



Projekat finansira Evropska unija



Policija i poštovanje ljudskih prava u BiH



Priručnik „Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini – program obuke“



Centar za sigurnosne studije - BiH
Centre for Security Studies - BH



Udruženje "Mreža policijskih službenica"
"Policewomen's Network" Association

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

2021

Priručnik
„Rodna ravnopravnost u policijskim
strukturama u Bosni i Hercegovini – program
obuke“

Autorica: Kristina Jozić

Sarajevo, 2021. godina



Projekat finansira Evropska unija



Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH

IZDAVAČ

Udruženje „Mreža policijskih službenica“, Sarajevo

ZA IZDAVAČA

Kristina Jozić, predsjednica

AUTORICA

Kristina Jozić

LEKTURA I KOREKTURA

Dragana Bjelica-Todorović

ŠTAMPA

Sonic Studio, Sarajevo

ZA ŠTAMPARIJU

Emir Džinović

TIRAŽ

200 primjeraka

MJESTO I GODINA

Sarajevo, 2021. godina

Ova publikacija je urađena uz finansijsku pomoć Evropske unije.

Njeni sadržaji su isključiva odgovornost Udruženja “Mreža policijskih službenica” i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije.



Centar za sigurnosne studije - BiH
Centre for Security Studies - BH



Udruženje "Mreža policijskih službenica"
"Policewomen's Network" Association

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

Sadržaj

1. Uvod.....	1
1.1. Cilj obuke	2
1.2. Program i sadržaj obuke	3
1.3. Pripreme za obuku – Praktične napomene	4
1.4. Dnevni red	6
2. Modul I (09:00 – 09:30).....	7
3. Modul II (09:30 – 11:30)	8
3.1. Zastupljenost žena u policiji	8
3.2. Neravnopravan tretman	14
3.3. Diskriminacija na radnom mjestu	17
3.4. Sažetak i preporuke	21
3.5. Uvođenje principa ravnopravnosti spolova	22
4. Modul III (12:30-13:30)	23
4.1. Ravnopravnost spolova	23
4.2. Pojmovna određenja (spol, rod, LGBTI, rodne uloge)	24
4.3. Stereotipi i predrasude.....	26
5. Modul IV (13:45-15:00).....	30
5.1. Uvod.....	30
5.2. Direktna i indirektna diskriminacija.....	31
5.3. Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje.....	32
5.4. Elementi uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja.....	32
5.4.1. Subjektivni element	33
5.4.2. Radnja	34
5.4.3. Priroda radnje	35
5.4.4. Posljedica.....	37
5.5. Ostali oblici diskriminacije.....	37
5.6. Diskriminacija u jeziku.....	38
5.7. Zaštita od diskriminacije	40
6. Modul V (15:00-15:30)	43
6.1. Uvod.....	43
6.2. Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW.....	44
6.2.1. Primjena privremenih (posebnih) mjera.....	44

6.3. Rezolucija Vijeća sigurnosti UN-a 1325 „Žene, mir i sigurnost“	46
6.4. Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija	47
7. Završna razmatranja i evaluacija (15:30-16:00)	48
8. Literatura	49

1. Uvod

Priručnik za trenere/trenerice na temu rodne ravnopravnosti u policijskim strukturama u BiH razvijen je u drugoj fazi projekta „Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH“, koji je finansijski podržan od Evropske unije, koji realiziraju Centar za sigurnosne studije BiH i Udruženje „Mreža policijskih službenica“ iz Sarajeva te Ženevski centar za upravljanje sigurnosnim sektorom iz Ženeve.

Priručnik sadrži program obuke koji će korak po korak prikazati kako da se provede jednodnevna radionica za policijske službenike/policijske službenice na temu rodne ravnopravnosti i diskriminacije na radnom mjestu, sa fokusom na seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola.

Konkretan program obuke razvilo je Udruženje „Mreža policijskih službenica“ i po ovom programu uspješno je proveden veći broj edukacija za službenike/službenice policije. Na osnovu izvršenih evaluacija i povratnih informacija, edukacije su ocijenjene višestruko korisnim. Radi se o programu obuke koji je prilagođen policijskim agencijama, a dodatno je razrađen u okviru konkretnog projekta Evropske unije.

Program obuke namijenjen je obučanim trenerima/trenericama koji će obuku realizirati u matičnim policijskim agencijama na svim nivoima u BiH. Izradi Priručnika prethodila je dvodnevna edukacija za policijske službenike/policijske službenice (trening za trenere/trenerice), koja je realizirana u prvoj fazi projekta. Nakon uspješnog završetka navedene obuke i izučavanja priručnika, treneri/trenerice će biti osposobljeni da provedu trening za policiju na temu rodne ravnopravnosti i diskriminacije na osnovu spola. U skladu sa realiziranim treningom za trenere/trenerice, predviđeno je da edukaciju provodi tim od dva trenera/trenerice. Nakon što dobiju Priručnik, treneri/trenerice će, shodno programu obuke, sačiniti PowerPoint prezentacije za svaki modul, koje će koristiti prilikom provođenja edukacije. Također, preporučuje se da treneri/trenerice kontinuirano prate zakonsku regulativu koja tretira obrađene oblasti, kao i druge trendove i aktuelnosti u oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije na osnovu spola.

Ciljna publika su policijski službenici/policijske službenice koji su stekli certifikat trenera/trenerica u okviru projekta „Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH“, koji će biti odgovorni za provođenje ove edukacije u okviru konkretnog policijskog organa. Cilj je da se edukacija na ovu temu uvrsti kao obavezna u godišnji plan i program obuke za policijske službenike/policijske službenice i ostale zaposlene u policijskim agencijama na svim nivoima u BiH. Uključivanje navedene edukacije u godišnji plan i program policijskih agencija jedna je od mjera koja će doprinijeti ravnopravnosti spolova i suzbijanju rodno zasnovane diskriminacije u skladu sa obavezama propisanim Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH.

Ciljna publika su i eksterni predavači koji su uključeni u trenažni proces policije, kao i zaposleni na policijskim akademijama u BiH i Agenciji za školovanje i stručno usavršavanje kadrova.

1.1. Cilj obuke

Cilj obuke je podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u policijskim strukturama u BiH, sa fokusom na upoznavanje polaznika sa trenutnom situacijom u policijskim strukturama u BiH po pitanju rodne ravnopravnosti i diskriminacije na osnovu spola. U okviru obuke bit će obrađena osnovna problematika u vezi sa pitanjem roda i spola, te rodnog koncepta, a potom stereotipa i predrasuda, nakon čega se prelazi na pitanja diskriminacije. Također, bit će obrađen domaći i međunarodni zakonski okvir i postojeći mehanizmi za ostvarivanje ravnopravnosti spolova, kao i mehanizmi za zaštitu od diskriminacije.

Cilj je da se polaznici kursa „rodno osvijeste“, nauče prepoznati razliku između spola i roda, steknu spoznaju o rodnim predrasudama i stereotipima kao uzrocima diskriminacije, sa fokusom na one koje su prisutne u policijskim strukturama. Zatim, da nauče prepoznati diskriminaciju na radnom mjestu, sa fokusom na seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola i upoznaju se sa postojećim mehanizmima zaštite, te ohrabre da iste koriste. Također, cilj je da se upoznaju sa zakonskim odredbama i regulativom koja nalaže institucijama da poduzmu mjere sa ciljem ostvarivanja rodne ravnopravnosti i suzbijanja diskriminacije na radnom mjestu.

Obuka o rodnim pitanjima omogućava da policija unaprijedi svoje kapacitete, da spriječi i reagira na različite oblike rodnog nasilja. Obukom ovog tipa promovira se nediskriminatorska sredina, u kojoj nema seksualnog uznemiravanja i diskriminacije i stvaraju se uslovi za zadržavanje u službi i profesionalni napredak žena i muškaraca. Također, obuka o rodnim pitanjima može da pomogne da se zaposleni u sektoru sigurnosti odvrte od kršenja ljudskih prava, poput rodnog nasilja na štetu građana i svojih kolega.

1.2. Program i sadržaj obuke

Program treninga se sastoji od pet modula, kako slijedi:

1. Modul I

- Dobrodošlica i uvod

Prvi modul posvećen je predstavljanju trenera/trenerica i učesnika, predstavljanju dnevnog reda i utvrđivanju pravila edukacije, kao i popunjavanju ulaznog testa, nakon što se prethodno predstavi njegova svrha i cilj.

2. Modul II

Rodna ravnopravnost – Pregled stanja u BiH

- Zastupljenost žena u policijskim strukturama
- Diskriminacija na radnom mjestu

Modul II je uvodni, ali i najopširniji modul, koji će pomoći da polaznici obuke shvate značaj obuke i njenu svrhu. Praksa je pokazala da veći broj osoba, a posebno zaposlenih u policijskim strukturama u BiH (muškaraca i žena), nema dovoljno razvijenu svijest o neravnopravnom položaju žena u policijskim strukturama i diskriminaciji na radnom mjestu. Također, često se mogu čuti stavovi da je žena i „previše“ u policijskim strukturama, uprkos činjenici da su žene podzastupljene u policijskim strukturama na svim nivoima u BiH. Ne postoji razvijena svijest o tome da žene nisu samo „kvota“ u policiji već realna potreba, te da njihovo prisustvo, između ostalog, osigurava da policija bude efikasan servis i odgovori na sigurnosne potrebe svih građana, muškaraca i žena, dječaka i djevojčica. Zbog toga će se u okviru ovog modula ukazati na neravnopravan položaj žena u policiji kroz prezentiranje statističkih pokazatelja i na prisustvo visoke tamne brojke slučajeva diskriminacije na radnom mjestu i njenim uzrocima, kao i na obaveze institucija da donesu programe mjera.

3. Modul III

Rodna ravnopravnost – pojmovna određenja

- Spol i rod, rodne uloge
- Koncept ravnopravnosti spolova
- Predrasude i stereotipi

Cilj ovog modula je da polaznici shvate različite uloge i potrebe žena i muškaraca u društvu, te da je obuka o rodnim pitanjima aktivnost izgradnje kapaciteta policijskih struktura. U okviru ove sesije bit će obrađeni osnovni pojmovi (rod, spol) i razrađen rodni koncept i rodne uloge, te rodna ravnopravnost, nakon čega se prelazi na stereotipe. Nakon definiranja stereotipa i predrasuda, govoriće se o predrasudama koje su najčešće prisutne u našoj zemlji i kako one utiču na muškarce i žene, te o rodnim predrasudama i stereotipima kao uzrocima diskriminacije na osnovu spola.

4. Modul IV

- Diskriminacija
- Vrste
- Mehanizmi zaštite

U okviru četvrtog modula fokus će biti na definiranju diskriminacije uopće, zatim posredne i neposredne diskriminacije, te razlikovanju uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja, uz navođenje konkretnih primjera. U okviru ovog modula ukratko će biti obrađeni i drugi oblici diskriminacije, mobing, segregacija, uznemiravanje, diskriminacija u jeziku i sl. Također ćemo ukratko reći o mehanizama zaštite od diskriminacije kroz disciplinske postupke, građanske parnice i krivične postupke, sa fokusom na zaštitu od diskriminacije u policijskim strukturama u BiH.

5. Modul V

- Međunarodni pravni okvir

U okviru prethodnih modula u sklopu različitih tema obrađen je domaći zakonski okvir sa fokusom na Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije u BiH, dok je peti modul posvećen međunarodnom pravnom okviru, koji je implementiran u bh. zakonodavstvo. Fokus će biti na dokumentima UN (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Rezoluciji UN 1325 „Žene, mir i sigurnost“).

1.3. Pripreme za obuku – Praktične napomene

Vrijeme

Ovaj program je namijenjen za jednodnevni trening, sa jednom pauzom za ručak u trajanju od 60 minuta i jednom 15-minutnom pauzom. Veoma je bitno da se treneri/trenerice drže dnevnog reda i da dinamika izlaganja prati planirano vrijeme budući da se radi o opširnom programu.

Tim

Svaki tim za trening čine dva trenera/trenerice. Vještine svakog tima bit će unaprijeđene kako budu realizirali više radionica i kako budu postajali opušteniji, kako sa programom treninga, tako i u međusobnoj interakciji. Prije nego što otpočnu program treninga, treneri/trenerice treba da se dogovore u vezi sa podjelom predviđenog gradiva i prezentiranja modula, te da prate tu dinamiku.

Radni materijal: dnevni red, ulazni test, PowerPoint prezentacije, izlazni test, evaluacijski obrazac.

Oprema i radno okruženje

Trening treba održati u većoj udobnoj prostoriji (sala za sastanke, amfiteatar). Poželjno je da je sala namještena u „U“ formu. Od opreme je potrebno: kompjuter, projektor i platno za prezentacije, eventualno ceduljice za ime i markeri.

Pripreme prije treninga

Treneri/trenerice treba da:

- dođu minimalno 60 minuta ranije;
- provjere da li je oprema postavljena i da li sve radi adekvatno;
- ako je planiran ručak, provjere da li je sve pripremljeno na vrijeme;
- ako je potrebno, naprave razmještaj sale, stolova i stolica;
- podijele radni materijal.

Metoda rada

Treneri/trenerice treba da prenesu svoja znanja kolegama/kolegicama. To može biti učinjeno na sljedeće načine:

- PowerPoint prezentacija sa ključnim aspektima;
- neformalna prezentacija ključnih aspekata obuke;
- distribucija materijala, uključujući zakone, postojeće brošure i dr.

1.4. Dnevni red

Vremenski okvir	Aktivnost/teme
09:00-09:30	Modul I - Dobrodošlica i uvod - Ispunjavanje ulaznog testa
09:30-11:30	Modul II - Pregled stanja u policijskim strukturama u BiH - zašto smo ovdje?
11:30-12:30	Pauza za ručak
12:30-13:30	Modul III - Rodna ravnopravnost – pojmovna određenja - Predrasude i stereotipi
13:30-13:45	Pauza za kafu
13:45-15:00	Modul IV - Diskriminacija na radnom mjestu Vrste i mehanizmi zaštite
15:00- 15:30	Modul V - Međunarodni pravni okvir
15:30-16:00	Završna razmatranja i evaluacija

2. Modul I (09:00 – 09:30)

DOBRODOŠLICA I PREDSTAVLJANJE

- Predstavljanje edukatora/edukatorica
- Predstavljanje učesnika radionice
- Predstavljanje dnevnog reda/programa obuke
- Ulazni test

1. Dobrodošlica

- Svaki trener/trenerica treba napisati svoje ime na ceduljicu prije nego što stignu polaznici edukacije. Kada polaznici dođu, zamoliti ih da uzmu papir i napišu svoje ime velikim slovima.
- Treneri/trenerice treba da se predstave tako što će reći ime i prezime, kratku biografiju i ukratko predstaviti njihov interes za konkretnu temu. Uvodno predstavljanje pomoći će trenerima/trenericama da uspostave svoj kredibilitet kao voditelji radionice.

2. Predstavljanje učesnika

- Ako je broj učesnika manji od 30, treneri/trenerice će zamoliti svakog polaznika da se kratko predstavi. Treneri/trenerice će podijeliti polaznike u parove, koji će se međusobno intervjuirati.
- Primjer pitanja:
Ime i prezime, pozicija, godine službe, ranije susretanje sa temom.
- Svaki učesnik će predstaviti grupi osobu koju je upravo intervjuirao.

3. Treneri/trenerice će ukratko predstaviti dnevni red, u koju svrhu mogu koristiti program i sadržaj treninga (str. 8 i 9). Također će reći da polaznici u svakom trenutku mogu postavljati pitanja i tražiti potrebna pojašnjenja. Međutim, ukoliko diskusija bude oduzimala previše vremena, planirati vrijeme i dio pitanja ostaviti za kraj obuke (završna razmatranja).

