

## ЖЕНИТЕ В ПОЛИЦЕЙСКИТЕ СЛУЖБИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

проф. д-р Николай Арабаджийски  
*Нов български университет*

**Резюме:** Целта на статията е да се представят проблемите, които възпрепятстват професионалната реализация на жените в различни структури на полицията в Република България. Представени са резултати от извършени анализи на национални и международни актове, стратегически документи, както и от непосредствено наблюдение на практиката за назначаване и кариерно развитие на жени в българската полиция от 1990 до 2021 г. Основната теза, която се прави опит да бъде защитена е, че въпреки нормативно разрешения равен достъп до държавна служба на жени и мъже в българската полиция и на единна система за професионално кариерно развитие, съществуват полицейски длъжности, които не са подходящи за заемане от жени. Направено е предложение министъра на вътрешните работи да определи длъжностите, които не могат да се заемат от жени в структурите на полицията, в зависимост от дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване.

**Ключови думи:** полиция, жени, професионална реализация, държавна служба

## WOMEN IN THE POLICE SERVICES IN THE REPUBLIC OF BULGARIA

Prof. Nikolay Arabadzhiski, PhD  
New Bulgarian University

**Abstract:** *The article presents the problems that hinder the career development of women in the 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*

Квалифицирането на професиите на мъжки и женски е породено от биологичното развитие на двата пола. От векове е прието, че жената е по-слаба физически. Натрупаните през вековете традиции са ѝ отредили да се занимава преди всичко с раждането, отглеждането и възпитанието на децата в семейството. С развитието на цивилизацията предимно мъже стават пилоти, космонавти, водолази, военни, полицаи – професии, за които се е считало и се счита, че е необходима преди всичко физическа издръжливост. Свидетели сме, че тези поостарели разбирания постепенно остават в миналото и жените замет работни места, които традиционно са заемани от мъже. Оказа се, че при тях доминиращ елемент е не физическата издръжливост, а преди всичко наличието на интелигентност, владееенето на определен обем от знания и умения, които се усвояват успешно не само от мъже, но и от жени. Един от ярките примери за еманципацията в съвременни условия е професионалната реализация на жените в различни структури на полицията. Традиционно служителите на тази държавна институция са оправомощени да осигуряват опазването на обществения ред и да противодействат на престъпността. Те издирват лица, укриващи се от съдебно преследване, осъществяват контрол на движението по пътищата, контрол над общоопасните средства, административни дейности, свързани с паспортния и паспортно-визовия режим, и преди всичко дейности по разкриване и залавяне на извършителите на криминални и стопански престъпления.

С Резолюция 34/180 на Общото събрание на ООН на 19.02.1979г. се приема *Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените*. [1] Тя влиза в сила в Народна република България на 10 март 1982 г. Дър-

жавите участнички се задължават да вземат всички необходими мерки за ликвидиране на дискриминацията, между които е „осигуряването на равни условия на жените и мъжете при участие във формулиране и осъществяване на политика и заемане на държавни постове, както и осъществяване на всички държавни функции на всички равнища на държавното управление“. Практиката показва, че въпреки липсата на законодателно ограничение в новото законодателство за организацията и функционирането на полицията в Република България след 1990 г., при назначаването на жени в нейните структури съществува негативно отношение от страна на някои ръководни служители мъже. Това обстоятелство възпрепятства тяхното постъпване на подходящи длъжности в българската полицейска администрация. Конвенцията предвижда учредяването на *Комитет за ликвидиране на дискриминацията по отношение на жените*, но нератифицирането и необнародването ѝ лишава полицейската администрация от възможността да му представя доклади за реализирането на нейните разпоредби.[2]

За периода от 1990 г. до 2021 г. са осъществени съществени административни реформи в Министерството на вътрешните работи/МВР/, в съответствие с възприети норми на европейското право. Приети са и са реализирани стратегически документи, ново законодателство и са извършени редица изменения и допълнения на действащото законодателство. Правният режим на служителите в МВР, включващ дейности по възникването, изменението и прекратяването на новите държавно-служебни и трудови правоотношения за тях, се променя в зависимост от общото законодателство за **държавна служба** (*Закон за администрацията* и *Закон за държавния служител*) и **специалните Закони за МВР** от 1991 г., от 1997 г., от 2006 г. и от 2014 г., както и техни многократни изменения и допълнения.[3] В този период в Република България се изгражда система от **нови полицейски служби в МВР**, като от 2014 г. те са: Главна дирекция „Национална полиция“/ГДНП/, към която е структурирана дирекция „Жандармерия“/ДЖ/; Главна дирекция „Борба с организираната престъпност“/ГДБОП/; Главна дирекция „Гранична полиция“/ГДГП/, Столична и областните дирекции на МВР/СДВР и ОДМВР/ – 28 бр., към които има изградени Районни полицейски управления/РПУ/ и Полицейски участъци/ПУ/.

