейские должности количество кандидатов мужчин и женщин почти одинаковое.

Однако сотрудники в звеньях «Человеческие ресурсы» МНД, как и руководящие сотрудники отдельных полицейских структур не всегда с энтузиазмом назначают в свои структуры женщин-полицейских. По их мнению, это не самое подходящее поприще для профессиональной реализации женщин в полиции. Законодательно регламентировано, что в этих структурах нельзя назначать «сотрудников по замещению»: то есть на должность уходящих в декрет сотрудниц нельзя назначить других сотрудников, даже если они мужчины. Это блокирует работу структурного звена на длительный период до двух и более лет, и деятельность становится неэффективной. Часть

руководящих сотрудников в структурах криминальной полиции и в структурах по борьбе с организованной преступностью считают, что женщины не могут эффективно противодействовать агрессивности уголовных преступников.

Традиционно, сотрудники болгарских полицейских служб осуществляют основные виды деятельности в четырех направлениях: «охранном», «оперативном», «расследующем» и «административном». В первом направлении назначаются полицейские сотрудники, которые осуществляют свою деятельность в форме, а в остальных – в гражданской одежде. Сотрудники «охранного» и «оперативного» направлений работают в основном «на улице», а те, что в «расследующем» и «административном» - в основном «в кабинетах» полицейских структур. Наблюдения за практической деятельностью полицейских сотрудников из данных четырех направлений показывают, что женщины успешно могут занимать полицейские должности в отдельных структурах. Подтверждение этого - факт, что полицейские сотрудники ежедневно сталкиваются с судьбой как мужчин, так и женщин. Вот почему при исполнении некоторых из своих специфических функций необходима именно вмешательство женщины-полицейского. Результаты многолетних наблюдений за полицейской практикой в Республике Болгарии в период с 1990 года по 2018 год показывают, что трудно достичь приемлемую пропорциональность между мужчинами и женщинами полицейскими в разных полицейских структурах, потому что нет определенных стандартов.

В системе современных болгарских полицейских служб существуют должности, на которых женщины-полицейские могут успешно выполнять возложенные на них задачи. В начале периода перехода к присоединению Республики Болгария в качестве полноправного члена к Европейскому союзу (с 1995 года по 2007 год) большинство административных должностей в полицейских структурных звеньях занимали мужчины с многолетним полицейским стажем. На данные структурные звенья было возложено осуществление контрольно-информационной и аналитической деятельности, контроля за общеперильными средствами, проведение криминалистических экспертиз, паспортный и паспортно-визовый режим, связи с общественностью, материально-ресурсное обеспечение, финансовое обеспечение, правовое обеспечение, международное сотрудничество, управление человеческими ресурсами и др. После присоединения Республики Болгарии как полноправного члена к Европейскому союзу в 2007 году большой процент руководящих должностей в этих структурных звеньях стали занимать женщины, причем большая часть из них занимает эти позиции по сей день.

Существуют мнение, что в «охранном» направлении женщины-полицейские сталкиваются с серьезными проблемами при осуществлении возложенных на них задач. Это происходит вследствие ежедневного контакта с преступниками, нарушителями общественного порядка, с лицами, не соблюдающими правила дорожного движения, нарушителями общественного

порядка при проведении массовых мероприятий. В Районных управлениях Столичной дирекции внутренних дел и Областных дирекциях внутренних дел женщины работают как **«районные или младшие районные инспекторы»**. В своей ежедневной работе они непрерывно общаются с лицами, нарушающими общественный порядок в определенном районе. Они терпят грубости со стороны отдельных лиц, которые в большинстве случаев не воспринимают всерьез женщину полицейского. В то же время, следует иметь в виду и тот факт, что в последние 10 лет нет докладных о случаях в Дирекции «Инспекторат» или «Внутренняя безопасность» МВД о применении физического насилия со стороны женщин-полицейских против граждан.

С учетом обеспечения личной безопасности женщины-полицейского считается, что она должна исполнять свои задачи, работая в паре с мужчиной, а это не всегда можно обеспечить. Женщин назначают на должности **«постовых полицейских»** у входа в некоторые Районные управления Столичной дирекции внутренних дел и Областные дирекции министерства внутренних дел. Другие работают как **полицейские в дежурной части** управления. В таких случаях начальники некоторых районных управлений перераспределяют режим работы для женщин-полицейских, мотивированные нецелесообразностью оставлять их ночью в управлении, потому что комната отдыха дежурных – общая для мужчин и женщин. В ночные часы дежурства – самые нагруженные. Такие ошибочные управленческие решения сказываются на микроклимате по причине несогласия мужчин-полицейских нести тяжесть ночных дежурств, а получать одинаковое вознаграждение с женщинами-полицейскими, которые идут домой.