4. Ulazni test

Distribuiranje upitnika, pojašnjenje svrhe ispunjavanja upitnika o procjeni početnog znanja.

3. Modul II (09:30 – 11:30)

PREGLED STANJA U BOSNI I HERCEGOVINI – ZAŠTO SMO OVDJE?

Zastupljenost žena u policiji, žene na rukovodećim pozicijama, diskriminacija na radnom mjestu

(PowerPoint prezentacija)

3.1. Zastupljenost žena u policiji

Analiza zastupljenosti policijskih službenica u agencijama za provođenje zakona na svim nivoima u Bosni i Hercegovini pokazala je da su policijske službenice podzastupljene u svim policijskim strukturama, a taj broj se kreće od **5% do 15 %**, a posebno su podzastupljene na pozicijama odlučivanja i pozicijama sa višim činovima. Dakle, u strukturi policijskih službenika/policijskih službenica ukupan broj žena kreće se oko **8%**, što je znatno ispod zakonom i standardom preporučenih **40%** (Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, 2003), dok je postotak zastupljenosti žena sa visokim činovima daleko ispod ovog postotka, a na najvišim rukovodećim pozicijama žena nema nikako.

R. br.	POLICIJSKI ORGAN	ZASTUPLJENOST POLICIJSKIH SLUŽBENICA	
		2018. godina	2020. godina
1.	Državna agencija za istrage i zaštitu – SIPA	75 ili 15,12%	85 ili 15,48%
2.	MUP Kantona Sarajevo	138 ili 10,13%	144 ili 10,16%
3.	Federalna uprava policije	49 ili 9,35%	54 ili 10,48%
4.	MUP Tuzlanskog kantona	126 ili 9,08%	143 ili 9,66%
5.	MUP Republike Srpske	486 ili 9,01%	496 ili 9,27%
6.	MUP Zeničko-dobojskog kantona	95 ili 8,70%	91 ili 8,64%
7.	MUP Bosansko-podrinjskog kantona	13 ili 8,33%	14 ili 8,91%
8.	MUP Posavskog kantona	12 ili 8%	12 ili 7,74%
9.	MUP Kanton 10 – Livno	23 ili 7,88%	27 ili 8,39%
10.	Granična policija BiH	147 ili 7,78%	180 ili 8,81%
11.	MUP Unsko-sanskog kantona	57 ili 7,51%	69 ili 8,48%
12.	MUP Zapadno-hercegovačkog kantona	14 ili 6%	19 ili 7,16%
13.	Policija Brčko distrikta BiH	14 ili 5,53%	16 ili 6,13%
14.	MUP Hercegovačko-neretvanskog kantona	34 ili 5,32%	42 ili 6,14%
15.	Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH	38 ili 5,25%	52 ili 6,59%
16.	MUP Srednjobosanskog kantona	40 ili 5,06%	46 ili 5,72%

Podaci Ministarstva sigurnosti BiH za 2018. i 2020. godinu

Kada je u pitanju Sudska policija FBiH, koja se priključila u članstvo Udruženja „Mreža policijskih službenica“, u maju 2018. godine, zastupljenost policijskih službenica u 2018. godini iznosila je 54 ili 10,65%, a 2020. godine 58 ili 11,07% žena.

Prezentirani statistički podaci pokazuju da je Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA) vodeća policijska agencija u BiH po zastupljenosti policijskih službenica u svom sastavu, koja u svojoj strukturi ima 85 policijskih službenica ili 15,48%, u odnosu na druge policijske organe gdje se taj procenat kreće od 5,72% do 10,48%.

U strukturi zaposlenih državnih službenica zastupljenost žena je nešto bolja i kreće se oko 40%, ali broj rukovodećih službenica je znatno niži od ovog postotka.

U BiH nijedna žena ne obnaša najvišu poziciju unutar policijskog organa, što znači da u 16 policijskih agencija koliko ih ima u BiH, nijedna žena ne obnaša dužnost direktorice, odnosno komesarke, niti njihovih zamjenica.
Policijskih službenica uopće nema u činovima glavne generalne inspektorice, a svega ih je nekoliko u činu glavne inspektorice.

Pregled zastupljenosti žena u najvišim činovima

Pored ukupnog učešća žena u policijskim strukturama, svakako je veoma bitno pitanje pozicija koje one obnašaju. Savremena istraživanja pokazuju da je manji broj žena na rukovodećim pozicijama problem koji je prisutan u većini razvijenih demokratija (Balgač, 2017). Ženama se najčešće dodjeljuju radna mjesta koja se percipiraju iz rodne uloge kao kulturno i društveno primjerenija, kao što su poslovi u administraciji, a u sferi operativnih poslova to je rad sa ženama i djecom, rad sa zlostavljanoj djecom i žrtvama nasilja u porodici te rad u oblasti maloljetničke delinkvencije (Becker i sar., 2012).

Glavni inspektor/Glavna inspektorica

U policijskoj strukturi BiH samo je **šest žena** na pozicijama glavne inspektorice, i to dvije u Graničnoj policiji BiH, što je 15% u odnosu na ukupan broj i četiri u MUP-u Republike Srpske, što je 4% u odnosu na ukupan broj žena u ovom činu.

Br.	POLICIJSKI ORGAN	ČIN GLAVNI INSEKTOR/GLAVNA INSEKTORICA
1.	MUP Republike Srpske	4 ili 4%
2.	Granična policija BiH	2 ili 15%

Samostalni inspektor/Samostalna inspektorica

U činu samostalne inspektorice ukupno su 72 žene, od čega je čak 60 iz MUP-a Republike Srpske. Prezentirani statistički pokazatelji pokazuju da je veoma mali procenat žena u ovom činu.

Br.	POLICIJSKI ORGAN	ČIN SAMOSTALNI INSPEKTOR/SAMOSTALNA INSPEKTORICA
1.	MUP Republike Srpske	60 ili 18,1%
2.	Federalna uprava policije	3 ili 12 %
3.	Državna agencija za istrage i zaštitu – SIPA	2 ili 5,88%
4.	MUP Kantona Sarajevo	2 ili 7,69%
5.	Granična policija BiH	1 ili 1,92%
6.	MUP Unsko-sanskog kantona	1 ili 12,6%
7.	MUP Tuzlanskog kantona	1 ili 4,16%
8.	MUP Srednjobosanskog kantona	1 ili 6%
9.	MUP Kantona 10 – Livno	1 ili 0,27%

Viši inspektor/Viša inspektorica

U činu više inspektorice ukupno je 146 žena, od čega je čak 105 iz MUP-a Republike Srpske, 17 iz SIPA-e i osam iz Granične policije BiH.

Br.	POLICIJSKI ORGAN	ČIN VIŠI INSPEKTOR/VIŠA INSPEKTORICA
1.	MUP Republike Srpske	105 ili 18,58 %
2.	Državna agencija za istrage i zaštitu – SIPA	17 ili 17,17%
3.	Granična policija BiH	8 ili 9,09%
4.	Federalna uprava policije	6 ili 11,76%
5.	MUP Tuzlanskog kantona	3 ili 5,76%
6.	MUP Kantona Sarajevo	3 ili 5,08%

7.	MUP Zeničko-dobojskog kantona	2 ili 0,18%
8.	MUP Unsko-sanskog kantona	1 ili 2,8%
9.	MUP Hercegovačko-neretvanskog kantona	1 ili 6,66%
10.	MUP Srednjobosanskog kantona	1 ili 3%
11.	Policija Brčko distrikta BiH	1 ili 7,69%

Važno je istaći da je u određenim policijskim organima izrazito nizak broj policijskih službenica u činu mlađe inspektorice (prvi rukovodni nivo). Prema podacima Ministarstva sigurnosti BiH za 2020. godinu, u Direkciji za koordinaciju policijskih tijela BiH samo je jedna žena u ovom činu (7,69%), u MUP-u Zapadno-hercegovačkog kantona, 2 (2,7%), u Policiji Brčko distrikta BiH 5 (9,09%), a u MUP-u Zeničko-dobojskog kantona 13 ili samo 1,23%.

Također, treba imati u vidu da su žene tek u posljednjih 15–20 godina počele ozbiljnije da „ulaze“ u policijske strukture te da je za napredovanje u skladu sa zakonom potrebno da prođe određeni vremenski period, odnosno da se u svakom činu provede zakonom predviđeno vrijeme, što neminovno utiče na činjenicu da nemamo veliki broj žena na višim pozicijama. Međutim, budući da je evidentno da postoji određeni broj žena, npr. u činu samostalne inspektorice ili više inspektorice, možemo konstatirati da policijske strukture imaju potencijal da u narednom periodu „proizvedu“ službenice na najvišim pozicijama. Neke od tih službenica mogu tokom perioda od pet do deset godina napredovati do najviših rukovodnih pozicija, i to posebno ukoliko policijske agencije budu poduzimale afirmativne mjere u skladu sa zakonom. Također, veoma je bitno ohrabrivanje i osnaživanje žena u policiji da se „bore“ za više pozicije.

Radi bržeg postizanja ravnopravne zastupljenosti spolova u kreiranju politika i donošenja odluka na svim nivoima organiziranja vlasti u BiH, član 20. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH usklađen je sa Preporukom 3. Odbora Vijeća Evrope, koja propisuje da **„Ravnopravna zastupljenost spolova postoji u slučaju kada je jedan od spolova zastupljen u procentu od 40%“**. To se odnosi na zastupljenost spolova uopće, kao i na svim nivoima odlučivanja.

Dakle, neophodno je naglasiti da ne možemo govoriti o ravnopravnoj zastupljenosti spolova u policijskom organu, ukoliko bismo npr. u nekoj od policijskih agencija imali 40% ili više policijskih službenica, a da se većina nalazi npr. u činu policajke, narednice ili mlađe inspektorice. Ravnopravna zastupljenost spolova (najmanje 40%) treba biti prisutna na svim nivoima odlučivanja, što znači da bismo govorili o ravnopravnoj zastupljenosti spolova, ako je u određenom policijskom organu sistematizirano npr. deset pozicija glavnog inspektora/glavne inspektorice, makar bi četiri trebalo da pripadnu ženama.

Evidentno je da je procenat zastupljenosti policijskih službenica u policijskim strukturama na svim nivoima u BiH daleko od preporučenih 40% te je neophodno poduzimanje planskih aktivnosti s ciljem povećanja broja žena. Ipak, još više je zabrinjavajući podatak da žena gotovo nikako nema na rukovodećim pozicijama, odnosno na pozicijama odlučivanja.

Slike govore više od hiljadu riječi.¹



Sl. 1. Kolegij direktora SIPA-e (2012)



Sl. 2. Radionica za direktore i rukovodioce sigurnosnih organa na svim nivoima (2014)



Sl.3. Sastanak rukovodstva SIPA-e sa komesarima (2016)



Sl.4 Sastanak direktora FUP-a sa komesarima (2018)

¹ Fotografije preuzete sa zvaničnih web stranica www.sipa.gov.ba, www.fmup.ba, www.granpol.ba



Sl. 5. Sastanak direktora FUP-a sa komesarima (2021)



Sl. 6. Kolegij direktora GP BiH (2019)

Nizak trend povećanja broja žena

U Završnom izvještaju o provođenju Akcionog plana za implementaciju UN Rezolucije 1325 „Žene, mir i sigurnost“ u BiH 2014–2017. (2018) istaknuto je da se do 2017. godine broj policijskih službenica u Državnoj agenciji za istrage i zaštitu povećao za 1,15% u odnosu na 2013. godinu, u Graničnoj policiji BiH povećanje je oko 1%, dok u Federalnoj upravi policije stanje stagnira u odnosu na 2010. godinu. Zastupljenost žena u deset kantonalnih MUP-ova je povećana za oko 1% u odnosu na 2013. godinu. U MUP-u Republike Srpske postotak policijskih službenica povećao se za oko 2% u posljednje tri godine. U Policiji Brčko distrikta BiH stanje je nepromijenjeno još od 2013. godine.

Na osnovu navedenih podataka možemo zaključiti da je za povećanje broja žena za samo 1% u nekim policijskim organima bilo potrebno čak četiri godine, dok u određenim policijskim agencijama niz godina nije došlo do povećanja broja žena.

Drugi primjeri

Kada su u pitanju druge evropske zemlje, prema zvaničnim informacijama Policije Kraljevine Švedske², zastupljenost policijskih službenica u toj zemlji je 32,36%, što je dosta visok procenat, dok je 25,63% žena na rukovodećim pozicijama. Zanimljivo je da su vlasti Kraljevine Švedskoj nezadovoljne ovim procentom žena na rukovodećim pozicijama, te ga nastoje povećati.

Prema zvaničnim informacijama Policije Kraljevine Holandije, zastupljenost policijskih službenica je 32,8%, dok je čak 40% žena na rukovodećim pozicijama, a posebno je zanimljivo da se teži ka povećanju navedenog procenta kada su u pitanju rukovodeće pozicije, s ciljem postizanja potpune ravnopravnosti (50 %).

²Jović, K. (2018). Braniteljice ljudskih prava u policijskim strukturama Bosne i Hercegovine: Mehanizmi zaštite od diskriminacije. Sarajevo: Fondacija lokalne demokratije. (str) 12.

Prema informacijama iz otvorenih izvora, Engleska i Vels (gov.uk.) u okviru 43 policijska organa imaju 28,2% policijskih službenica, od čega je 21,4 % na rukovodećim pozicijama.

Ako se uzme u obzir zastupljenost policijskih službenica u navedenim zemljama, može se zaključiti da određene mnogo razvijenije zemlje od naše, istina, imaju dosta veći broj žena u policijskim strukturama, ali se ne radi o drastično većem broju, dok je broj žena na rukovodećim pozicijama u policijskim strukturama u tim zemljama daleko veći i drastično odstupa od onoga u BiH (oko 20-40%).

Zastupljenost policijskih službenica u Republici Hrvatskoj je 18%, dok je na rukovodećim pozicijama 10% žena. Iako je taj broj daleko ispod udjela karakterističnog za razvijena demokratska društva, ipak ukazuje na napredak povećanja udjela žena u policijskim strukturama u Republici Hrvatskoj (Delač i Borovec, 2019). Navedeni primjer pokazuje da, iako u susjednoj Hrvatskoj ukupna zastupljenost policijskih službenica nije na zavidno većem broju u odnosu na BiH, ipak broj žena na rukovodećim pozicijama drastično je veći nego u našoj zemlji.

3.2. Neravnopravan tretman

U policijskim strukturama u BiH, u praksi se često dešava da se žene postavljaju na određene pozicije koje su „primjerenije“ ženama, a pri tome se najčešće misli na „uredske“ poslove, koji ne zahtijevaju noćni rad, prekovremeni angažman i sl., jer se često smatra da se žene na taj način „štite“ i da im je potrebna „zaštita“.

Također, dešava se da žene iako su raspoređene na operativne poslove i zadatke (npr. poslove istražiteljice), iste ne obavljaju ravnopravno sa muškim kolegama, u smislu da ne odlaze na teren, ne bivaju angažirane za lišenja slobode i sl. jer im šefovi daju određene „privilegije“ ili su diskriminirane.

Uzrok takvog postupanja rukovodilaca najčešće su rodne predrasude koje ispoljavaju određeni policijski službenici. Prema njihovoj percepciji žene su „slabiji spol“, policijsko zanimanje doživljavaju kao „muško“ zanimanje, a ženu najčešće posmatraju kroz prizmu majčinstva i „nježnijeg“ spola.