През 1990 г. за първи път бе осъществен прием на жени-курсанти във факултет „Полиция“ на Висшата специална школа на МВР/ВСШ – МВР/. През 1991 г. школата е преобразувана във Висш институт за подготовка на офицери и научно-изследователска дейност към Министерството на вътрешните работи/ВИПОНД – МВР/, а от 2002 г. с решение на Народното събрание придобива статут на университет с наименование Академия на МВР/АМВР/. Всяка учебна година 20% от обявените места за курсанти във факултет „Полиция“ са определени като квота за прием на жени. След успешното си завършване те заемат различни длъжности в структурите на полицейските служби, като подписват договор за 10-годишна служба. По-голяма част от новоназначените полицейски служители се набират чрез конкурси, като одобрените преминават задължителна полицейска подготовка в Академията на МВР и в Центровете за специализация и професионална подготовка към нея. За някои от обявените конкурси за полицейски длъжности броят на кандидатите мъже и жени е почти еднакъв. Служителите от звената „Човешки ресурси“ на МВР, както и ръководните служители на отделни полицейски структури, невинаги са ентузиазирани за назначаване в техните структурни звена на жени полицаи. Според тях това не е най-подходящото поприще за професионална реализация на жените в полицейските служби. Законодателно е регламентирано, че в тях не могат да се назначават служители по заместване. На длъжностите на излизащите по майчинство полицейски служители не могат да се назначават други служители, дори ако са мъже. Това блокира работата на структурното звено в един продължителен период до две години и дейността му става неефективна. Част от ръководните служители на структурите на криминалната полиция и тези за борба с организираната престъпност считат, че противодействието срещу агресивността на криминалните престъпници също не може да бъде ефективно, ако се осъществява от жени полицаи.

Традиционно, служителите в българските полицейски служби осъществяват основни дейности, обособени в четири направления: „охранително“, „оперативно“, „разследващо“ и „административно“. В първото направление се назначават полицейски служители, които осъществяват дейността си в униформа, а в останалите в цивилно облекло. Служителите от „ох-

ранителното“ и „оперативното“ направления работят основно „на терен“, а тези от „разследващото“ и „административното“ направления работят основно в „канцеларии“ на полицейските структури. Наблюденията в практическата дейност на полицейските служители от тези четири основни направления показва, че жените успешно могат да заемат полицейски длъжности в отделни техни структури. В подкрепа на това е фактът, че полицейските служители ежедневно се сблъскват със съдбите, както на мъже, така и на жени. Ето защо при изпълнение на някои от специфичните си функции се налага именно намесата на жена полицаи. Резултатите от дългогодишните наблюдения на полицейската практика в Република България в периода от 1990 г. до 2021 г. показват, че трудно се постига приемлива пропорционалност между мъжете и жените полицаи в различните полицейски структури. Затова няма определени стандарти.

В системата на съвременните български полицейски служби съществуват длъжности, в които жените полицаи с лекота и прецизност могат да се справят с възложените им задачи. В началото на преходния период за пресъединяването на Република България като пълноправен член на Европейския съюз (от 1995 г. до 2007 г.) повечето от административните длъжности в полицейските структурни звена бяха заети от мъже с дългогодишен полицейски стаж. На тези структурни звена се възлага осъществяването на контролно-информационна и аналитична дейност, контрол на общоопасните средства, извършване на криминалистически експертизи, паспортния и паспортно-визовия режим, връзки с обществеността, материално-ресурсно осигуряване, финансово осигуряване, правно осигуряване, международно сътрудничество, управление на човешките ресурси и др.