В период с 1995 года по 2000 год в болгарской полиции начата инициатива назначать женщин в структурах звеньев контроля дорожного движения как **дорожных полицейских**. Сформированы несколько полицейских коллективов, в составе которых только женщины. Граждане были изумлены при виде молодой девушки в полицейской обуви типа «берцы», в тяжелой кожаной форме, с палкой на ремне, с наручниками, с сумкой с документами, с пистолетом и рацией. Стояние часами на перекрестках, особенно в качестве регулировщиков, среди выхлопных газов машин скажется на их здоровье, особенно как будущих мам. В то же время, вполне очевидна эффективность деятельности женщин-**дорожных полицейских**, которые осуществляли административно-штрафную деятельность и штрафовали без компромиссов нарушителей дорожного движения. Последние не реагировали агрессивно против вежливого обращения штрафующей их женщины-полицейского.

Проблемы при осуществлении деятельности и исполнении конкретных задач испытывали и **женщины-полицейские в муниципальной полиции**, и те, кто в структурах по осуществлению патрульно-постовой деятельности (ППД) патрулирует в разных объектах муниципалитета – на парковках, водоемах, в общественных объектах. С проблемами в своей деятельности сталкиваются и женщины-полицейские, назначенные в **Конном эскадроне**, в

мотоохранных подразделениях полиции и в структурах **пограничной полиции**. Каждая женщина до поступления на должность в соответствующей полицейской структуре имеет возможность оценить как преимущества, так и недостатки полицейской профессии. Выбор – личный, индивидуальный и мотивация работать в полиции – только и единственно поступающей женщины. Болгарское законодательство не содержит дискриминационных регламентов, которые препятствовали бы этому выбору. Но выбор и мотивация занять конкретную полицейскую должность должны быть сообразены с уровнем обладаемой компетенции, психологической, физической и медицинской пригодности занимать соответствующую должность.

В качестве примера можно привести амбиции многих женщин работать в структурах *«оперативного»* направления полицейской службы в качестве **оперативных сотрудников (разведчиков) в криминальной полиции** или в **структурах по борьбе с организованной преступностью**. Они упрямо ищут и находят свое место среди мужских коллективов, оперативных сотрудников. В недалеком прошлом робкие попытки их утверждения в этой исключительно интересной полицейской деятельности начинались с их назначения в качестве **инспекторов в детской педагогической комнате**. Постепенно некоторые из них переквалифицировались на раскрытие карманников или обманов. Это чисто оперативная работа, в которой неизменно должны вмешаться мужчины при задержании преступников. Постепенно в полицейских структурах, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, начали назначать женщин, которые обслуживали соответствующий район, в качестве **территориальных оперативных сотрудников** или в специализированных оперативных структурах противодействия и раскрытия разных видов преступлений (угон транспортных средств, воровство в домах, изнасилования, трафик людей, преступления, связанные с культурными ценностями, наркотическими веществами и прекурсорами, огнестрельным оружием, грабежами и убийствами). Наблюдения в отношении их личностного изменения вследствие осуществления их деятельности в качестве **оперативных сотрудников в криминальной полиции** или в **структурах по борьбе с организованной преступностью** показывают, что некоторые из женщин полицейских в этих структурах постепенно становятся бесцеремонными, слишком часто при своих контактах с преступниками проявляют грубость и иногда используют циничные и нецензурные выражения. Такое поведение проявляется не только во время службы, но и дома. Часто эта самоуверенность приводит к употреблению спиртного, с мотивацией о психологическом расслаблении от депрессивного состояния, а это неминуемо плохо сказывается на семейной жизни и является предпосылкой развода или нежелания создать семью.

Результаты наблюдений в полицейской практике показывают, что исключением являются женщины-полицейские, которые назначены в качестве

оперативных сотрудников в экономической полиции. Их общение с интеллигентными преступниками в этой сфере, работа и розыск доказательств по документам сохраняет и предохраняет женщину полицейского от проявления агрессивности. Назначение женщин в качестве **расследующих полицейских** тоже приемлемо. Для них характерна работа с документами, точная оценка доказательственного материала, верные решения, и они, как правило, успешно завершают возложенные на них предварительные производства.

