



U D R U Ź E N J E  
MREŹA POLICIJSKIH  
SLUŹBENICA

# SMJERNICE ZA POSTUPANJE U SLUČAJEVIMA SEKSUALNOG UZNEMIRAVANJA I UZNEMIRAVANJA NA OSNOVU SPOLA U POLICIJI



Preporuke za istražitelje/istražiteljice



UNITED STATES EMBASSY  
BOSNIA AND HERZEGOVINA

## Impressum:

Izdavač: Udruženje „Mreža policijskih službenica“

Tina Ujevića 1

71 000 Sarajevo

[www.udruzenjemp.ba](http://www.udruzenjemp.ba)

Urednica: Kristina Jozić

Autori: Kristina Jozić, Adnan Kadribašić i Aida Cacan

Recenzenti: Armin Kržalić i Benjamin Plevljak

Lektura i korektura: Dragana Bjelica -Todorović

Prelom i dizajn: Ermex d.o.o. I. Sarajevo

Štampa: Ermex d.o.o. I. Sarajevo

Tiraž: 50 primjeraka

Mjesto i godina: Sarajevo, 2021



Ovaj dokument nastao je u sklopu projekta „Suzbijanje rodno zasnovanog nasilja unutar policijskih struktura u BiH“, koji je finansiran grantom Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država (Department of State). Mišljenja, nalazi i zaključci koji su ovdje navedeni pripadaju autorima/autoricama i ne odražavaju nužno mišljenja, nalaze i zaključke Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država.



# SADRŽAJ

<b>UVOD</b>	<b>7</b>
<b>1. PREGLED STANJA U BIH</b>	<b>9</b>
1.1. Zastupljenost žena u policijskim strukturama u BiH	9
1.2. Diskriminacija na radnom mjestu	10
1.3. Mehanizmi zaštite od diskriminacije	12
<b>2. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U POLICIJI</b>	<b>14</b>
2.1. Ravnopravnost spolova	14
2.4. Mitovi	17
<b>3. DISKRIMINACIJA – POJAM I VRSTE</b>	<b>18</b>
3.2. Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje	19
3.2.1. Elementi seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola (subjektivni element, radnja, priroda radnje i posljedica)	22
1. SUBJEKTIVNI ELEMENT	22
2. RADNJA	25
3. PRIRODA RADNJE	27
4. POSLJEDICA	28
<b>4. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE – DISCIPLINSKI POSTUPAK</b>	<b>30</b>
4.1. Zakonski i podzakonski osnovi za provođenje disciplinskog postupka u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu	31
4.2. Provođenje disciplinskog postupka u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu	33
4.2.2. Prikupljanje dokaza	35
4.2.3. Saslušavanje žrtve	37
4.3. Disciplinske sankcije za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola	41
<b>LITERATURA</b>	<b>43</b>





**Autori: Kristina Jozić, Adnan Kadribašić i Aida Cacan**

**Smjernice za postupanje  
u slučajevima seksualnog  
uznemiravanja i uznemiravanja na  
osnovu spola u policiji**

**Sarajevo, 2021.**



## UVOD

Principi ravnopravnosti i nediskriminacije su sastavni dio svih ugovora i deklaracija o ljudskim pravima. Nediskriminacija je sama po sebi i ljudsko pravo i najbitniji element svih drugih ljudskih prava. Ipak, evidentno je da je diskriminacija u Bosni i Hercegovini i dalje prisutna u mnogim sferama javnog i privatnog života, od čega nisu izuzete ni policijske strukture. Međutim, potrebno je naglasiti da policija treba biti pravi i istinski promotor ljudskih prava te energično promovirati nediskriminatorско ponašanje i postavljati standarde postupanja u svim slučajevima diskriminacije.

Smjernice za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u policiji razvijene su u okviru projekta „Suzbijanje rodno zasnovanog nasilja unutar policijskih struktura u BiH“, koji je finansiran grantom Ministarstva vanjskih poslova Sjedinjenih Američkih Država.