Наблюденията показват, че в „охранителното“ направление назначените жени полицаи често се сблъскват с проблеми при осъществяване на възложените им задачи. Те са вследствие на ежедневния контакт, който имат с извършителите на престъпления, нарушители на обществения ред, лица, неспазващи правилата на движение по пътищата, нарушители на обществения ред при провеждане на масови мероприятия. В Районните полицейски управления са назначени жени като **„районни или младши районни инспектори“** (квартални полицаи). В ежедневната си работа те непрекъснато контактуват с

проявени лица, нарушаващи обществения ред в района, който обслужват. Търпят грубости от някои от проявените, които в повечето случаи с несериозност приемат жената полицаи. С оглед осигуряването на личната сигурност на жената полицаи тя трябва да изпълнява задачите си като работи в екип с мъж, а това невинаги може да бъде осигурено.

Жени се назначават и на длъжности, като **постови полицаи** на входа в някои от полицейските управления. Други работят като **полицаи в дежурната част** на управлението. В такива случаи началниците на някои от полицейските управления са принудени да преразпределят режима на работа за жените полицаи, мотивирани от нецелесъобразността те да остават през нощта в управлението, защото стаята за почивка на дежурните е обща за мъже и жени. През нощните часове дежурствата са най-натоварени. Такива грешни управленски решения рефлектират върху микроклимата, поради несъгласието мъжете полицаи да изнасят тежестта на дежурствата, а да получават еднакво възнаграждение с това на колежките си, които си отиват вкъщи.

В периода от 1995 до 2000 г. в българската полиция стартира инициатива жени да бъдат назначавани в структурите на звената за контрол на пътното движение като **пътни полицаи**. Формирани бяха няколко полицейски екипа изцяло от жени полицаи. Гражданите се изумяваха при гледката на младо момиче, обуто часове наред с полицейски обувки „кубинки“, облечено в тежък кожен костюм, препасано с палка, белезници, чанта с документи, пистолет и радиостанция. Убийственото им стоене часове наред по кръстовищата, особено като регулировчици, сред пушеците на автомобилите неминуемо се отразяваше на тяхното здраве, особено като бъдещи майки. Същевременно се наблюдаваше ефективност в дейността на жените **пътни полицаи**, които осъществяваха административно-наказателна дейност и санкционираха нарушителите на пътното движение. Последните не реагираха агресивно срещу любезното отношение на санкциониращата ги жена полицаи.

Проблеми при осъществяването на дейността и изпълнението на конкретни задачи изпитваха и **жените полицаи от общинската полиция**, патрулирайки в различни обекти на общината – паркинги, водоеми, публични обекти. С проблеми в дейността си се сблъскват и жените полицаи, назначени в **Конния**

**ескадрон, мотоохра-нителните поделения на полицията и в структури на гранична полиция.**

Всяка жена, преди постъпването на длъжност в съответна полицейска структура има възможност да прецени както предимствата, така и недостатъците на полицейската професия. Изобът е лично индивидуален и мотивацията за работа в полицията е само и единствено на кандидатстващата жена. Но изборът и мотивацията за заемането на конкретна полицейска длъжност трябва да са съобразени с нивото на притежаваните компетентност, психологическа и физическа пригодност за заемането на съответната длъжност.

Като пример могат да се посочат амбициите на много жени да бъдат назначени в структури на „оперативно“ направление на полицейска служба като **оперативни работници (разузнавачи) в криминалната полиция** или **в структури за борба с организираната престъпност**. Те упорито търсят и намират своето място сред екипите от мъже оперативни работници. В недалечното минало плахите опити на тяхното утвърждаване в тази изключително интересна полицейска дейност започна с назначаването им като **инспектори в детските педагогически стаи**. Постепенно някои от тях се преквалифицираха в разкриването на джебчийски кражби или измами. Това е чисто оперативна работа, в която неизменно трябва да се намесят мъже при задържането на извършителите на престъпления. Постепенно в полицейските структури, осъществяващи оперативно-издирвателна дейност, започнаха да се назначават жени, които обслужваха съответен район като **териториални оперативни работници** или в специализираните оперативни структури за противодействие и разкриване на различни видове престъпления като кражби на моторни превозни средства, кражби от домове, изнасилвания, трафик на хора, престъпления, свързани с културни ценности, наркотични вещества и прекурсори, огнестрелни оръжия, грабежи и убийства. Наблюденията по отношение на личностните им измененения, вследствие на осъществяването на дейността им като **оперативни работници в криминалната полиция** или **в структури за борба с организираната престъпност**, показват, че някои от жените полицаи от тези структури постепенно стават безцеремонни, твърде често употребяват в контактите си



с престъпници бруталност, като стават грубовати и цинични в поведението си и то не само в службата, но и пред обикновенните заявители на извършени престъпления и най-вече към членовете на семейството си. Често тази тяхна самоувереност води до посягане към алкохола, с мотив за психологически релакс, а това неминуемо влошава семейния живот и е предпоставка за развод или нежелание да създават семейство.