В период с 1995 года по 2000 год желание попасть на должность полицейских проявили и женщины *цыганского этноса*. Кадровые комиссии в полицейских службах не могли их остановить, потому что в 1999 году Народное собрание Народной республики Болгарии ратифицировало *Рамочную конвенцию о защите национальных меньшинств*, принятую государствами-участниками Совета Европы [4]. Она регламентирует обязанность государств создавать условия, необходимые для эффективного участия лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам, в культурной, социальной и экономической жизни и в государственных делах, особенно в тех, которые их касаются. Наблюдения за практикой подбора таких кандидаток на работу в полицейские структуры в этот период показывают, что, если большая часть успешно прошла медицинские исследования, то не смогла выполнить нормативы физической пригодности, тесты интеллигентности и требования к психологической устойчивости. Назначенные женщины этого этноса в полицейские службы – единицы.

В 2003 году в Республике Болгарии принят Закон о защите от дискриминации [5]. Данный закон упорядочивает защиту от всех форм дискриминации и содействует ее предотвращению. В соответствии с законом не представляет собой дискриминацию:

➤ *Отличное отношение к лицам* на основе характеристики, относящейся к признаку пола, расы, народности, этнической принадлежности, человеческого генома, гражданства, происхождения, религии или веры, образования, убеждений, политической принадлежности, личного или общественного положения, инвалидности, возраста, сексуальной ориентации, семейного положения, имущественного состояния или по любым другим признакам, установленным законом или международным договором, по которому Республика Болгария является стороной, когда данные характеристики по причине естества определенного занятия или деятельности, или условий, при которых оно осуществляется, является существенным и определяющим профессиональным требованием, цель - законная, а требование не превышает необходимое для ее достижения;

➤ *Определение максимального возраста для принятия на работу*, что связано с необходимостью в обучении, чтобы занимать соответствующую должность, или с необходимостью в разумном сроке, чтобы занимать должность до ухода на пенсию, при условии, что это объективно оправдано для

достижения законной цели и средства для ее достижения не превышают необходимое.

Перечень видов деятельности, при которых пол является существенным и определяющим профессиональным требованием, определяется в Распоряжении №4 от 30 марта 2004 г. министра труда и социальной политики, согласованном с министром внутренних дел [6]. Данный перечень необходимо своевременно приводить в соответствие с наступающими изменениями условий труда, пересматривая его не менее одного раза каждые три года. Болгарские ученые защищают тезис, что введение подобной законодательной техники лишает работодателя возможности самому ставить профессиональное требование, основанное на признаке «пола», и считать его существенным и определяющим для той или иной должности в его организации. Если работодатель поставит требование «пола» в деятельности, не включенной в перечень, он совершает акт дискриминации [7].

12 марта 2004 г. министр внутренних дел утвердил *Стратегию полицейской карьеры и оптимизации управления человеческих ресурсов в МВД*. [8] Предусматривается, чтобы права и обязанности полицейских сотрудников вытекали из специфики государственной службы в МВД.

В 2006 году в Республике Болгария принят полностью новый, третий *Закон о МВД* [9]. Данным законом все *сотрудники МВД демилитаризованы*. Офицерские и сержантские звания аннулированы. Министерство, включая все полицейские службы, преобразованы из военизированных структур в гражданскую администрацию. Введена система карьерного роста сотрудников, основанная на компетентности, причем более крупные должности занимают после проведенного конкурса и последующего обучения. Равный доступ к участию в объявленные конкурсы имеют как мужчины, так и женщины. После этой реформы часть руководящих должностей в структурах полицейских служб начали занимать женщины.

В 2008 году Совет Министров Республики Болгарии принял *Национальную стратегию поощрения равнопоставленности полов за период 2009-2015 г.* [10]. Она наметила конкретные стратегические цели, которые необходимо достигнуть, чтобы удалить все препятствия при осуществлении фактической равнопоставленности полов в стране.

В период с 2010 г. по 2015 г. в Дирекцию «Координация и информационно-аналитическая деятельность» МВД поступили всего шесть сигналов о дискриминации, из которых три - о дискриминации по признаку пола и три - о дискриминации на основе этнической принадлежности. Только один из сигналов закрыт, как неподтвержденный [11].

В 2016 году в Республике Болгарии принят *Закон о равнопоставленности женщины и мужчины* [12]. Государственная политика о равнопоставленности обоих полов основывается на принципах:

- равной возможности для женщин и мужчин во всех сферах общественной, экономической и политической жизни;
- равного доступа женщин и мужчин ко всем ресурсам в обществе;
- равного отношения к женщинам и мужчинам, и недопущения дискриминации и насилия, основанных на половых различиях;
- сбалансированного представительства женщин и мужчин во всех органах, принимающих решения;
- преодоления стереотипов, основанных на половых различиях.