U praksi se dešava da u određenim situacijama policijske službenice prihvate takav tretman i određeni vid „privilegija“ jer im to odgovara. Međutim, u drugim situacijama službenice se izrazito protive ovakvom tretmanu, te se osjećaju diskriminiranim i zbog ovakvog pristupa ne uspijevaju da ostvare svoj puni potencijal na poslu. I pored intervencija, neke od njih ne uspijevaju da se izbore za ravnopravan tretman i položaj ili je potrebno dosta vremena da to postignu.

Uzrok navedenog postupanja nadređenih nekada nije želja da se službenice „zaštite“, nego postupaju na osnovu lične procjene i predrasuda da određeni poslovi nisu za žene pa u skladu sa takvim ličnim stavom isključuju policijske službenice iz određenih poslova diskriminirajući ih na taj način.

Također, određeni broj policijskih službenica same traže određene „privilegije“ zbog toga što su žene, pa izbjegavaju operativne poslove i zadatke na terenu, svaki angažman mimo radnog vremena, rad u smjenama i sl., što je posebno izraženo u situacijama kada imaju porodicu. Tada vrlo često naiđu na podršku rukovodilaca. U situacijama kada žene dobijaju određene „privilegije“ po osnovu spola, čime se muškarci dovode u nepovoljniji položaj, možemo govoriti o određenom vidu diskriminatornog ponašanja prema muškarcima.

Sve navedene situacije su POGREŠNE i mogu ozbiljno ugroziti prava i diskriminirati, kako žene tako i muškarce.

Rukovodioci, kao ni drugi zaposleni, nemaju pravo svoje rodne predrasude i stereotipe ispoljavati na radnom mjestu kada to ugrožava tuđa prava ili dovodi druge u nepovoljan položaj.

Dakle, policijske službenice ne treba izdvajati, niti im davati bilo kakve privilegije samo zbog toga što su žene, osim u situacijama kada postoje određena zakonom zagarantirana prava (za vrijeme trudnoće ili po povratku na posao, odlazak s posla zbog dojenja, nemogućnost prekovremenog rada bez pismenog pristanka u slučaju da je dijete do tri godine starosti, samohrani roditelj i sl.), niti izlagati diskriminaciji. U svakoj drugoj situaciji, muškarci i žene treba da ravnopravno obavljaju sve poslove i zadatke shodno činu i radnim mjestom na koji su raspoređeni, te u skladu sa svojim mogućnostima i afinitetima, bez stereotipne podjele poslova na „muške“ i „ženske“.

Rukovodioci u tom smislu treba da osiguraju ravnopravnost i ne dozvole diskriminatorno ponašanje na radnom mjestu.

Pitanje za diskusiju

Zašto je bitno da žene rade u policiji?

Postavite pitanje polaznicima obuke, zajednički prodiskutujte, a nakon toga nastavite sa prezentacijom.



Kada su u pitanju policijske strukture, prevazišli smo nekadašnje stavove „opravdanosti“ prisustva žena u policiji za potrebe obavljanja specifičnih poslova i zadataka, kao i gdje postoji zakonska obaveza (pretresi osoba ženskog spola, obavljanje razgovora sa ranjivim kategorijama, žrtvama trgovine ljudima, nasilja u porodici i sl.).

Činjenica je da su se žene posebno iskazale u radu sa ranjivim kategorijama (djeca, žrtve nasilja, trgovine ljudima i sl.). Također, neka istraživanja su pokazala da policijske službenice rijetko koriste pretjeranu silu, posebno su vješte u rješavanju nasilja u porodici, nasilja nad ženama i seksualnih delikata. Isto tako, zbog suptilnijeg pristupa, često doprinose boljim odnosima sa lokalnom zajednicom.

Međutim, žene u policiji ne treba ograničiti samo na obavljanje tih specifičnih poslova. Žene ravnopravno treba da obavljaju sve druge poslove i zadatke u okviru policijskog sistema i na svim nivoima odlučivanja.

Policija treba da bude ogledalo društva i države!

Ako društvo čine 50 % i više žene, onda u tom istom omjeru žene trebaju biti prisutne i u redovima policije. Samo takva policija oslikava društvo kojem služi i može efikasno odgovoriti na sigurnosne potrebe svih građana, muškaraca i žena, dječaka i djevojčica.

Činjenica je da ne možemo efikasno odgovoriti na sigurnosne potrebe građana ako ne predstavljamo ravnopravno sve građane. Policija treba da predstavlja svu raznovrsnost društva kojem služi, a to se odnosi i na sve manjinske grupe koje treba da budu sastavni dio policije (pripadnici romske populacije, LGBTI osobe i dr.). Jedino tako policija može odgovoriti na sigurnosne potrebe cijelog društva.

Moderna policija u demokratskom društvu treba osigurati najviši stepen sigurnosti građanima, a to se može osigurati samo optimalno iskorištenom radnom snagom, koja podrazumijeva ravnopravno učešće muškaraca i žena.

Ravnopravna zastupljenost muškaraca i žena treba da bude prisutna u svim sferama policijskog rada i na svim nivoima odlučivanja.

Praksa je pokazala da su žene dinamične liderice, da proizvode promjene i da je njihovo učešće u procesima donošenja odluka, dakle, na najvišim pozicijama, u svim sferama rada fundamentalno za demokratsko upravljanje državom i razvoj održive ekonomije.

Veće učešće žena na svim nivoima odlučivanja u policiji, znači efikasniju policiju koja će biti sposobna da odgovori na sigurnosne potrebe svih građana.

Važno je naglasiti da su policijske službenice proteklih godina svojim radom i profesionalnim nastupom dokazale da mogu jednako dobro, nekada čak i bolje, obavljati sve policijske poslove i zadatke.

U policijskim strukturama u BiH žene obavljaju najraznovrsnije poslove, od policijskih službenica u patroli, istražiteljica na slučajevima trgovine ljudima, neovlaštenog prometa opojnim drogama, finansijskog kriminala i korupcije, terorizma, ratnih zločina, obezbjeđenja objekata i VIP ličnosti, pa do policijskih službenica u jedinicama za specijalnu podršku. Službenice koje se nalaze na višim rukovodnim pozicijama, istakle su se kao uspješne voditeljice timova, šefice, načelnice, te u konačnici dobre liderice.



3.3. Diskriminacija na radnom mjestu

Stanje u policijskim strukturama u BiH

(PowerPoint prezentacija - rezultati istraživanja)

U okviru projekta „Ostati sigurne – Mreža sigurnosti za braniteljice ljudskih prava i aktivistice protiv rodno zasnovanog nasilja u Bosni i Hercegovini“, Udruženje „Mreža policijskih službenica“ provelo je tokom 2018. godine istraživanje pod nazivom „Braniteljice ljudskih prava u policijskim strukturama BiH – Mehanizmi zaštite od diskriminacije“. U okviru ovog istraživanja pribavljeni su podaci o evidentiranim slučajevima diskriminacije na radnom mjestu, s posebnim akcentom na diskriminaciju po osnovu spola, te na seksualno uznemiravanje i provedenim postupcima te mehanizmima zaštite od diskriminacije u policiji. Također, izvršena je, između ostalog, analiza zakonske regulative u oblasti zaštite od diskriminacije na radnom mjestu.

U okviru provedenog istraživanja zatraženi su podaci od 16 policijskih agencija u BiH o evidentiranim slučajevima diskriminacije na radnom mjestu, s posebnim akcentom na slučajeve diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i dr. Odgovore je dostavilo 14 policijskih organa.

Prikupljeni podaci pokazali su da devet policijskih organa (SIPA, Granična Policija BiH, Policija Brčko distrikta BiH, MUP Unsko-sanskog kantona, MUP Srednjobosanskog kantona, MUP Kantona 10, MUP Posavskog kantona, MUP Zeničko-dobojskog kantona i MUP Zapadnohercegovačkog kantona) **nije imalo evidentiranih (prijavljenih) slučajeva diskriminacije na radnom mjestu po bilo kojem osnovu.**

Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH, MUP Bosansko-podrinjskog kantona, MUP Tuzlanskog kantona i MUP Kantona Sarajevo imali su ukupno šest evidentiranih prijava slučajeva diskriminacije, i to zbog mobinga, nepristrasnog ocjenjivanja, pristrasnog odnosa

rukovodilaca i po osnovu vjere. Na osnovu navedenih prijava pokrenuti su interni postupci u kojima nisu utvrđeni elementi povrede službene dužnosti, odnosno nije bilo dovoljno dokaza.³

Federalna uprava policije imala je evidentiranu **jednu prijavu** diskriminacije po osnovu spola, koja je rezultirala pokretanjem Disciplinskog postupka i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije.⁴

Dakle, od 14 policijskih organa⁵ koji su dostavili tražene podatke, pet policijskih organa imalo je evidentirane slučajeve diskriminacije (ukupno sedam slučajeva), od čega je samo jedan slučaj kvalificiran kao diskriminacija na osnovu spola te je rezultirao provedenim postupkom i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije, dok ostali nisu dokazani.

Na osnovu navedenog, možemo zaključiti da je u 14 policijskih organa u BiH prijavljen samo **jedan slučaj** diskriminacije po osnovu spola, odnosno da je samo jedan slučaj rezultirao provođenjem disciplinskog postupka i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije.

Ako uzmemo u obzir činjenicu da je u policijskim organima u BiH zaposleno više od 16000 policijskih službenika/ca, među kojim je oko 1300 žena (policijskih službenica), može se konstatirati da je krajnje **indikativan** podatak da postoji evidentiran samo jedan slučaj diskriminacije po osnovu spola.

³ DKPT ima evidentirane dvije prijave zbog diskriminacije na radnom mjestu (ocjenjivanje policijskog službenika i mobing). U pomenutim slučajevima provedeni su interni postupci, kojom prilikom nisu utvrđeni elementi povrede službene dužnosti.

MUP Bosansko-podrinjskog kantona ima evidentiranu jednu prijavu zbog diskriminacije na radnom mjestu (pritužba na pristrasan odnos rukovodnih radnika policije prema određenim policijskim službenicima), a po navedenoj prijavi pokrenut je interni postupak i provedena unutrašnja istraga, gdje je ocjena osnovanosti podnesene pritužbe bila „bez dovoljno dokaza“.

MUP Kantona Sarajevo ima evidentirane dvije prijave koje se mogu smatrati kao prijave diskriminacije, i to predstavka na prijavu mobinga, na osnovu koje je provedena unutrašnja istraga i okončana ocjenom „neosnovano“ i predstavka na prijavu diskriminacije po osnovu vjere, na osnovu koje je provedena unutrašnja istraga i okončana ocjenom „bez dovoljno dokaza“.

MUP Tuzlanskog kantona ima evidentiranu jednu prijavu službenika policije protiv nesporednog rukovodioca zbog navodne diskriminacije.

⁴ FUP ima evidentiranu jednu prijavu/predstavku zbog postojanja osnovane sumnje na diskriminaciju na radnom mjestu po osnovu spola. Na okolnosti navoda iz predstave Jedinica za profesionalne standarde provela je interni postupak, ocijenila predstavku osnovanom te je Disciplinskoj komisiji dostavljen Zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka protiv prijavljenog policijskog službenika. Disciplinska komisija prijavljenom je izrekla odgovarajuću disciplinsku sankciju u skladu sa Zakonom o policijskim službenicima FBiH i Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika Federalnog ministarstva unutrašnjih poslova

⁵ Informacije nisu dostavili MUP RS i MUP HNK. Radi se o podacima zaključno sa 2018. godinom, kada je provedeno istraživanje.

Rezultati ankete

Radi što cjelovitijeg istraživanja i sagledavanja stvarnog stanja u ovoj oblasti, provedena je anonimna anketa u kojoj je učestvovalo 45 policijskih službenica iz različitih policijskih agencija u BiH.

Na osnovu rezultata ankete utvrđeno je da je od 45 policijskih službenica:

- **24 bilo izloženo nekom vidu diskriminacije, iako je nisu prijavile (53,3%);**
- sedam nije bilo svjesno da su žrtve diskriminacije dok se nisu upoznale sa osnovnim pojmovima diskriminacije iz ankete;
- 21 je bila žrtva diskriminacije po osnovu spola, od čega su četiri često bile žrtva diskriminacije po osnovu spola;
- sedam je bilo žrtva seksualnog uznemiravanja, od čega su dvije često bile žrtva seksualnog uznemiravanja;
- 23 su izjavile je da su se osjećale loše zbog diskriminacije kojoj su bile izložene

Očigledna velika tamna brojka!!!

Obuke na temu diskriminacije

U okviru provedenog istraživanja od policijskih organa zatražene su informacije o prisustvu policijskih službenika/ca obukama na temu diskriminacije. Na osnovu zaprimljenih informacija vidljivo je da obuke tog tipa nisu organizirane na nivou policijskih organa, te ih je veoma mali broj službenika/ca pohađao.⁶ Kao pozitivan primjer ističemo da je SIPA, na inicijativu kontakt osobe za rodna pitanja, u godišnji Plan i program obuke za 2018. godinu i narednih godina, uvrstila obuku na ovu temu za sve zaposlene, što je preporuka za sve policijske organe u BiH.

Evropske prakse

Informacije prikupljene od policijskih organa nekih evropskih zemalja (Republika Austrija, Kraljevina Holandija, Kraljevina Švedska), pokazuju da ove zemlje imaju znatno veći broj evidentiranih slučajeva diskriminacije na radnom mjestu, gdje se kao oblici diskriminacije pojavljuju razni osnovi (starosna dob, religija, porijeklo, spol i td.), kao i uhodane mehanizme za prijavu i zaštitu od diskriminacije.

Također, policijski organi u drugim evropskim zemljama posebnu pažnju posvećuju podsticanju prijavljivanja svih slučajeva diskriminacije sa najvišeg rukovodnog nivoa i podizanju svijesti o diskriminaciji kroz kontinuirane edukacije.

⁶ Primjera radi, u DKPT je jedan službenik/ca prisustvovao takvoj obuci, u MUP-u BPK devet, MUP-u SBK dva, MUP-u USK pet, Policiji BD BiH 39, dok službenici MUP-a Posavskog kantona, MUP-a TK, MUP ZHK i SIPA-e nisu prisustvovali obukama na ovu temu. Podaci se odnose na period do 2018. godine. Bitno je pomenuti da je Udruženje MPS nakon tog perioda organiziralo znatan broj edukacija na ovu temu kojim je prisustvovao veći broj službenika/službenica policije.

Mehanizmi zaštite od diskriminacije

Kada je u pitanju zakonodavni okvir u BiH koji se odnosi na ravnopravnost spolova i zabranu diskriminacije, te mehanizme zaštite, provedeno istraživanje pokazalo je da je pravni okvir u BiH veoma dobar, te da je isti u skladu sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti. Međutim, kao i u mnogim drugim sferama, primijećeno je da se u praksi ne primjenjuje u potpunosti, o čemu svjedoči mali broj žena (policijskih službenica) u policijskim strukturama u BiH uprkos propisanim standardima i obavezama, kao i indikativno mali broj evidentiranih slučajeva diskriminacije unutar policijskih organa.

Kada su u pitanju zaštitni mehanizmi, u BiH se zaštita od diskriminacije može tražiti u disciplinskim postupcima, građanskim parnicama i krivičnim postupcima. Kada je u pitanju diskriminacija u radnim odnosima, za policijske strukture je relevantan disciplinski postupak, o čemu ćemo više govoriti u okviru modula IV.

U zakonima o policijskim službenicima na svim nivoima u BiH **diskriminacija pri vršenju dužnosti** tretira se kao **teža povreda službene dužnosti**. Navedeno je dodatno razrađeno u pravilnicima o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika/policijskih službenica. U policijskim organima na svim nivoima u BiH Odjel za unutrašnju kontrolu/Jedinica za profesionalne standard, nadležni su za zaprimanje prijava i provođenje internih postupaka te su procedure uglavnom unificirane.