Резултати от наблюдения показват, че изключение правят жените полицаи, които са назначени като **оперативни работници в икономическа полиция**. Общуването им с интелигентни престъпници в тази сфера, работата и търсенето на доказателства по документи запазва и предпазва жената полицай от прояви на агресивност. Длъжностите в това оперативно направление са подходящи за заемане от жени.

Назначаването на жени като **разследващи полицаи** е също подходящо. Работата с документи, точната преценка на доказателствения материал и верните решения се открояват като техни умения и те успешно приключват възложените им предварителни производства.

В периода от 1995 до 2000 г. желание за назначаване на полицейски длъжности проявиха и жени от *ромския етнос*. Кадровите комисии в полицейските служби не можеха да ги спрат, защото през 1999 г. Народното събрание на Народна република България ратифицира *Рамковата конвенция за защита на националните малцинства*, приета от държавите - членки на Съвета на Европа.[4] Тя регламентира задължението на страните да създават условия, необходими за ефективно участие на лицата, принадлежащи към национални малцинства, в културния, социалния и икономическия живот и в държавните дела, особено в тези, които ги засягат. Наблюдения на практиката за подбор на такива кандидатки през този период показват, че ако по-голяма част успешно преминаваха медицинските изследвания, то впоследствие не можеха да покрият нормативите за физическа годност, тестовете за интелигентност и изискванията за психологическа пригодност. Назначените жени от този етнос в полицейските служби са единици.

През 2003 г. в Република България е приет *Закон за защита от дискриминация*.[5] Този закон урежда защитата срещу всички форми на дискриминация и съдейства за нейното предотвратява-

не. В съответствие със закона **не представлява дискриминация:**

- *Различното третиране на лица* на основата на характеристика, отнасяща се до признак по пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ;

- *Определянето на максимална възраст за наемане на работа*, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането и не надвишават необходимото.

**Списъкът на дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване** се определя с *наредба* на министъра на труда и социалната политика, съгласувано с министъра на вътрешните работи.[6] Този списък своевременно трябва да се привежда в съответствие с настъпващите изменения в условията на труда, като се преразглежда най-малко веднъж на три години. Български учени основателно защитават тезата, че въвеждането на подобна законодателна техника лишава работодателя от възможността сам да поставя професионално изискване, основано на признака "пол", и да го определя като съществено и определящо за една или друга длъжност в неговата организация. Ако работодател постави изискване "пол" за дейност, невключена в списъка, той извършва акт на дискриминация.[7]

На 12 март 2004 г. министърът на вътрешните работи утвърждава *Стратегия за полицейска кариера и за оптимизиране управлението на човешките ресурси в МВР*. [8] Предвижда се правата и задълженията на полицейските служители да произтичат от спецификата **на държавната служба в МВР**.

През 2006 г. в Република България е приет изцяло нов трети *Закон за МВР*. [9] Със закона всички служители на МВР са демилитаризирани. Офицерските и сержантските звания се премахват. Министерството, включително всички полицейски служби, се преобразуват от военизирани структури в гражданска администрация. Въвежда се **система за кариерно развитие на служителите**, основано на компетентности, като по-високите длъжности се заемат след проведен конкурс и последващо обучение. Равен достъп до участие в обявените конкурси имат както мъже, така и жени. Част от ръководните длъжности в структурите на полицейските служби започнаха да се заемат от жени.

През 2008 г. Министерския съвет на Република България приема *Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009 – 2015 г.* [10] Тя очертава конкретните стратегически цели, които е необходимо да бъдат постигнати, за да се премахнат всички пречки за осъществяване на фактическа равнопоставеност на половете в страната.

В периода от 2010 г. до 2015 г. в Дирекция „Координация и информационно аналитична дейност“ на МВР са постъпили общо 6 сигнала за дискриминация, от които 3 за дискриминация по полов признак и 3 за дискриминация на основа по етническа принадлежност. Само 1 от сигналите е приключен като непотвърден. [11]

През 2016 г. в Република България е приет *Закон за равнопоставеност на жените и мъжете*. [12] Държавната политика за равнопоставеност на двата пола се основава на принципите на:

- равни възможности за жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот;
- равен достъп на жените и мъжете до всички ресурси в обществото;
- равно третиране на жените и мъжете и недопускане на дискриминация и насилие, основани на пола;
- балансирано представителство на жените и мъжете във всички органи, вземащи решения;
- преодоляване на стереотипите, основани на пола.