При Совете Министров Республики Болгарии создан *Национальный совет по равнопоставленности женщин и мужчин*, который является органом для осуществления консультаций, сотрудничества и координации между центральными и территориальными органами исполнительной власти и структурами гражданского общества. Эти органы должны собирать, регистрировать и обрабатывать данные по признаку пола в целях *системы наблюдения*. Органам следует определять *служащих, которые исполняют функции координаторов равнопоставленности женщин и мужчин*. В Главной дирекции «Национальная полиция» МВД определены две служащие, которые исполняют эти функции, причем одна из них занимает должность заместителя директора дирекции.

В 2014 году в Республике Болгарии принят полностью новый, четвертый *Закон о МВД*. [13] С изменениями его части 1 статьи 142, считая с 01.04.2015 г. сотрудники МВД обособлены в три группы:

- **государственные служащие – полицейские органы и органы по пожарной безопасности и защите населения;**
- **государственные служащие;**
- **лица, работающие по трудовому контракту.**

Цель закона - ввести справедливость в отношении осуществляемой государственной службы и работы разных категорий *сотрудников МВД* (*сотрудники*, которые непосредственно исполняют функции по обеспечению внутренней безопасности и общественного порядка; *сотрудники*, которые предоставляют общественные услуги и *сотрудники*, осуществляющие охранную деятельность).

Статус **государственных служащих – полицейских органов и органов по пожарной безопасности и защиты населения** можно определить как «*особый статус*» в силу специального Закона о МВД, который предоставляет более благоприятные права и обязанности, но в то же время и ограничивает права данной категории *служащих*.

Статус **государственных служащих административных служб МВД** можно определить, как «*общий статус*» по *Закону о государственном служащем* [14], и ему не следует ничем отличаться от статуса остальных *государственных служащих государственной администрации*.

Статус лиц, работающих по трудовому контракту в МВД, также можно определить, как «особый статус», потому что определяется не только *Кодексом труда* [15], но и специальным Законом о МВД.

Применение закона затронуло статус большей части полицейских сотрудников. В начале 2018 года по данным МВД общая штатная численность в полицейских службах (ГДНП и ДЖ, ГДБОП, ГДПП, СДВР и ОДВР и РУ и ПУ при них) в Республике Болгарии составляет **37 796 сотрудников**. Они обеспечивают внутреннюю безопасность и общественный порядок населения в **7 013 716 человек**. Из них:

- **30 795** – государственные служащие – полицейские органы по *Закону о МВД*;
- **984** - государственные служащие по *Закону о государственном служащем*;
- **6017** - лица, работающие по трудовому контракту по *Кодексу труда*.

Назначенные женщины-полицейские в этих службах МВД составляют около 20%, или приблизительно **6 150 сотрудниц**. Процент разный для отдельных полицейских служб, как и для отдельных их структур. После проведенной административной реформы в МВД в 2015 году большая часть женщин, назначенных на *административные полицейские должности* по *Закону о МВД*, изменила свой статус. Те из них, кто имеет высшее образование, были переназначены, согласно *Закону о государственном служащем*, и они потеряли свой статус полицейских сотрудников. Те из них, кто получил среднее образование, были переназначены в зависимости от их желания или как полицейские сотрудники по *Закону за МВД* (если отвечают требованиям), или как служащие по трудовому контракту, согласно *Кодексу труда*.

В 2016 году Советом Министров Республики Болгария принята *Национальная стратегия поощрения равнопоставленности женщины и мужчины 2016-2020 г.* [16]. Она будет исполняться посредством *планов*, которые будут включать конкретные виды деятельности и меры, ответственные органы и индикаторы исполнения.

Вследствие проведенного *анализа* национальных и международных актов, стратегических документов и из непосредственного наблюдения практики назначения и карьерного роста женщин в болгарской полиции с 1990 года по 2018 год, можно сделать следующие **обобщенные выводы**:

- В *законодательном аспекте не устанавливается дискриминация* при назначении и карьерном росте женщин в полицейских структурах Республики Болгарии.
- *Политика руководства МВД соответствует* принятым международным актам и стратегическим документам Правительства Республики Болгария *о поощрении равнопоставленности женщины и мужчин*;

➤ *Вознаграждения за полицейскую должность одинаковые* как для мужчин, так и для женщин.

➤ *Система карьерного роста доступна* как для мужчин, так и для женщин, которые обладают соответствующей компетенцией и отвечают требованиям;

➤ *Констатировано наличие определенных полицейских должностей, которые не могут занимать женщины* – в оперативных и в некоторых охранных структурах полицейских служб.