Na osnovu prikupljenih informacija može se zaključiti da, **uprkos prisutnim mehanizmima za prijavu i zaštitu od diskriminacije**, u okviru policijskih organa na svim nivoima u BiH, gotovo nema evidentiranih prijavljenih slučajeva po ovom osnovu, odnosno evidentirano je svega sedam slučajeva u posljednjih sedam godina (do 2018.), od čega je samo jedan slučaj diskriminacije po osnovu spola, a samo jedan slučaj u konačnici je procesuiran.

Anketom je utvrđeno je da je 24 od 45 (više od pola) anketiranih policijskih službenica bilo izloženo nekom vidu diskriminacije koju nisu prijavile, od čega je 21 bila izložena diskriminaciji po osnovu spola, sedam seksualnom uznemiravanju, dok sedam nije bilo svjesno da su izložene diskriminaciji. Rezultati ankete upućuju na veliku tamnu brojku.

Navedeno upućuje na zaključak da policijski službenici/ce:

- nisu dovoljno **osviješteni** o prisutnosti diskriminacije,
 - ne znaju istu prepoznati,
- nisu dovoljno upoznati sa mehanizmima zaštite i
 - podsticani da takve slučajeve prijavljuju.

U vezi sa navedenim, potrebno je ohrabrivati prijavljivanje slučajeva diskriminacije i zaštititi žrtve čime se šalje **jasna poruka** da je policija poslodavac koji pruža jednake mogućnosti za žene i muškarce, omogućava svim zaposlenim da daju svoj puni potencijal u radnom okruženju, kao i da upravo policija služi kao primjer drugim institucijama i postavlja standarde za postupanje u takvim slučajevima.

U razgovorima sa policijskim službenicama došlo se do informacija da one nemaju povjerenja u službenike odjela za unutrašnju kontrolu koji su nadležni za zaprimanje prijave, budući da sumnjaju u njihovu stručnost i dovoljno poznavanje ove problematike, te polaze od pretpostavke da se njihova prijava „neće shvatiti ozbiljno“.

Nakon provedenog istraživanja, Udruženje „Mreža policijskih službenica“ je u periodu 2018-2021. godine intenzivno radilo na suzbijanju rodno zasnovanog nasilja u policiji putem organizacije serije edukacija koje su imale cilj podizanje svijesti o diskriminaciji na radnom mjestu sa posebnim akcentom na uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje. Stotine policijskih službenica prisustvovalo je edukacijama na ovu temu, a tri radionice organizirane su i za rukovodeće službenike/službenice. Također, realizirani su treninzi za predstavnike odjela za unutrašnju kontrolu i izrađene Smjernice za postupanje po prijavama diskriminacije na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja.

3.4. Sažetak i preporuke

Identificirani problemi u policijskim strukturama u BiH:

- Podzastupljenost policijskih službenica uopće, a posebno na višim i rukovodećim pozicijama;
- Nedovoljno razvijena svijest o rodnoj ravnopravnosti, mali broj edukacija;
- Još uvijek prisutni rodni stereotipi i predrasude, a posebno o policijskom zanimanju kao ekskluzivno „muškom“ i ženi kao „slabijem“ spolu;
- Ne koristi se u dovoljnoj mjeri rodno osjetljivi jezik i ne vode rodno osjetljive statistike;
- Žene nedovoljno učestvuju u radnim grupama, komisijama i drugim tijelima, posebno onim koji donose dodatnu zaradu;
- Evidentna visoka tamna brojka slučajeva diskriminacije na radnom mjestu.

Imajući u vidu činjenicu da su policijske službenice podzastupljene u policijskim organima na svim nivoima u BiH, može se konstatirati da policijski organi u BiH treba da poduzmu sve potrebne mjere i radnje u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i relevantnim međunarodnim dokumentima koji se direktno primjenjuju u BiH, radi promocije rodne ravnopravnosti i integracije rodnih pitanja u policijske strukture u BiH, a sve s ciljem povećanja broja žena uopće, a posebno na višim i rukovodećim pozicijama.

Također, imajući u vidu visoku tamnu brojku slučajeva diskriminacije, sa fokusom na diskriminaciju na osnovu spola i seksualno uznemiravanje, potrebno je da policijski organi u BiH poduzmu adekvatne mjere na prevenciji i suzbijanju rodno zasnovanog nasilja u policiji u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH.

U tom kontekstu, kao pozitivan primjer može se istaći SIPA, koja je u prethodnom periodu poduzimala konkretne mjere s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti i suzbijanja diskriminacije. U tu svrhu, SIPA je nakon prvobitne analize stanja donijela dokument „Preporuke za postupanje u oblasti rodne ravnopravnosti za policijske službenike/policijske službenice“ koji predviđa niz konkretnih aktivnosti u ovoj oblasti, kao što je primjena afirmativnih mjera s ciljem ostvarivanja rodne ravnopravnosti. U okviru projekta „Policija i poštovanje ljudskih prava“, koji je finansijski podržala Evropska unija, bit će izvršena analiza stanja u svim policijskim organima i sačinjene preporuke za postupanje, po uzoru na dokument SIPA-e.

3.5. Uvođenje principa ravnopravnosti spolova

Sve institucije vlasti dužne su poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih Zakonom o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine, i to:

- **donošenje programa mjera;**
- **usklađivanje zakona;**
- **provođenje aktivnosti i mjera Gender akcionog plana;**
- **prikazivanje statističkih podataka razvrstanih po spolu.**

U sklopu donošenja programa mjera veoma je bitno insistirati na kontinuiranoj edukaciji zaposlenih u pravcu podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti i rodno zasnovanom nasilju, kao i na primjeni afirmativnih mjera u skladu sa zakonom. Također, veoma je bitno postavljanje ličnog primjera. Policijski službenici koji su imali priliku raditi sa kolegicama koje su ravnopravno obavljale sve poslove i zadatke i pozitivno se iskazale u raznim situacijama, imaju veoma pozitivno mišljenje o ženama u policiji. S druge strane, kolege koje su imale priliku raditi sa službenicama koje su tražile određene „privilegije“ po osnovu spola, izbjegavale određene poslove i sl., vrlo često sve žene u policiji promatraju kroz tu prizmu i smatraju da ženama nije mjesto u policiji.

Niko ne očekuje da se procenat zastupljenosti žena u policijskim strukturama preko noći poveća sa 5% ili 10% na 30% ili 40%. Međutim, Zakon o ravnopravnosti spolova NALAŽE donošenje programa mjera, što znači da policijski organi treba da donesu odgovarajući program, odnosno plan aktivnosti, kako npr. da na godišnjem nivou doprinesu ravnopravnosti spolova i povećaju broj žena npr. za 1%, pa se onda u skladu tim može očekivati da za deset ili 15 godina imaju značajan napredak.

4. Modul III (12:30-13:30)

RODNA RAVNOPRAVNOST

- Ravnopravnost spolova
- Pojmovna određenja (spol i rod, rodne uloge)
- Predrasude i stereotipi

(PowerPoint prezentacija)

4.1. Ravnopravnost spolova

Uspostava ravnopravnosti spolova jedan je od ključnih ciljeva i prioriteta razvoja svakog savremenog društva. Ravnopravnost spolova odnosi se na jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti žena i muškaraca, djevojčica i dječaka. Ravnopravnost spolova ne znači da će žene i muškarci postati isti, ali zahtijeva da prava žena ili muškaraca, njihove odgovornosti i mogućnosti ne zavise od toga da li su rođeni kao osobe muškog ili ženskog spola. Ravnopravnost spolova podrazumijeva da se u obzir uzimaju interesi, potrebe i prioriteti i žena i muškaraca prepoznajući različitost grupa žena i muškaraca.

Ravnopravnost spolova znači da su osobe muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Izmjenama i dopunama Zakona o ravnopravnosti spolova, koje su donesene 2009. godine, stavljen je dodatni naglasak na potrebu djelovanja, te su jasnije uređene obaveze institucija da djeluju s ciljem ravnopravnosti spolova (gender mainstreaming).

Te obaveze snažno naglašavaju potrebu usklađivanja zakona sa ovim zakonom i sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti.

Ravnopravnost spolova ne znači da su osobe muškog i osobe ženskog spola iste. U tom smislu potrebno je napraviti **razliku između pojma spol i rod**.

Dakle, ravnopravnost spolova ne odnosi se samo na biološke razlike između osoba muškog i ženskog spola, već obuhvata i društvene (rodne) uloge za koje se smatra da pripadaju ženama i muškarcima, dječacima i djevojčicama, a koje su proizvod normi, praksi, običaja i tradicije i s vremenom se mijenjaju. Rodne uloge najčešće su uzrokovane predrasudama i stereotipima, o čemu ćemo više govoriti u nastavku.

4.2. Pojmovna određenja (spol, rod, LGBTI, rodne uloge)

Spol se odnosi na biološka ili fizička svojstva prema kojima se razlikuju muškarci i žene (spolni i reproduktivni organi, specifični hormoni i hromozomi). To uključuje i tzv. sekundarne spolne karakteristike (rast dlaka na licu i tijelu, raspodjelu mišićne mase i masnog tkiva, promjenu visine glasa i sl.). Spol se posmatra kao nepromjenjiva kategorija. Međutim, sa napretkom medicine (hormonska terapija i operacije), danas se i spol može manje-više promijeniti. Ipak, to nije prirodan proces – spol se ne mijenja bez medicinske intervencije. S druge strane, transrodne teorije naglašavaju da i pored toga što uključuje određene biološke aspekte, spol nije nepromjenjiva kategorija, a također je i društvena kategorija.

Rod/Gender se odnosi na društvene karakteristike, uloge, ponašanja, koji se pripisuju muškarcima i ženama u datom društveno-kulturnom kontekstu. Radi se o razlikama koje su proizvod normi, prakse, običaja i tradicije i kroz vrijeme su promjenjive. Stoga se namjerno koristi pojam rod umjesto spol, kako bi se naglasila činjenica da mnoge razlike između žena i muškaraca, dječaka i djevojčica nisu prirodne činjenice, nego proizvod promjenljivoga društveno-kulturnog okruženja.

Većina definicija spola i roda, poput one koja postoji u Zakonu o ravnopravnosti spolova BiH,⁷ rod posmatra kao društvenu kategoriju, koja podrazumijeva određene norme ponašanja, uloge karakteristične za muškarce i žene, a spol je biološka kategorija sa kojom se ljudska bića rađaju, koju definiraju muške i ženske spolne karakteristike⁸ i koja je nepromjenljiva. Ovo stanovište naglašava binarnost spola i roda, odnosno postojanje isključivo ženskog spola (F) i muškog (M) spola, odnosno muškaraca i žena kao dvije jedine moguće rodne kategorije. Ovakva podjela ponekad onemogućava individualne spolne/rodne slobode, odnosno prava na samoidentifikaciju, pa je često osnova diskriminacije i neravnopravnosti. Transrodne studije naglašavaju da rod i spol nisu binarne kategorije, ne postoje isključivo „muško“ i „žensko“, odnosno „muškarci i „žene“. Između ove dvije tačke nalazi se niz varijacija u shvatanju roda i spola.

Rod je identitet koji definiramo sami, i način na koji se mi sami rodno identificiramo ne mora da se poklapa sa spolom koji nam je određen rođenjem.⁹ Također, ne govorimo samo o muškom i ženskom spolu, već i o interseks/interspolnim osobama koje se rađaju sa atipičnim spolnim karakteristikama.

⁷Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (član 9.), Službeni list BiH, br.16/03, 102/09 i 32/10.

⁸ Pod spolnim karakteristikama obično se podrazumijevaju gonade (spolne žlijezde, odnosno testis i jajnici), hormoni (estrogen, testosteron, androgen), hromozomi (XX, XY), spolni organi.

⁹ D. Banović, J. Čaušević, S. Dekić, R. Finn. (2018). Život van zadatih normi, Tranrodnost u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar. (str) 10.

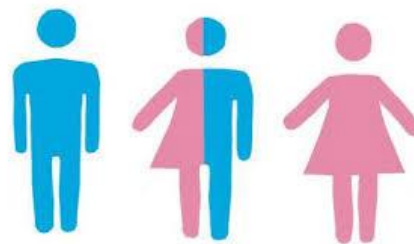
LGBTI

U javnom predstavljanju i zagovaranju ljudskih prava za osobe koje su drugačije seksualne orijentacije, rodnog identiteta i/ili spolnih karakteristika od većine stanovništva često se koristi skraćenica LGBTI. To je sveobuhvatni pojam koji se koristi kako bi se označile:

- L** - lezbejke (žene koje seksualno i/ili emotivno privlače isključivo druge žene),
- G** - gej (muškarce koje seksualno i/ili emotivno privlače isključivo drugi muškarci),
- B** - biseksualne (osobe koje seksualno i/ili emotivno privlače osobe oba spola, što znači da biseksualna osoba može biti i muškarac i žena kojeg/u privlače osobe i muškog i ženskog spola),
- T** - transrodne (osobe čiji rodni identitet ili rodna prezentacija nije u skladu sa općeprihvaćenim rodnim ulogama koje je društvo dodijelilo ženama, odnosno muškarcima) i
- I** - interpolne (osobe čije spolne karakteristike, uključujući hromozome, gonade i genitalije, odstupaju od tipične, binarne podjele na muška i ženska tijela).

Rodne uloge

Rodne uloge su zbroj karakteristika: ponašanja, stavova, aktivnosti, obaveza i očekivanja, koje određeno društvo zahtijeva od „muškaraca“, odnosno „žene“. Rodne uloge su promjenljive i ovisne o vremenu i prostoru u kojem živimo. Prije sto godina na našim prostorima bilo je posve nezamislivo da žene rade kao građevinarke, arhitektice, vozačice, dok je danas ovo sve češći slučaj.



Također, sto godina bilo je nezamislivo da muškarac čuva djecu, obavlja kućanske poslove, dok danas muškarci mogu koristiti porodijski dopust umjesto žene, a kućanski poslovi su mnogima dio svakodnevnice.

Kao što vidimo, rodna uloga žene bila je brinuti se za kuću i djecu, a muškarca obavljati razne poslove i zarađivati novac. Vremenom su se te rodne uloge promijenile i još uvijek se mijenjaju. S druge strane, u nekim zemljama je još uvijek ženama zabranjeno hodati slobodno ulicom bez pratnje oca, brata ili muža, ili njihovog dopuštenja da hodaju uz prisustvo nekog drugog muškarca. Žene ne smiju ići same u restorane ili ustanove kulture, a u nekim zemljama je zakonom propisano nošenje burke.

Možemo zaključiti da su rodne uloge itekako fleksibilne, promjenljive i ovisne o društvenom, kulturnom i vremenskom kontekstu.

4.3. Stereotipi i predrasude

Stereotip je mentalna slika o drugome. Stav, mišljenje, emocija prema određenoj grupi, koja nije zasnovana na činjenicama. Može biti usmjerena prema cijeloj grupi ili individui samo zato što pripada toj grupi. Svaki stereotip koji izražava emotivnu ocjenu neke grupe na osnovu njene etničke, rasne, vjerske, rodne, socijalne pripadnosti, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili spolnih karakteristika smatra se **predrasudom**.

Predrasude nastaju najčešće prije realnog, direktnog iskustva s određenom osobom, grupom ili pojavom, bez poznavanja i istraživanja činjenica.

Predrasude su često negativne i obično zasnovane na glasinama, pretpostavkama, osjećanjima i uvjerenjima, a ne na znanju i činjenicama. U osnovi stereotipa nalazi se pogrešno i neopravdano široko uopćavanje, čiji je cilj pojednostavljivanje stvarnosti. Prilikom stvaranja stereotipa, osobe se najčešće grupišu prema etničkoj pripadnosti, vjeroispovijesti, seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, spolu ili nekoj drugoj karakteristici.