Към Министерския съвет на Република България се създаде *Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъ-*

жете, който е орган за осъществяване на консултации, сътрудничество и координация между централните и териториалните органи на изпълнителната власт и структурите на гражданското общество. Тези органи трябва да събират, регистрират и обработват данни по признак пол за целите на *системата за наблюдение*. Органите следва да определят **служителите**, които изпълняват функциите на *координатори по равнопоставеност на жените и мъжете*. В Главна дирекция „Национална полиция“ на МВР са определени две служителки, които изпълняват тези функции, като едната от тях е на длъжност заместник-директор на дирекцията, но през 2021 г. напусна полицията.

През 2014 г. в Република България е приет изцяло нов четвърти *Закон за МВР*.<sup>[13]</sup> С изменения на неговия чл.142, ал.1, считано от 01.04.2015 г. служителите на МВР са обособени в три групи:

- **държавни служители - полицейски органи и органи по пожарна безопасност и защита на населението;**
- **държавни служители;**
- **лица, работещи по трудови правоотношения.**

Целта на закона е да се въведе справедливост по отношение на осъществяваната държавна служба и работа от различни категории *служители в МВР* (*служители*, които непосредствено изпълняват функции по осигуряването на вътрешната сигурност и обществения ред; *служители*, които подпомагат органите по управление на МВР и предоставят публични услуги и *служители*, осъществяващи осигурителни дейности). Прилагането на закона засегна статута на голяма част от полицейските служители.

Статутът на **държавните служители - полицейски органи и органи по пожарна безопасност и защита на населението** може да се определи, като „*особен статут*“ по силата на **специалния Закон за МВР**, който предоставя по-благоприятни права и задължения, но същевременно и ограничава правата на тази категория служители.

Статутът на **държавните служители от административните служби в МВР** може да бъде определен като „*общ статут*“ по *Закона за държавния служител* [14] и той по нищо не следва да се различава от статута на останалите държавни служители от държавната администрация.

Статутът на **лицата, работещи по трудови правоотношения в МВР**, също може да бъде определен като „особен статут“, защото той се определя не само от *Кодекса на труда* [15], но и от **специалния Закон за МВР**.

През 2016 г. е приета от Министерския съвет на Република България *Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г.* [16] Тя се изпълнява чрез планове, които ще включват конкретни дейности и мерки, отговорни органи и индикатори за изпълнение.

През 2019 г. е приета Стратегия за развитието на човешките ресурси в МВР през 2019 – 2025 г. Като първа стратегическа цел в нея е заложено „*Оптимизиране на организационната структура и щатове на основни структури на МВР, доразвиване на административните актове, свързани с определяне, проектиране на длъжностите и тяхното прилагане*“. [17] През 2021 г. е приет План за нейното изпълнение.

Назначените жени в полицейските служби на МВР са около 20% от общия им щат, или приблизително около **6000 служителки**. Процентът е различен за отделните полицейски служби, както и за отделните техни структури. Посочената цифра е прогнозна. В официалният сайт на МВР не са публикувани конкретни данни за мъжете и жените в отделните полицейски служби, а само общата им численост.

Вследствие на провеждащата се административна реформа в МВР голяма част от жените назначени на *административни полицейски длъжности по Закона за МВР* промениха статута си. Тези от тях, които притежават висше образование, бяха преназначени по *Закона за държавния служител* и те прекратиха статута си на полицейски служители. Тези със средно образование бяха преназначени в зависимост от тяхното желание или като полицейски служители по *Закона за МВР*, но само ако отговарят на условията, или като служители по трудово правоотношение по *Кодекса на труда*.

ж

На базата на извършените *анализи* на национални и международни актове, стратегически документи, както и от непосредствено наблюдение на практиката за назначаване и кариерно развитие на жени в българската полиция от 1990 г. до

2021 г. могат да бъдат направени следните **обобщени изводи**:

- В законодателен аспект **не се установя дискриминация** при назначаването и кариерното развитие на жени в полицейските структури на Република България.
- Политиките на ръководството на МВР са в съответствие с приетите международни актове и стратегически документи от Правителството на Република България за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете;
- Възнагражденията за полицейска длъжност са еднакви както за мъжете, така и за жените.
- Системата за кариерно развитие е достъпна както за мъжете, така и за жените, които притежават съответни компетентности и отговарят на обявените изисквания;
- Констатира се наличие на определени полицейски длъжности, които не са подходящи за заемане от жени – в оперативните и в някои от охранителните структури на полицейските служби.