Указанные *обобщенные выводы* доказывают заявленный *основной тезис*, что, несмотря на нормативно разрешенный равный доступ к государственной службе женщин и мужчин в структурах полицейских служб и единой системы профессионального карьерного роста, существуют полицейские должности, которые не могут занимать женщины. В связи с этим целесообразно проведение углубленного анализа пригодности, эффективности и целесообразности занятия женщинами определенных полицейских должностей в *оперативных и охранных структурах полицейских служб*. Также предлагается министру внутренних дел *инициировать актуализацию Перечня должностей, при которых пол является существенным и определяющим профессиональным требованием*, определенным Распоряжением №4 от 30 марта 2004 г., куда должны быть включены должности, *которые не могут занимать женщины в структурах полицейских служб*.

Список источников:

1. Арабаджийски, Н. Женское нашествие в полиции (статья). Журнал «Полицейский», № 4 /1995.

2. Арабаджийски, Н. Полицейская администрация. София, 2002, с.180.

3. Арабаджийски, Н. Административная реформа в Министерстве внутренних дел и требование омбудсмена о противоконституционности. Годовой выпуск департамента «Администрация и управление», том.2/2017, с.36

4. Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств, Ратифицированная 38-ым Народным собранием, законом, принятым 18.02.1999 г. – обн. ДВ, №18 от 1999 г. Выдана Министерством внутренних дел, обн., ДВ, №78 от 3.09.1999 г., в силу для Республики Болгарии с 01.09.1999 г.

5. Закон о защите от дискриминации, Обн. ДВ. №86 от 30 сентября 2003 г., с посл. изм. ДВ. №7 от 19 января 2018 г.

6. Распоряжение №4 от 30 марта 2004 г. о видах профессий или деятельности, при которых по причине их естества или условий, в которых осуществляются, пол имеет существенное и определяющее профессиональное требование в смысле п.2 части 1 ст. 7, Закона о защите от дискриминации, Обн. ДВ. №40/2004.

7. Цит. Стайков, Ив. Понятие о дискриминации в трудовых отношениях. Журнал «Правовой взгляд», бр. 1/2005, с. 22-42.

8. Стратегия полицейской карьеры и оптимизации управления человеческих ресурсов в МВД – утверждена приказом министра внутренних дел Рег. № I – 3591/12.03.2004 г.

9. Закон о Министерстве внутренних дел - обн. ДВ. №17 от 24 февраля 2006 г., в силу с 1 мая 2006 г., отмененный ДВ. №53 от 27 июня 2014 г.

10. Национальная стратегия поощрения равнопоставленности полов за период 2009 - 2015 г., принятая Протоколом № 48.1 Совета министров от 10.12.2008 г.

11. Якимова, Р. Равнопоставлены ли женщины и мужчины в МВД. Фонд «Общество и безопасность». София, 2015, с.15

12. Закон о равнопоставленности женщины и мужчины, Обн. ДВ. №33 от 26 апреля 2016 г.

13. Закон о Министерстве внутренних дел - обн. ДВ. №53 от 27 июня 2014 г., изм. ДВ. №26 от 28 марта 2017 г.

14. Закон о государственных служащих - обн. ДВ. №67 от 27 июля 1999 г., с посл. изм. и доп. ДВ. №105 от 30 декабря 2016 г.

15. Кодекс труда - обн. ДВ. №26 от 1 апреля 1986 г., с посл. изм. и доп. ДВ. №105 от 30 декабря 2016 г.

16. Национальная стратегия поощрения равнопоставленности женщины и мужчины 2016-2020 г., принята Решением № 967 Совета министров от 14.11.2016 г.

УДК 316.477

СУЩЕСТВУЮЩИЙ «СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК» ДЛЯ ЦЕНТРАЛЬНО-АЗИАТСКИХ ЖЕНЩИН (НА ПРИМЕРЕ КЫРГЫЗСТАНА)

Тулехабылова Н.

EXISTING “GLASS CEILING” FOR CENTRAL ASIAN WOMEN (ON THE EXAMPLE OF KYRGYZSTAN)

Tulegabylova N.

Аннотация. Общественное объединение «Эл агартуу» в 2016 г. провело опрос среди 300 работающих женщин возрасте 30-50 лет из 7 областей Кыргызской Республики с целью выявления «стеклянного потолка», как невидимого карьерного барьера в рамках профессиональной карьеры, которая подразумевает не только карьерный рост внутри одной организации, но включает в себя карьерные продвижение и повышение профессионального статуса за счет переходов из одной организации в другую. Опрос показал, что среди опрошенных женщин, которые в своей жизни перемещались из одной организации в другую, все столкнулись «стеклянным потолком».

Помимо существования модели «стеклянного потолка» было выявлено и существование «стеклянных стен», где кыргызские женщины имеют меньший доступ к профессиям и видам деятельности. Еще при выборе профессии и