Rodni stereotipi i predrasude

Rodni stereotipi i predrasude predstavljaju generalne sudove o osobama zbog njihovog spola i jedan su od osnovnih uzroka diskriminacije na osnovu spola, kršenja prava i neravnopravnosti. Pojam rodni stereotipa i predrasuda vezan je za pojam rodni uloga, odnosno za pojam roda.

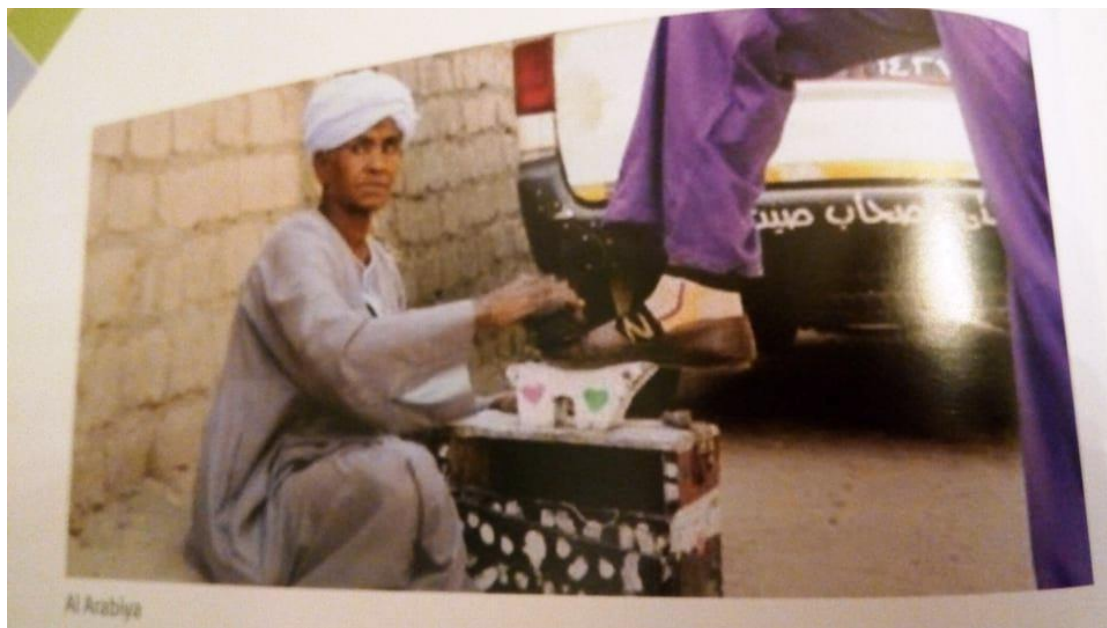
Analize pokazuju da u Bosni i Hercegovini postoje rodni stereotipi i predrasude. Ovi podaci pokazuju kako većina stanovnika iskazuje patrijarhalne stavove kada su u pitanju uloge žena i muškaraca u BiH, odnosno da iskazuju slaganje s rodnim ulogama po kojim su muškarcima primjerenije uloge u sferi javnog života, dok su ženama primjerenije uloge u sferi privatnog života.¹⁰

Većina ispitanika (oba spola) smatra sljedeće:

- Ako je u braku samo jedan supružnik zaposlen, prirodnije je da to bude muškarac.
- Kada je deficit radnih mjesta, trebalo bi da muškarci imaju prednost pri zapošljavanju u odnosu na žene.
- Većina poslova u domaćinstvu po svojoj prirodi više odgovara ženama.
- Zadatak muškarca je da zarađuje novac, a zadatak žene je da brine o domu i porodici.
- Generalno, muškarci su bolji politički lideri i treba ih birati prije nego žene.

¹⁰ Anketa percepcije građana u Bosni i Hercegovini. 2018. MEASURE-BiH. 2019. i Rodna ravnopravnost u Republici Srpskoj; Istraživanje javnog mnjenja, Gender Centar – Centar za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske, 2012.

Ovo pokazuje da rodni stereotipi i predrasude mogu imati značajnu ulogu kod donošenja odluka žena i muškaraca o ključnim egzistencijalnim pitanjima.



Sl. 7 Sisae Abu Daooh (Egipat) koja je preuzela muški identitet prije 40 godina, nakon smrti muža

Na slici je Sisae Abu Daooh, kojoj je kao neobrazovanoj ženi jedina opcija koju je imala da bi osigurala izdržavanje sebi i kćerci bila je da pronade drugog muža. Umjesto toga, odlučila je da se počne oblačiti kao muškarac. Prvo je radila u građevinarstvu, a kada je postala prestara, počela je čistiti cipele, što je također muški posao u Egiptu.¹¹ Ova priča pokazuje da, bez obzira na naš stvarni spol, bilo da smo muško ili žensko, ako se oblačimo i ponašamo (uvjerljivo) kao pripadnici suprotnog spola, drugačije ćemo živjeti u svijetu.

Rod može i zaista ograničava ili povećava naš pristup resursima, odlukama i prilikama u životu.

Pitanja za diskusiju

Predrasude u našem društvu?

Predrasude prema ženi u policiji?

Postavite pitanje polaznicima obuke, zajednički diskutujte, a nakon toga nastavite prezentaciju.

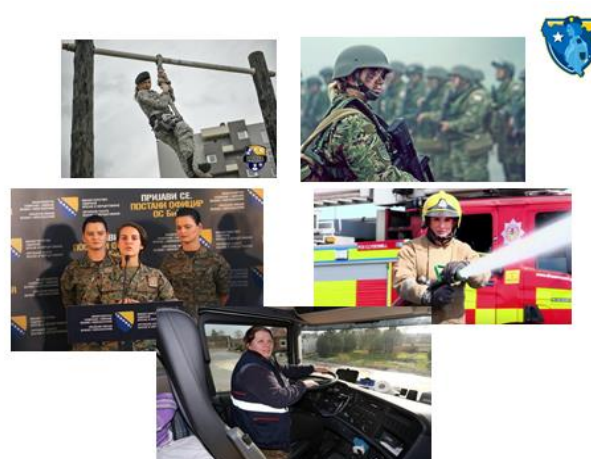


¹¹ Halilović, M., Watson, C., Huhtanen, H., Socquet-Juglard. (2017). Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa. Sarajevo, Atlantska Inicijativa. DCAF. (str.) 28.

Plavuše su glupe!
Policajci/policajke su glupi/glupe!
Crnogorci su lijeni!
Romi su prljavi!
Žena = majka, domaćica
Muškarac = snažan, hrabar, izdržava porodicu



Sl. 8 Predrasude o ženi u bosanskohercegovačkom kontekstu



Sl. 9. Stvarnost

Rodne predrasude oblikuju:

- vjeroispovijest,
- kultura, tradicija, običaji,
- TV, muzika, zabava,
 - obrazovanje,
- porodica, prijatelji, društvo.

Niko se ne rađa sa predrasudama!

Dječacima i djevojčicama se na osnovu njihovog spola pripisuju različite društvene uloge i karakteristike, kao i ponašanja i aktivnosti u određenom sociokulturnom kontekstu. Primjeri su brojni još od najranijeg djetinstva. Tako npr., roditelji najčešće i prije rođenja djeteta djevojčicama okreće sobu u roza boju, a dječacima u plavu. Isto tako djevojčicama kupuju roza odjeću, a dječacima plavu ili crnu. Kasnije se djevojčicama kupuju lutke, kuhinje, suđe i pegle, a dječacima autići, roboti i sl. Već u ranom djetinjstvu roditelji, rodbina, odgajatelji/odgajateljice u vrtiću, okolina, na osnovu svojih rodnih predrasuda oblikuju djecu i dodjeljuju im rodne uloge.

Djevojčice se sređuju, oblače im se haljinice, govori im se da su lijepe, dobre, slatke, poslušne i tako se uče da su to poželjne osobine kod žena. S druge strane, dječacima se govori da su snažni, hrabri, jaki i sl. Ako je dječak poslušan, kaže se da je „kao djevojčica“, ili ako zaplače, kaže se da „plače kao djevojčica“.

Sve to utiče na stvaranje rodnih predrasuda o ženi kao „slabijem“ spolu, o ženi „domaćici“ i sl., koje su doboko ukorijenjene u našem društvu i koje je veoma teško suzbiti.

Kampanja UN Women povodom Međunarodnog dana djevojčica.

11.10. – Međunarodni dan djevojčica



To je poruka koju treba slati djevojčicama svaki dan!

PAUZA ZA KAFU (13:30-13:45)

5. Modul IV (13:45-15:00)

DISKRIMINACIJA NA OSNOVU SPOLA

- Vrste i mehanizmi zaštite

(PowerPoint prezentacija)

5.1. Uvod

Ustav BiH garantira najviši stepen međunarodno priznatih ljudskih prava i temeljnih sloboda. Ustavom se zabranjuje diskriminacija, te garantira uživanje prava i sloboda predviđenih Ustavom svim osobama, bez razlike po bilo kom osnovu, **uključujući i spol**. Dakle, zabrana diskriminacije predstavlja jedno od Ustavom zagarantiranih principa u ostvarivanju ljudskih prava i osnovnih sloboda.

Dalje, Zakon o zabrani diskriminacije usvojen je 2009. godine. Ovim zakonom uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim osobama u BiH i uređuje sistem zaštite od diskriminacije.

Diskriminacijom se smatra svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojoj osobi ili grupi osoba i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojoj osobi onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.

Za potrebe ovog priručnika fokusirat ćemo se na diskriminaciju na osnovu spola.

Diskriminacija na osnovu spola sastoji se od različitog postupanja koje je **izazvano zbog spola** određene osobe, a ne dešava se osobi drugog spola, što dovodi do kršenja ljudskih prava i osnovnih sloboda.

Diskriminacije nema ako ne postoji određeno pravo ili ukoliko nije moguće utvrditi razliku u postupanju. Ako se neko pravo krši osobama oba spola, onda se radi o kršenju ljudskih prava, a ne o diskriminaciji.¹²

Zakonom su uređeni sljedeći oblici različitog postupanja:

- direktna ili neposredna diskriminacija;
- indirektna ili posredna diskriminacija;
- seksualno uznemiravanje;
- uznemiravanje na osnovu spola;
- viktimizacija.

5.2. Direktna i indirektna diskriminacija

Direktna (neposredna) diskriminacija je svako različito postupanje po zabranjenim osnovama, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja, kada je neka osoba ili grupa osoba dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe ili grupe osoba u sličnim situacijama.¹³

Kod klasičnog oblika različitog postupanja, osnov diskriminacije (spol) je lako vidljiv, *npr. otkaz zbog trudnoće, odbijanje da se zaposli muškarac jer se traži osoba ženskog spola (konobarica, voditeljica programa/vremenske prognoze), zabrana školovanja zbog spola i sl.*

Indirektna (posredna) diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovodenja neke osobe ili grupe osoba u odnosu na zabranjene osnove u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.¹⁴

Indirektnu diskriminaciju teže je prepoznati jer osnov (spol) po pravilu nije vidljiv, a tek kada nastane posljedica može se utvrditi različit efekat na osobe jednog ili drugog spola. Najčešće nastaje kada osobe koje nisu iste tretiramo na isti način.

Npr. postavljanje istih standarda psiho-fizičke sprema za osobe oba spola imalo bi različit efekat na osobe ženskog spola. Zbog toga su testovi za ovu vrstu regrutacije u policijske snage različiti za žene i muškarce. Ili npr., uslovi za unapređenje u viši čin u policiji: prilikom prijave na oglas traži se dostavljanje ocjene za posljednje tri godine. Ukoliko je policijska službenica bila na porodiljskom odsustvu, onda ona ne može predati uvjerenje jer za vrijeme odsustva nije bila ocijenjena i na taj način je ugroženo njeno pravo da se prijavi na oglas za unapređenje.

¹² Kadribašić, A. (2020). Priručnik za uključivanje ravnopravnosti spolova u zakone i politike. Sarajevo: UN Women i UNDP. (str)16.

¹³ Zakona o zabrani diskriminacije. „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09, 66/16, član 3.

¹⁴ Zakon o zabrani diskriminacije. „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09, 66/16, član 3, stav (2).

5.3. Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje

- Teža povreda službene dužnosti
- Krivično djelo

Uznemiravanje na osnovu spola je svako neželjeno ponašanje po osnovu spola kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili okruženje kojim se postiže takav efekat.

Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode, kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjer seksualnog uznemiravanja bilo bi neželjeno ljubljenje, grljenje, štipanje, dobacivanje i slično, dok bi uznemiravanje na osnovu spola predstavljalo ponašanje kojim se dovodi u pitanje ponašanje osoba jednog spola koje se smatraju neprihvatljivim, npr. vrijeđanje osoba muškog spola koje koriste porodijsko odsustvo ili očekivanje od policijske službenice da na radnom mjestu obavlja „uslužne djelatnosti“, kao npr. kuhanje kafe, serviranje i sl., jer se smatra da su to ženski „poslovi“.

Seksualno uznemiravanje je neželjeno ponašanje koje je usmjereno na **biološke** (spolne razlike), a uznemiravanje na osnovu spola na **društveno uslovljene** (rodne) uloge za žene i muškarce, dječake i djevojčice.

5.4. Elementi uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja



Ovi elementi proizlaze iz same definicije i moraju biti kumulativno ispunjeni. Ukoliko neki od elemenata nisu ispunjeni, može se raditi o nekom drugom obliku uznemiravanja ili diskriminacije na osnovu spola.

U nastavku ćemo detaljno obraditi navedene elemente radi potpunog razumijevanja problematike i pravljenja jasne distinkcije između ovih vidova diskriminacije. Tokom dugogodišnjeg rada sa zaposlenim u policijskim organima u BiH došlo se do spoznaja da policijski službenici/policijske službenice vrlo često ne znaju prepoznati uznemiravanje na osnovu spola.

Također, vrlo često ne znaju prepoznati verbalno ili neverbalnoj seksualno uznemiravanje, dok fizičko seksualno uznemiravanje većina prepoznaje kao takvo. Većina zaposlenih nije upoznata ni sa činjenicom da namjera počinioca nije bitna za utvrđivanje postojanja odgovornosti za uznemiravanje.

5.4.1. Subjektivni element

Da bi postojalo uznemiravanje neophodno je utvrditi da se radi o **neželjenom obliku ponašanja**. Oblici neželjenog ponašanja ovise od subjektivnog doživljaja, mijenjaju se u ovisnosti od vremena, okoline i drugih subjektivnih i objektivnih uticaja. Pretpostavka je da su neželjena ponašanja na radnom mjestu sva ponašanja koja su seksualne prirode ili se odnose na neprimjerena ponašanja usmjerena prema osobama zbog njihovog spola. Stoga bi se granice neželjenog ponašanja trebale utvrđivati u svakom konkretnom slučaju i različitim društvenim interakcijama. Za fizička ponašanja seksualne prirode, posebno je izražena pretpostavka neželjenog ponašanja.

U nekim radnim sredinama, ogovaranje o seksualnim aktivnostima, prepričavanje dešavanja u vezi sa seksualnim životom kolega/kolegica, vicevi i zadirkivanje sa seksualnom konotacijom dio su svakodnevnice. Ovo je posebno izraženo u policijskim strukturama gdje su dominantno zastupljene osobe muškog spola. Vrlo često zaposleni koji rade u takvim sredinama preuzimaju obrasce tog ponašanja bez razmišljanja o posljedicama za druge osobe ili grupe osoba. Budući da oni ne namjeravaju direktno uvrijediti ili poniziti druge osobe, zaposleni koji prepričavaju šale seksualne prirode, cirkuliraju uvredljive materijale ili upotrebljavaju neprimjerene nadimke za saradnike, mogu se iznenaditi kada bi saznali da njihovo ponašanje može predstavljati seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola.

Izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji.

Kako utvrditi da je određena radnja neželjena za osobu ili grupu osoba?

Ukoliko određena osoba smatra određeno ponašanje neželjenim u ovisnosti od situacije, potrebno je da ispolji svoju reakciju u vanjskom svijetu, a prije svega prema osobi koja vrši određenu radnju, na način da **jasno i nedvosmisleno** stavi da znanja da je takvo ponašanje **neželjeno**. Ipak, izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji. Treba imati u vidu da sve osobe neće isto reagirati, kao i da su brojni razlozi zbog kojih vanjska reakcija može izostati, posebno u situaciji kada se uznemiravanje dešava u interakciji rukovodilac i podređeni.

Namjera nije bitna za utvrđivanje odgovornosti za uznemiravanje.

I seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola postoji bez obzira na namjeru da se neko uznemirava. I jedan i drugi oblik uznemiravanja postoji kada „**se postiže takav učinak**“ ili „**kojim se postiže takav učinak**“. Izgovori da osoba nije znala da određeno ponašanje predstavlja uznemiravanje, ne smije biti uzeto kao razlog za nepostojanje odgovornosti. Pitanje namjere je bitno uzeti u vezi sa subjektivnim elementom, a posebno sa pretpostavkom neželjenog ponašanja.

Imajući u vidu činjenicu da je jedan od osnovnih uzroka seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola neravnopravnost spolova, veliki broj osoba nije svjestan da njihovo ponašanje predstavlja neželjeno ponašanje za druge osobe.

Stoga je značajno da poslodavci poduzimaju odgovarajuće mjere prevencije kako bi se razvijala svijest o neprihvatljivim oblicima ponašanja na radnom mjestu, a posebno o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola.

5.4.2. Radnja

Radnja se može sastojati od **verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja**.

Verbalno ponašanje odnosi se na riječi odnosno zvuke, kao što su šale, pitanja, primjedbe, a mogu se iskazati usmenim ili pismenim putem.

Oblici verbalnog ponašanja:

- uvredljive riječi i komentari;
- ponavljani pozivi za sastanke i neželjeno „nabacivanje“ ili flertovanje;
- seksualni komentari i aluzije;
- seksualne šale i zapitkivanje o seksualnim željama;
- uvrede zasnovane na spolu osobe ili ocjenjivanje nečije seksualnosti;
- okretanje razgovora o radu na razgovor o seksualnim temama;
- uslovljavanje napredovanja na poslu ili ostvarivanje drugih beneficija seksualnim uslugama;
- neželjeni vicevi i dobacivanja (npr. dobacivanje da osoba ima „dobre grudi i zadnjicu“).

Neverbalno ponašanje obuhvata sve gestikulacije i ponašanja koja nisu obuhvaćena riječima, to jest izraze lica, pokrete tijelom ili davanje znakova. Neverbalno ponašanje uključuje također:

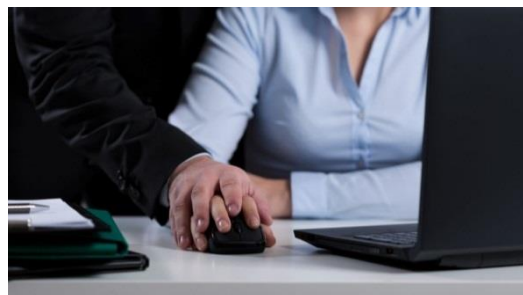
- gestikulacije, insinucije i znakovi koji upućuju na imitaciju seksualnih odnosa;
- slanje elektronske pošte sa slikovnim sadržajima seksualne prirode ili sadržajima koji se odnose na neravnopravnosti spolova;
- objavljivanje i postavljanje slika ili postera sa sadržajem seksualne prirode ili sadržajem koji je uvredljiv na osnovu spola;
- puštanje seksualno sugestivne muzike ili filmova;

- pokazivanje slika, kalendara, pozadine ekrana na računaru, sa seksualno eksplicitnim sadržajem.



Fizičko ponašanje je svako seksualno ponašanje koje uključuje kontakt s tijelom druge osobe, s tim što to ponašanje mora biti neželjeno za žrtvu, odnosno nametnuto od učinioca, npr:

- diranje, štipanje, milovanje, udaranje, stiskanje, češkanje druge osobe;
- nepotrebni fizički kontakt (invazija ličnog prostora) ili dodirivanje dijelova tijela druge osobe;
- fizičko nasrtanje u svrhu ostvarivanja kontakta seksualne prirode.



5.4.3. Priroda radnje

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje se razlikuju po svojoj prirodi. Dok kod seksualnog uznemiravanja mora postojati **neželjeno ponašanje seksualne prirode**, kod uznemiravanja postoji **neželjeno ponašanje na osnovu spola**.

Uznemiravanje na osnovu spola nastaje zbog društvenih uloga žena i muškaraca. Zabrana uznemiravanja po osnovu spola usredotočena je na ponašanje koje „omalovažava, tj. ponižava osobu u svojstvu pripadnice ili pripadnika muškog ili ženskog spola“. Takvo ponašanje implicira stav da su osobe koje pripadaju određenom spolu manje vrijedne ili manje sposobne, a podrazumijeva neželjeno verbalno, neverbalno i fizičko ponašanje u vezi sa pripadnosti osobe/osoba određenom spolu. Ovo uznemiravanje ne implicira bilo kakvu vrstu seksualne privlačnosti jer nije bazirana na biološkim karakteristikama osoba/osobe već na onome šta osoba/osobe smatra/smatraju da su njihove društvene uloge.

Primjer: Kolege su konstantno dobacivali kolegici da je nježna i da za nju nije posao policajke, jer je to „muški posao“. Govorili su joj: „Zna se gdje je ženi mjesto“, „Nije džabe Bog stvorio žene i muškarce različite“ i slično. Konstantno su je omalovažavali u prisustvu dugih kolega/kolegica, nadređenih kao i pred trećim osobama.

Primjer: Policijsku službenicu je prilikom održavanja službenih sastanaka na kojim su prisustvovali druge kolege, ali i stranke sa strane, šef uvijek zaduživao da prisutne pita šta će popiti i da poruči kafu, iako nije bila najniža po činu, niti je sjedila najbliže telefonu, već isključivo zbog toga što je jedina žena na sastanku.

Primjer: Kolege su više puta prepričavale i dobacivale kolegi koji je koristio roditeljsko odsustvo da je „papučar“ i da je „žensko u vezi“, a da njegova supruga „nosi kaiš u kući“. Uvijek bi u njegovom prisustvu pričali viceve koji se odnose na muškarce kojima žene naređuju.

Primjer: Policijska službenica je došla u novi odjel, a kolege su u više navrata komentirale naglas kako je njene prethodnica kuhala svima kafu i redovno zalijevala cvijeće, aludirajući da i ona to treba da radi.

Seksualno uznemiravanje je uznemiravanje zbog spolnih (vanjskih, fizičkih ili bioloških) karakteristika osoba muškog odnosno ženskog spola. Seksualno uznemiravanje može se prepoznati u seksualnim ponudama, ucjenama ili čak povredama tjelesnog integriteta, a obuhvata razne uvrede seksualne naravi, dobacivanja i insinuacije seksualnog karaktera, komentare o fizičkim obilježjima seksualne prirode ili o seksualnom životu osobe itd.

Primjer: Policijski službenik je radio u kancelariji. Više puta je njegova nadređena dolazila dok je radio za svojim radnim stolom, stavljala je ruku oko njegovih ramena, a s vremena na vrijeme bi ga bez njegovog odobrenja masirala po ramenima i leđima.

Primjer: Neposredni rukovodilac je službenicu više puta seksualno uznemiravao, prateći je po hodnicima i vulgarnim rječnikom dobacujući da ima „dobre“ grudi i zadnjicu, uvredljivo joj dobacivao u stihovima, nekoliko puta predlagao stupanje u seksualne odnose te joj je prijetio da će u slučaju odbijanja ostati bez posla ili da će biti prinuđena da ga sama napusti.

Primjer: Kolega je svakodnevno komentirao izgled kolegice. Jednom prilikom je rekao kako joj lijepo stoji uniforma, navodeći kako joj grudi dolaze do izražaja u košulji koju je obukla, dok je drugom prilikom komentirao kako joj lijepo stoji suknja, da je na njenom mjestu da nikada ne bi nosio pantalone.

Primjer: Policijski službenik, član komisije za unapređenje, prišao je kolegici koja se prijavila na interni oglas, pohvalio njen fizički izgled, navodeći da je „Dobra k'o dobar dan“ i pozvao je da odu na piće poslije posla da razgovaraju o aktuelnom oglasu za unapređenje.

5.4.4. Posljedica

Seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radnom mjestu dovode do „povrede dostojanstva osobe ili grupe osoba koja trpi uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje, odnosno stvaranju zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Utvrđivanje posljedice je faktičko pitanje koje se utvrđuje za svaki postupak na osnovu subjektivnog doživljaja. To u praksi znači da se radi o postojanju posljedice za koju bi „prosječna“ osoba smatrala da je dovela do promjene radnih uslova.

Ko može biti izvršilac i žrtva radnje uznemiravanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja?

Najčešća pretpostavka je da se uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje na radnom mjestu dešava u interakciji rukovodioca muškog spola i zaposlenih ženskog spola. Međutim, to uvijek ne mora biti slučaj, iako se ovi oblici uglavnom vezuju se za žene, ne isključuju ni osobe muškog spola kao žrtve seksualnog uznemiravanja.

Uznemiravanje može biti horizontalno i vertikalno.

Vertikalno uznemiravanje je uznemiravanje zaposlenika od strane rukovodica odnosno uznemiravanje rukovodioca od strane zaposlenika. Horizontalno uznemiravanje je uznemiravanje zaposlenika od strane drugih zaposlenika, bez ikakvog odnosa nadređenosti odnosno podređenosti.

Također, uznemiravanje nije uslovljeno isključivo različitošću spolova. Tako muškarci mogu uznemiravati žene i žene mogu uznemiravati muškarce, te muškarci mogu uznemiravati muškarce, a žene.

5.5. Ostali oblici diskriminacije

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH poznaje i sljedeće oblike diskriminacije:

Viktimizacija predstavlja poseban oblik diskriminacije kada se osoba ili grupa osoba dovedu u nepovoljniji položaj zbog odbijanja naloga za diskriminatorskim postupanjem, prijave diskriminacije, svjedočenja u postupku zaštite od diskriminacije na osnovu spola. Ovim posebnim oblikom se štite osobe koje odbijaju ili prijave diskriminaciju.

Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Segregacija je djelo kojim lice (fizičko ili pravno) odvaja druga lica na osnovu jedne od ranije pobrojanih osnova u skladu s definicijom diskriminacije.

Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije, poticanje na diskriminaciju smatra se oblikom diskriminacije.

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija).¹⁵

Zakon o zabrani diskriminacije primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko distrikta BiH, općinskih institucija i tijela, te pravnih osoba s javnim ovlaštenjima, kao i postupanje svih pravnih i fizičkih osoba i dr.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH diskriminaciju po osnovu spola definira kao „svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda“¹⁶. Ovaj zakon, također, razlikuje direktnu i indirektnu diskriminaciju, te u svojim oblicima diskriminacija može biti direktna, indirektna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i nasilje na osnovu spola.

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje predstavljaju krivično djelo.

U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH „Ko na osnovu spola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrozi mir, duševno zdravlje i tjelesni integritet kaznit će se kaznom zatvora od 6 mjeseci do 5 godina“.

5.6. Diskriminacija u jeziku

U skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH **diskriminacija u jeziku postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam**.¹⁷ Takvi primjeri u policijskoj praksi veoma su česti, npr.: policijski službenik, policajac, narednik, inspektor, istražitelj, stručni saradnik, supervizor, analitičar, kako se oslovljavaju i osobe ženskog spola.

¹⁵ Zakon o zabrani diskriminacije. „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09, 66/16), član 4, stav (6).

¹⁶ Zakon o ravnopravnosti spolova i Bosni i Hercegovini. „Službeni glasnik BiH“, br.16/03, 102/09, 32/10), član 3.

¹⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova i Bosni i Hercegovini. „Službeni glasnik BiH“, br.16/03, 102/09, 32/10), član 9, tačka e).

Na osnovu prikupljenih informacija od policijskih organa u BiH, te tokom dugogodišnjeg rada sa policijskim službenicima/policijskim službenicama, evidentno je da se u policijskim strukturama u BiH još uvijek nedovoljno koristi rodno osjetljivi jezik. Ne koristi u svakodnevnoj usmenoj komunikaciji,



pisanoj korespondenciji, ni u zakonskim ili podzakonskim aktima i dr. Primijećeno je da rodno osjetljivi jezik ne koriste ni mnoge policijske službenice, te da u okviru policijskih organa ne postoji dovoljno razumijevanja i prakse u njegovoj primjeni.

Zaposleni u policijskim organima u BiH nemaju dovoljno iskustva sa primjenom rodno osjetljivog jezika u praksi, što upućuje na potrebu organiziranja posebne edukacije na ovu temu. Određeni policijski organi (npr. SIPA) internim aktima podstiču i preporučuju korištenje rodno osjetljivog jezika, te se mogu vidjeti određeni pomaci, u smislu da se koristi u pojedinačnim rješenjima, odlukama i sl.

U praksi se dešava čak da se policijskim službenicama osporava korištenje rodno osjetljivog jezika pod isprikom da zvanja i činovi u zakonu o policijskim službenicima/policijskim službenicama nisu navedeni u ženskom rodu. Važno je istaći da su zakoni koji su pretrpjeli izmjene i dopune posljednjih godina, u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova, uvrstili član koji naglašava „da se svi termini koju su zbog preglednosti navedeni u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije odnose na muški i ženski rod“ ili sličnu formulaciju.

Međutim, činjenica da određeni zakoni još uvijek nisu usklađeni **nije opravdanje da se ženama uskratiti mogućnost korištenja rodno osjetljivog jezika.**

Niko nema pravo uskratiti osobi ženskog spola da koristi rodno osjetljivi jezik, odnosno da se predstavlja u ženskom rodu (policijska službenica, policajka, inspektorica, narednica, istražiteljica, analitičarka i sl.)

Značajan broj policijskih službenica koje su prisustvovala edukacijama na temu rodne ravnopravnosti u organizaciji Udruženja „Mreža policijskih službenica“, počeo je koristiti rodno osjetljivi jezik i polako navikavati i radno okruženje na isto.

5.7. Zaštita od diskriminacije

U ovisnosti od oblika diskriminacije utvrđeni su i načini zaštite, i to disciplinski postupak, tužba i krivična prijava. U kontekstu policijskih agencija, fokusirat ćemo se na disciplinski postupak.



Disciplinski postupak

Zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka po pravilu se podnosi kada u radu ili radnim odnosima dođe do diskriminacije, seksualnog uznemiravanja ili uznemiravanja na osnovu spola. U skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti svih zaposlenih osoba, diskriminacija i djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanje na osnovu spola su definirani kao **povreda radne dužnosti** koja povlači disciplinsku odgovornost.