Посочените **обобщени изводи** доказват заявената основна теза, че въпреки нормативно разрешения равен достъп до държавна служба на жени и мъже в структурите на полицейските служби и на единна система за професионално кариерно развитие, съществуват полицейски длъжности, които не са подходящи за заемане от жени.

В тази връзка е целесъобразно извършването на задълбочен анализ за пригодността и ефективността на жени да заемат определени полицейски длъжности. Предлага се министъра на вътрешните работи **да определи длъжностите, които не могат да се заемат от жени в структурите на полицейските служби, в зависимост от дейностите, при които полът е съществено и определящо професионално изискване.**

## ЛИТЕРАТУРА

1. Арабаджийски, Н. Женско нашествие в полицията (статия). Списание „Полицай“, бр. 4/1995 г.
2. Арабаджийски, Н. Полицейска администрация. С., 2002 г., с.180
3. Арабаджийски, Н. Административната реформа в Министерството на вътрешните работи и искането на омбудсмана за противоконституционност. Годишник на департамент „Администрация и управление“, том.2/2017 г., с.36
4. Рамкова конвенция за защита на националните малцинства, Ратифицирана от 38-о Народно събрание със закон, приет на 18.02.1999 г. - обн. ДВ, бр. 18 от 1999 г. Издадена от Министерството на външните работи, обн., ДВ, бр. 78 от 3.09.1999 г., в сила за Република България от 01.09.1999 г.
5. Закон за защита от дискриминация, Обн. ДВ.бр.86 от 30 Септември 2003 г., с посл. изм. ДВ.бр.7 от 19 Януари 2018 г.
6. Наредба № 4 от 30 март 2004 г. за видовете професии или дейности, за които поради тяхното естество или условията, при които се осъществяват, полът е съществено и определящо професионално изискване по смисъла на чл. 7, ал. 1, т. 2 от Закона за защита от дискриминация, Обн.ДВ.бр.40/2004 г.
7. Цит. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. Списание „Правен преглед“, бр. 1/2005, с. 22-42
8. Стратегия за полицейска кариера и за оптимизиране управлението на човешките ресурси в МВР – утвърдена със заповед на министъра на вътрешните работи Рег. № I – 3591/12.03.2004 г.
9. Закон за Министерството на вътрешните работи – обн. ДВ.бр.17 от 24 февруари 2006 г., в сила от 1 май 2006 г., отменен ДВ.бр.53 от 27 юни 2014 г.
10. Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009 – 2015 г., приета с Протокол № 48.1 на Министерския съвет от 10.12.2008 г.
11. Якимова, Р. Равнопоставени ли са жените и мъжете в МВР. Фондация „Общество и сигурност“. С., 2015 г., с.15
12. Закон за равнопоставеност на жените и мъжете, Обн. ДВ. бр.33 от 26 Април 2016 г.
13. Закон за Министерството на вътрешните работи – обн. ДВ.бр.53 от 27 юни 2014 г., изм. ДВ.бр.20 от 9 март 2021 г.

14. Закон за държавния служител – обн.ДВ.бр.67 от 27 Юли 1999 г., с посл. изм. и доп. ДВ.бр.109 от 22 Декември 2020 г.

15. Кодекс на труда – обн. ДВ.бр.26 от 1 април 1986 г., с посл. изм. и доп. ДВ.бр.109 от 22 декември 2020 г.

16. Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2016-2020 г., приета с Решение № 967 на Министерския съвет от 14.11.2016 г.

17. Стратегия за развитието на човешките ресурси в МВР през 2019 – 2025 г., утвърдена със заповед № 8121з-865/24.07.2018 г. на министъра на вътрешните работи

## ПРЕДСТАВЯНЕ НА АВТОРА

**Проф. д-р Николай Арабаджийски** е ръководител на секция „Публична администрация“ към департамент „Администрация и управление“ на НБУ от 2017 г. Основните му научни и практико-приложни приноси са в областта на публичното управление и публичната администрация. Допълнителни изследователски интереси има в областта на националната сигурност. Автор е на множество научни публикации и чете академични курсове в тези области. Член е на редакционния съвет на Годишника на департамент „Администрация и управление“ на НБУ.