U zakonima o policijskim službenicima na svim nivoima u BiH diskriminacija pri vršenju dužnosti tretira se kao **teža povreda službene dužnosti**:

- Zakon o policijskim službenicima BiH: Poglavlje X – Disciplinska odgovornost, član 105. „Teža povrede službene dužnosti“ stav (1) tačka 26 glasi „*vršenje diskriminacije pri izvršavanju dužnosti, po osnovu rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili bilo po kojem drugom osnovu*“.
- Zakon o policijskim službenicima Republike Srpske: Poglavlje X – Disciplinska odgovornost, član 98. „Teže povrede dužnosti i povrede koje narušavaju interese i ugled Ministarstva i druge javne interese“ stav u) „*vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu*“
- Zakon o policijskim službenicima Federacije BiH: Poglavlje XI – Disciplinska odgovornost, član 107. „Teže povrede službene dužnosti“ stav) 26. „*vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu*“.

- Zakon o policijskim službenicima Brčko distrikta BiH : Poglavlje VII – Disciplinska odgovornost, Odjeljak B. Povrede službenih dužnosti, član 118. „Teže povrede službene dužnosti“ stav y) *„vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu“*.

Za izvršenje ovog disciplinskog prekršaja predviđena je minimalna novčana kazna od 20% ličnog dohotka u trajanju od šest mjeseci i maksimalna kazna – prestanak radnog odnosa. Kumulativno se izriče i sankcija obustavljanja unapređenja u viši čin za vremenski period od 12 mjeseci do tri godine.¹⁸

Odredbe u ostalim zakonima o policijskim službenicima (kantonalni nivo) približno su iste.

Navedeno je dodatno razrađeno kroz pravilnike o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika/policijskih službenica na svim nivoima u BiH.

U policijskim organima na svim nivoima u BiH, Odjel za unutrašnju kontrolu/Jedinica za profesionalne standarde nadležni su za zaprimanje prijave i provođenje internih postupaka, te su procedure u različitim policijskim organima uglavnom unificirane.

Interni postupak se pokreće na osnovu pritužbe građana, zahtjeva jednog ili više zaposlenih u policijskom organu, zahtjeva neposredno nadređenog policijskog službenika, zahtjeva šefa kancelarije za žalbe i pritužbe građana pri ministarstvu (pismeno, usmeno, putem e-maila ili faksa, sandučića za žalbe) i druge načine. Kada unutrašnja kontrola u konkretnom slučaju ustanovi da ima elementa za pokretanje disciplinskog postupka, predmet prosljeđuje Disciplinskoj komisiji na dalji rad, koju imenuje direktor/rukovodilac policijskog organa. U MUP-u Republike Srpske disciplinski tužilac pokreće disciplinski postupak za težu povredu službene dužnosti.

Nakon provedenog disciplinskog postupka policijski službenik koji je predmet postupka može podnijeti žalbu odboru za žalbe policijskih službenika na svim nivoima u BiH. Međutim, žrtva eventualne diskriminacije nije u mogućnosti podnijeti žalbu na ishod provedenog disciplinskog postupka, osim što može pokrenuti tužbu pred sudom o sopstvenom trošku ili podnijeti krivičnu prijavu ukoliko cijeni da ima elementa krivične odgovornosti.

Tužba

Tužba se po pravilu podnosi za direktni i indirektni oblik diskriminacije na osnovu spola. Svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH.

¹⁸ Zakon o policijskim službenicima BiH, član 105, stav (1) tačka 26 i Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika BiH.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije u BiH međusobno su usaglašeni i u dijelu u kojem se žrtve diskriminacije upućuju na mogućnost korištenja pravnih mehanizama za zaštitu prava koja su predviđena navedenim zakonom. U članu 13. Zakona o zabrani diskriminacije propisano je da je za sporove po tužbi nadležan u prvom i drugom stepenu, pored suda opće mjesne nadležnosti, i sud na čijem području tužilac ima prebivalište ili boravište, te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije.

Krivična prijava

Krivična prijava se po pravilu podnosi za nasilje na osnovu spola, nasilje u porodici, seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH „*Ko na osnovu spola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrozi mir, duševno zdravlje i tjelesni integritet kaznit će se kaznom zatvora od 6 mjeseci do 5 godina*“.

Posebno je potrebno ukazati na činjenicu da uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje predstavljaju krivično djelo, te u skladu s tim povlače krivičnu odgovornost.

Zakon pruža zaštitu od diskriminacije!

Potrebno je ohrabrivati zaposlene da prijavljuju diskriminaciju!

Slati poruku nulte tolerancije na sve oblike diskriminacije!

Uvodno prezentiranje stanja, modul II, pokazalo je da je u policijskim strukturama u BiH evidentna visoka tamna brojka slučajeva diskriminacije, zbog čega je potrebno kontinuirano podizati svijest o ovom problemu i ohrabrivati sve zaposlene da prijavljuju takve slučajeve.

Pitanja za diskusiju

Koji su prema vašem mišljenju glavni razlozi neprijavlivanja seksualnog uznemiravanja (nedostatak dokaza, stid, strah od odmazde, nepovjerenje u sistem zaštite i sl.)?

Postavite pitanje polaznicima obuke, zajednički



Najčešći razlozi zašto osobe trpe seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola:

- Nisu upoznate sa načinom zaštite;
- Osjećaju se obeshrabreno;
- Zabrinuti su jer smatraju da nemaju dovoljno dokaza i da im niko neće vjerovati;
- Ne žele da budu shvaćeni kao osobe koje stvaraju probleme;
- Ne žele da privlače pažnju na sebe;
- Smatraju da je postupak zaštite predug i prekomplikiran;
- Nemaju snage da se suoče sa osobom koja ih je uznemiravala,
- Ne žele da se suoče sa poslodavcem ili nadređenim koji je prijatelj sa osobom koja ih je uznemiravala.

6. Modul V (15:00-15:30)

MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR

(PowerPoint prezentacija)

6.1. Uvod

Bosna i Hercegovina je ostvarila veliki napredak u stvaranju preduslova za postizanje ciljeva ravnopravnosti spolova. U okviru ranijih poglavlja kroz različite teme obradili smo domaći pravni okvir za ostvarivanje ravnopravnosti spolova i suzbijanje diskriminacije, u okviru čega je fokus bio na Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakonu o zabrani diskriminacije u BiH. Donošenjem Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH ostvaren je značajan napredak u integraciji ključnih principa za rad na ravnopravnosti spolova. Pored činjenice da je Zakon uredio pitanja ravnopravnosti spolova i zaštite od diskriminacije na osnovu spola, utvrdio je i obavezu uključivanja principa ravnopravnosti spolova u sve zakone, politike i prakse.

Pored domaćeg zakonodavstva, značajno je reći da je BiH potpisnica niza međunarodnih ugovora. Njihovom ratifikacijom, bh. vlasti imaju obavezu da ih ispune. **Karakteristike ovih dokumenata su što su sastavni dio Ustava BiH i direktno se primjenjuju u BiH.**

Međunarodni pravni okvir

Od posebnog značaja su sljedeći dokumenti UN-a:

- Opća deklaracija o ljudskim pravima i slobodama,
- Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacija žena (CEDAW) i
- Rezolucija Vijeća sigurnosti UN-a 1325 „Žene mir i sigurnost“.

Dokumenti Vijeća Evrope:

- Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnim slobodama i
- Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, tzv. Istanbulska konvencija

Dokumenti Evropske unije, kao što su: Ugovori o osnivanju, Povelja o osnovnim pravima, direktive i dr.

Kada govorimo o međunarodnim dokumentima, misli se na Opću deklaraciju o ljudskim pravima i slobodama iz 1948. godine, Konvenciju UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama iz 1979. godine, Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda iz 1950. godine. Važno je i spomenuti Pekinšku deklaraciju i Platformu za akciju iz 1995. godine.

Također, BiH je u novembru 2013. godine pristupila Konvenciji Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, tzv. Istanbulska konvencija, iz 2011. godine. Pored toga, BiH ima obavezu harmonizacije propisa s propisima EU.

Kada govorimo o sektoru sigurnosti, od posebnog značaja su konvencije navedene u nastavku, o kojima ćemo reći nešto više.

6.2. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena – CEDAW

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) usvojena je 1979. godine i pristupilo joj je 189 zemalja članica UN. BiH je pristupila ovoj konvenciji 1993. godine i ova Konvencija čini sastavni dio ustavnog prava. Konvencija prevazilazi garancije „de iure“ ravnopravnosti i jednake zaštite pred zakonom u postojećim pravnim instrumentima i utvrđuje mjere za postizanje „de facto“ ravnopravnosti muškaraca i žena u svim aspektima političkog, ekonomskog, društvenog i kulturnog života. Države ugovornice imaju obavezu da eliminiraju diskriminaciju žena kroz zakonske, političke i programske mjere.

6.2.1. Primjena privremenih (posebnih) mjera

U članu 4. prvi put određuje se pojam „specijalnih“ ili „posebnih“ mjera koje su neophodne za uklanjanje diskriminacije žena i postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca. Propisano je da specijalne mjere, koje imaju cilj ubrzanje „de facto“ jednakosti između muškaraca i žena, ne mogu biti smatrane diskriminacijom. U skladu s tim, u članu 8. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH utvrđeno da se **posebne mjere** uvode „privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti spolova i ne smatraju se diskriminacijom, uključujući norme, kriterije ili prakse koje je moguće objektivno opravdati legitimnim ciljem, a moraju biti proporcionalne, primjerene i nužne“.

Posebne mjere s ciljem postizanja stvarne jednakosti, tzv. afirmativne mjere, primjenjuju se i u našoj zemlji. U pozivima policijskim organima za učešće u operacijama podrške mira Ujedinjenih nacija, Ministarstvo sigurnosti BiH ohrabruje pripadnice ženskog spola da se prijave na javni poziv, a broj godina radnog staža, kao jedan od uslova za apliciranje, za žene je smanjen sa osam na pet godina, kako bi se povećao broj žena koje ispunjavaju uslove, odnosno s ciljem ispunjavanja kriterija rodne ravnopravnosti, budući da je UN tražio veće učešće žena. Na taj način, povećan je broj žena koje su ispunjavale uslove i samim tim broj žena u mirovnim misijama.

U Završnom izvještaju o provođenju Akcionog plana za implementaciju UN Rezolucije 1325 za vremenski period 2014–2017. godina navedeno je da „postotak koji trenutno iznosi 30% povećan je za 6% u odnosu na 2014, te za oko 14% u odnosu na 2010. godinu“.

Također, neke od policijskih agencija, npr. SIPA, primjenjuju afirmativne mjere, pa se u oglasima za unapređenje ohrabruje prijavljivanje pripadnica ženskog spola i navodi da će u slučaju jednakih kvalifikacija i postignutih rezultata, pripadnice ženskog spola imati prednost

prilikom unapređenja radi ispunjavanja kriterija rodne ravnopravnosti u Agenciji, ili slična formulacija. Slična formulacija navodi se i u oglasima za prijem kadeta/kadetkinja.

Iste takve mjere mogu se primjenjivati u skladu sa zakonom i u slučaju podzastupljenosti osoba muškog spola u određenim sektorima (obrazovanje, tužilaštva, odgojne ustanove).

Pitanje za diskusiju

Primjeri primjene posebnih (afirmativnih) mjera?

Efekti?

Postavite pitanje polaznicima obuke, zajednički prodiskutujte.



Ako uzmemo za primjer avioindustriju, možemo primijetiti da su npr. posao stjuardese prije 15–20 godina obavljale isključivo osobe ženskog spola, i to najčešće atraktivne djevojke, manekenske građe. U posljednje vrijeme, svjedoci smo da je sve više osoba muškog spola koje obavljaju ovaj posao (stjuarda). U ovom sektoru, sasvim je legitimno poduzimanje posebnih afirmativnih mjera i npr. davanje prednosti kvalificiranom muškarcu s ciljem povećanja broja muškaraca, odnosno ispunjavanja kriterija rodne ravnopravnosti, koje neke kompanije i primjenjuju.

Takođe, prije 15–20 godina bilo je nezamislivo vidjeti ženu pilota (pilotkinju), što se sada sve više mijenja i upravo primjena afirmativnih mjera može doprinijeti povećanju broja žena na ovim poslovima.

Delta Wing Flight, kompanija iz SAD, dugi niz godina bori se za ravnopravnost spolova u avijaciji, a u 2019. godini ova kompanije uspjela je da u potpunosti izjednači zaposlene, čak su i dobili nagradu za najbolje radno mjesto za žene. Povodom Međunarodnog dana djevojčica organiziran je let na kojem su bile samo žene, posada i putnici.



6.3. Rezolucija Vijeća sigurnosti UN-a 1325 „Žene, mir i sigurnost“

Kada govorimo o sektoru sigurnosti, od posebnog značaja je Rezolucija UN 1325 „Žene, mir i sigurnost“. Ova rezolucija usvojena je 2000. godine i prva je Rezolucija Vijeća sigurnosti Ujedinjenih nacija koja naglašava važnost uloge i ravnopravnog učešća žena u sprečavanju i rješavanju konflikata, te izgradnji održivog mira. **Ona poziva države članice da osiguraju veće prisustvo žena u donošenju odluka na svim nivoima odlučivanja.** To je preduslov za veće uključivanje perspektive ravnopravnosti spolova u sektore odbrane i sigurnosti, te veću zaštitu i poštivanje ljudskih prava žena i djevojčica, kako u ratnim sukobima, tako i u procesima postizanja mira i sigurnosti.

Posebnu ulogu u usvajanju UNSCR 1325 imala je UN organizacija „Women for Women“, koja je naglašavala važnost poboljšanja položaja žena u vrijeme oružanih sukoba, a vodeći se tamnom statistikom, odnosno brojem žena i djevojčica koje su preživjele seksualna zlostavljanja tokom oružanih sukoba na području bivše Jugoslavija i Ruande tokom 90-tih godina prošlog stoljeća.¹⁹ Generalni sekretar UN donio je direktivu 2008. godine²⁰ koja se odnosi na procese implementacije i izvještavanja u skladu sa ovom Rezolucijom, kojom je državama članicama data obaveza izrade nacionalnih akcionih planova za implementaciju UNSCR 1325.

Prvi Akcioni plan za implementaciju UNSCR 1325 u BiH (Akcioni plan) za period 2010–2013. godine usvojen je 2010. godine. To je bio i prvi akcioni plan za implementaciju UNSCR 1325 u regionu Jugoistočne Evrope i poslužio je kao primjer drugim državama regije prilikom izrade nacionalnih akcionih planova za provođenje UNSCR 1325. Odlukom Vijeća ministara Bosne i Hercegovine uspostavljen je Koordinacioni odbor za praćenje provođenja Akcionog plana, koji se sastojao od predstavnika 11 institucija, većinom iz sektora odbrane i sigurnosti²¹ i jedne predstavnice nevladinog sektora. Vijeće ministara BiH je 2014. godine usvojilo drugi Akcioni plan za implementaciju UNSCR 1325 u BiH za period 2014–2017. Ponovo je imenovan Koordinacioni odbor za praćenje Akcionog plana za period 2014–2017. godine. Koordinacioni odbor dopunjen je predstavnicima nekoliko novih institucija. Izrađen je i treći Akcioni plan za implementaciju UNSCR 1325 u BiH za period 2018–2022, čija je implementacija u toku.

¹⁹ Jerković, N. (2021). Međunarodni dokumenti za osnaživanje žena i sigurnosti: od statistike do donošenja odluka (str.4), članak, Sarajevo: Centar za sigurnosne studije BiH, Udruženje „Mreža policijskih službenica“.

²⁰ Direktiva (S/PRST/2008/39) od 29.10.2008. godine.

²¹ Ministarstvo odbrane BiH, Ministarstvo sigurnosti BiH, Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA), Granična policija BiH, Ministarstvo vanjskih poslova BiH, Ministarstvo finansija i trezora BiH, Gender centar Federacije Bosne i Hercegovine, Gender centar Republike Srpske, Federalno ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srpske i Centar za deminiranje BiH.

RAVNOPRAVNO UČEŠĆE	ZAŠTITA I PREVENCIJA	KOORDINACIJA I PARTNERSTVO
STRATEŠKI CILJ 1 Povećano učešće žena u vojsci, policiji i mirovnim misijama, uključujući i učešće na mjestima donošenja odluka	STRATEŠKI CILJ 2 Povećan stepen ljudske sigurnosti kroz prizmu rodne ravnopravnosti)	STRATEŠKI CILJ 3 Unaprijeđeni uslovi i pristup provedbi AP UNSCR 1325
SREDNJOROCNI CILJEVI		
1.1. Ključni politike, zakoni i drugi propisi omogućavaju povećanje učešća žena u vojsci, policiji i mirovnim misijama, uključujući i mjesta donošenja odluka	2.1. Smanjena stopa trgovine osobama u BiH	3.1. Unaprijeđeni mehanizmi koordinacije i instrumenti za provedbu AP UNSCR 1325
1.2. Stvorene potrebne pretpostavke za uaprijeđenje položaja i napredovanje žena u vojsci, policiji, mirovnim misijama, uključujući i mjesta donošenja odluka	2.2. Poboljšana podrška i pomoć žrtvama koje su preživjele seksualno nasilje i druge obilke stradanja tokom rata	3.2. Poboljšana saradnja sa drugim akterima
1.3. Razvijena svijest o važnosti učešća žena u donošenju odluka i očuvanju mira i sigurnosti	2.3. Unaprijeđen rodno-odgovoran pristup i sistemi podrške u uslovima aktualnih sigurnosnih prijetnji i izazova	

Akcionni plan za implementaciju UNSCR 1325 u BiH za period 2018–2022

Iz navedenog pregleda vidimo je da je strateški cilj 1 „Povećano učešće žena u vojsci, policiji i mirovnim misijama, uključujući i učešće na mjestima donošenja odluka“.

6.4. Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija

Konvencija Vijeća Evrope o prevenciji i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, tzv. Istanbulska konvencija, usvojena je 11. maja 2011. godine u Istanbulu. Nakon preporuka Vijeća Evrope o zabrani diskriminacije na osnovu spola i zaštiti od nasilja, koje su imale cilj postavljanje zajedničkih ciljeva i minimuma zajedničkih standarda za države članice, ali nisu imale pravno obavezujući efekt, Konvencija predstavlja prvi pravno obavezujući akt Vijeća Evrope u oblasti sprečavanja i borbe protiv nasilja nad ženama. Po svojoj prirodi ovaj akt ne mora biti direktno primjenjiv u državama potpisnicama, ali zahtijeva posebno prilagođavanje zakonskih i institucionalnih okvira država potpisnica radi njene uspješne implementacije. Bosna i Hercegovina je 7. novembra 2013. godine postala 6. zemlja članica Vijeća Evrope koja je ratificirala ovu konvenciju. Ovim se BiH obavezala na poduzimanje zakonodavnih i drugih mjera radi osiguranja pravnog, institucionalnog i organizacionog okvira za prevenciju nasilja nad ženama, zaštitu žrtava te kažnjavanje počinioca nasilja.

Istanbulska konvencija štiti prava žena i u privatnoj sferi, posebnu pažnju posvećujući prevenciji seksualnog nasilja nad ženama, određujući da i partneri u zajednici, kao i članovi porodice, mogu biti počinioci ovih krivičnih djela.

Za sve pripadnike agencija za provođenje zakona, Istanbulska konvencija predstavlja vodilju za dokumentiranje svih vidova nasilja predviđenih Konvencijom, dok je ista vodilja i za donošenje tužilačkih odluka i sudskih presuda. U okviru poglavlja 5. Istanbulske konvencije taksativno su navedene inkriminacije, kao što su: psihičko nasilje, uhođenje, tjelesno nasilje, seksualno nasilje uključujući silovanje, prisilni brak, sakaćenje ženskih spolnih organa, prisilni pobačaj i prisilna sterilizacija te seksualno uznemiravanje.

Bitno je naznačiti da je upravo pravna stečevina međunarodnih dokumenata u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti žena u svim aspektima života implementirana u bh. zakonodavstvo Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH i pratećim akcionim planovima (Gender akcioni plan), Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH, te Akcionim planom za implementaciju UNSCR 1325 „Žene, mir i sigurnost“.

Analiza navedenih zakona pokazuje da BiH ima adekvatan pravni okvir koji prati aktuelne međunarodne standarde u oblasti ravnopravnosti spolova i suzbijanja rodno zasnovane diskriminacije, koji je potrebno adekvatnije primjenjivati u praksi.



“Prvi put smo postigli perfektan rodni balans na rukovodećim pozicijama. Evropa ne govori samo o ženama već bira žene. Nadam se da će to inspirirati mnoge djevojčice i žene da se bore za ono u što vjeruju i svoje strasti. Nadam se da će to inspirirati EP i njegove odluke”.

Donald Tusk, Predsjednik
Evropskog vijeća
04.07.2019.



- Zemlje sa većom rodnom ravnopravnosti imaju bolji ekonomski razvoj;
- Kompanije sa više žena liderica bolje posluju;
- Mirovni pregovori koji uključuju žene su održiviji;
- Parlamenti sa više žena donose više zakona o ključnim socijalnim pitanjima, kao što su zdravstvo, edukacija, borba protiv diskriminacije i podrška djece.

Dokazi su jasni:

Ravnopravnost za žene znači napredak za sve.

UN Secretary, General Ban Ki-Moon



7. Završna razmatranja i evaluacija (15:30-16:00)

- Ukoliko ima dodatnih pitanja, sada je prilika da se postave, kao i da polaznici daju kratak komentar/impresije na realiziranu obuku.
- Popunjavanje izlaznog testa i evaluacijskog obrasca.

KRAJ

8. Literatura

1. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2014). Akcioni plan za implementaciju UN Rezolucije 1325 „Žene, mir i sigurnost“ u Bosni i Hercegovini 2014–2017. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice/Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;
2. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2017). Akcioni plan za implementaciju UN Rezolucije 1325 „Žene, mir i sigurnost“ u Bosni i Hercegovini za period 2018–2022. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice/Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;
3. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2018). Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine za period 2018–2022. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice/Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;
4. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine (2013). Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u Institucijama BiH. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice/Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine;
5. Balgač, I. (2017). Žene u policiji, rodni aspekti policijske prakse u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Ministarstvo unutrašnjih poslova;
6. Banović D., Čaušević J., Dekić S., Finn R. (2015). Život van zadatih normi: Transrodnost u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar;
7. Becker, J., Bowah Brown, C., Fofana, I.A. (2012). Freedom through Association: Assessing the Contribution of Female Police Staff Associations to Gender-Sensitive Police Reform in West Africa. Ottawa: The North-South Institute;
8. Centar za sigurnosne studije. (2017). Žene u službi sigurnosti u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Centar za sigurnosne studije;
9. Cvjetković D., Vasić V. (2017). Ka odgovornom i profesionalnom postupanju sa lezbejkama, gejevima, biseksualnim i interspolnim osobama: Priručnik za predstavnike/ce institucija koje djeluju na području općina, gradova i kantona u BiH. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar;
10. Čačković, D., Latifović, F., Jozak–Mađar, K., Stevanović, Lj., Kajganić, M., Jovanović, M., Pantić, O., Tadić, S., Milišić-Veličkovski, S., i Živković, S. (2020). Program obuke o postupanju u predmetima seksualnog uznemiravanja u pravosuđu Bosne i Hercegovine. Sarajevo: Atlantska inicijativa;
11. Delač, F. Borovec, K. (2019). Stavovi prema određenim karakteristikama žena u policiji. Policija i sigurnost. str.111-129;
12. Halilović, M., i Huhtanen, H., (2014). Rod i pravosuđe, Implikacije roda u pravosuđu. Sarajevo: Atlantska inicijativa, DCAF;

13. Halilović, M., Watson, C., Huhtanen, H., Socquet-Juglard. (2017). Rodne predrasude u primjeni prava: Bosanskohercegovački i međunarodni pravni okviri i praksa. Sarajevo: Atlantska Inicijativa, DCAF;
14. Jerković, N. (2021). Međunarodni dokumenti za osnaživanje žena i sigurnosti: od statistike do donošenja odluka, članak, Sarajevo: Centar za sigurnosne studije BiH, Udruženje „Mreža policijskih službenica“;
15. Jozić, K. (2018). Braniteljice ljudskih prava u policijskim strukturama Bosne i Hercegovine: Mehanizmi zaštite od diskriminacije. Sarajevo: Fondacija lokalne demokratije;
16. Jozić, K., Cacan, A., Mučić-Čatić M., Blažević J. (2020), Priručnik o postupanju policijskih službenika/ca u slučajevima nasilja nad LGBTI osobama. Sarajevo: Udruženje „Mreža policijskih službenica“;
17. Kadribašić, A. (2020). Priručnik za uključivanje ravnopravnosti spolova u zakone i politike. Sarajevo: UN Women i UNDP;
18. Lučić-Čatić, M. (2020). Policijske snage u Bosni i Hercegovini. Kojeg je roda sigurnost? 20 godina Rezolucije Vijeća sigurnosti 1325 „Žene, mir i sigurnost“ i njeno provođenje u Bosni i Hercegovini, Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar;
19. Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine (2018). Zastupljenost policijskih službenica u agencijama za provođenje zakona – statistički pregled (tabela). Sarajevo: Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine;
20. Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine (2020). Zastupljenost policijskih službenica u agencijama za provođenje zakona – statistički pregled (tabela). Sarajevo: Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine;
21. Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini (2015). Priručnik za ostvarivanje ravnopravnosti spolova na lokalnom nivou. Sarajevo: Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, Gender Centar Federacije Bosne i Hercegovine;
22. Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Europe. (2012). Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu. Beograd: SEESAC;
23. Popov M., Jurčić M., Bandalo A. Labavić N. (2011). Priručnik o suzbijanju nasilja protiv LGBT osoba za policijske djelatnike/ce. Zagreb: Zagreb Pride i Centar za LGBT ravnopravnost;
24. Vasić V.(OSCE/ODIHR). (2016). Razumijevanje krivičnih djela počinjenih iz mržnje: priručnik za Bosnu i Hercegovinu. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar;
25. Vijeće Evrope. Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici. (2011), dostupno na: <https://arsbih.gov.ba/project/istanbulska-konvencija/>;
26. Vijeće ministara Bosne i Hercegovine. (2018). Završni izvještaj o provedbi Akcionog plana za implementaciju Rezolucije 1325 „Žene, mir i sigurnost“ u Bosni i Hercegovini 2014–2017. Sarajevo: Vijeće ministara Bosne i Hercegovine;

27. Vijeće sigurnosti. (2000). Rezolucija Vijeća sigurnosti UN 1325. Dostupno na: https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/rezolucija_2000:1325.pdf (pristupljeno 25.05.2021. godine);
28. Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine (2015). Smjernice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u pravosudnim institucijama u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine;
29. Zakon o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik BiH, br.7/04, 63/04, 5/06, 58/06, 15/08, 63/08, 35/09 i 7/12;
30. Zakon o policijskim službenicima Brčko distrikta BiH, Službeni glasnik Brčko distrikta BiH, br.04/08, 41/07, 36/09, 60/10, 37/14 i 13/16;
31. Zakon o policijskim službenicima Federacije BiH, Službene novine Federacije BiH, br. 27/05;
32. Zakon o policijskim službenicima Republike Srpske, Službeni glasnik R. Srpske, br.57/16, 110/16, 58/19 i 82/19;
33. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, Službeni list BiH, br.16/03, br.102/09 i br.32/10;
34. Zakon o zabrani diskriminacije u BiH, Službeni glasnik BiH, br. 59/09 i 66/16;
35. Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga DCAF. (2015). Gender and Security Sector Reform, SSR Backgrounder Series. Geneva: DCAF.

PRILOG 1: Ulazni/Izlazni test

<p>1. Rod je:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Fizički određenb) Nepromjenjiva kategorijac) Biološki određend) Društveno uslovljen <p>3. U policijskim strukturama u BiH je zastupljeno ___ policijskih službenica:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 8 %b) 25 %c) 3 %d) 17 % <p>5. Međunarodni dokument koji prvi uvodi primjenu posebnih (afirmativnih) mjera:</p> <ul style="list-style-type: none">a) CEDAWb) UNSCR 1325 „Žene, mir i sigurnost”c) Istanbulska konvencijad) Svi naprijed navedeni <p>7. Šta od niže navedenog predstavlja seksualno uznemiravanje?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Uvredljive riječi i komentarib) Ponavljani pozivi za sastanke i neželjeno nabacivanje i flertovanjec) Pravljenje seksualnih komentara i aluzija, pričanje seksualnih željad) Sve naprijed navedeno <p>9. Zaštita od diskriminacije se ostvaruje kroz:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Disciplinske postupkeb) Parnične postupke (tužba)c) Krivične postupke (krivična prijava)d) Sve naprijed navedeno <p>11. Diskriminacija u jeziku postoji kada se jedan gramatički rod koristi kao generički pojam (policijski službenik, istražitelj):</p> <ul style="list-style-type: none">a) Dab) Ne	<p>2. Spol je:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Biološka kategorijab) Biološka/fizička i društvena kategorijac) Fizička kategorijad) Društvena kategorija <p>4. U policijskim strukturama u BiH je ___ žena u činu glavne generalne inspektorice:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 10b) 2c) 5d) 0 <p>6. Namjera počinioca je bitna za utvrđivanje odgovornosti za diskriminaciju na osnovu spola i seksualno uznemiravanje:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Dab) Ne <p>8. Šta od niže navedenog predstavlja seksualno uznemiravanje?</p> <ul style="list-style-type: none">a) Gestikulacije, insinuacije i znakovi koji upućuju na imitaciju seksualnih odnosab) Slanje elektronske pošte sa slikovnim sadržajima seksualne prirodec) Pokazivanje slika, kalendara, pozadina ekrana na računaru sa seksualno eksplicitnim sadržajemd) Sve naprijed navedeno <p>10. Za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola se može krivično odgovarati:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Dab) Ne <p>12. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, ravnopravna zastupljenost spolova postoji kada je jedan od spolova zastupljen u procentu od:</p> <ul style="list-style-type: none">a) 30 %b) 40 %c) 50 %d) 25 %
--	---

PRILOG 2: Evaluacijski obrazac

Loše

Odlično

1 2 3 4 5

1. Sadržaj obuke je bio u skladu sa predviđenim dnevnim redom

1 2 3 4 5

2. Provedene su sve planirane aktivnosti

1 2 3 4 5

3. Kurs je ispunio moja očekivanja

1 2 3 4 5

4. Stekao/la sam nova znanja

1 2 3 4 5

5. Stečena znanja koristit ću u daljem radu/životu

1 2 3 4 5

6. Predavači/Predavačice su uspješno prezentirali sve teme

1 2 3 4 5

7. Predavači/Predavačice su bili dobro pripremljeni za kurs

1 2 3 4 5

8. Predavači/Predavačice su davali odgovore na pojedinačna pitanja i osigurali interakciju sa polaznicima kursa

1 2 3 4 5

9. Zadovoljan/a sam organizacijom kursa?

1 2 3 4 5

10. Ukupni dojam

1 2 3 4 5

11. Komentar

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna i univerzitetska biblioteka
Bosne i Hercegovine, Sarajevo

351.74:305-055.2(497.6)(035)

JOZIĆ, Kristina

Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini : program obuke : priručnik /
Kristina Jozić. - Sarajevo : Udruženje Mreža policijskih službenica, 2021. - 51 str. : ilustr. ; 25 cm

Bibliografija: str. 49-51 ; bibliografske i druge bilješke uz tekst.

ISBN 978-9926-8512-1-7

COBISS.BH-ID 44462086