Izradi Smjernica prethodila je serija edukacija usmjerena na podizanje svijesti o prisutnosti seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u policiji, upoznavanja sa osnovnim oblicima ovog vida diskriminacije i prisutnim mehanizmima zaštite, te ohrabivanje i podsticanje da se takvi slučajevi prijavljuju i pošalje poruka da je policija poslodavac koji svima pruža jednake mogućnosti i pokazuje nulti stepen tolerancije prema bilo kojem vidu diskriminacije. U okviru navedenih aktivnosti, realizirane su tri edukacije za policijske službenice kojim je prisustvovalo oko 100 policijskih službenica, članica Udruženja „Mreža policijskih službenica“, iz 16 policijskih agencija, kao i dva treninga za predstavnike odjela za unutrašnju kontrolu na temu „Istraživanje rodno zasnovane diskriminacije i seksualnog uznemiravanja“, kojim je prisustvovalo oko 30 istražitelja/istražiteljica nadležnih za istraživanje ovog vida diskriminacije.

Smjernice mogu koristiti i istražitelji/istražiteljice koji provode istražne radnje u krivičnom postupku, imajući u vidu da seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola predstavljaju i krivično djelo.

**Cilj Smjernica je da unaprijede postupanje službenika nadležnih za istraživanje i dokumentiranje slučajeva diskriminacije u policiji, imajući u vidu činjenicu da su provedena istraživanja pokazala da isti nemaju dovoljno prakse i iskustva za postupanje u ovim slučajevima, odnosno da se pomogne policijskim organima u BiH da provode zakon.**

U okviru prvog poglavlja prezentirano je stanje u BiH o podzastupljenosti žena i diskriminaciji na radnom mjestu u policijskim strukturama u BiH, iz čega proizlazi da je prisutna visoka tamna brojka ovih slučajeva. Cilj je da se istražitelji/istražiteljice osvijeste o prisutnosti ove pojave i razlozima neprijavljivanja nadležnim. U drugom poglavlju ukratko su obrađeni osnovni pojmovi u vezi sa rodnom problematikom radi lakšeg razumijevanja pitanja rodne ravnopravnosti, te rodni stereotipi i predrasude kao osnovni uzroci seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola. U trećem poglavlju prelazi se na konkretna pitanja diskriminacije. U okviru ovog poglavlja definirana je diskriminacija uopće, zatim posredna i neposredna diskriminacije, a fokus je na seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola, detaljnoj obradi elemenata ovih vidova diskriminacije uz navođenje konkretnih primjera i pojašnjenja. Cilj je da istražitelji/

istražiteljice nauče prepoznati različite vidove diskriminacije i u skladu sa tim djelovati u okviru svog djelokruga shodno zakonskim odredbama. Četvrto poglavlje posvećeno je postupanju službenika odjela za unutrašnju kontrolu od zaprimanja prijave do istraživanja i dokumentiranja slučajeva diskriminacije. Fokus je na povećanju senzibiliteta policije kada je u pitanju tretman žrtve i onemogućavanje sekundarne viktimizacije te adekvatno prikupljanje dokaznog materijala.

**Cijeli projekat ima za cilj podizanje svijesti o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola unutar policijskih struktura i osnaživanje policijskih službenica, kao najčešćih žrtvi, da isto prepoznaju i prijavljuju te jačanje istražnih kapaciteta policije za postupanje u slučajevima diskriminacije. Jačanjem istražnih kapaciteta i procesuiranjem slučajeva šalje se poruka o nultoj toleranciji institucija prema diskriminaciji, podstiču žrtve da istu prijavljuju, a u isto vrijeme djeluje se i preventivno na potencijalne počinioce. Ne treba zaboraviti ni da je dužnost svakog poslodavca da osigura uslove rada u kojima će biti zaštićeni dostojanstvo te fizički i psihički integritet zaposlenih. U tom smislu policijski organi dužni su poduzeti efikasne mjere radi sprečavanja seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola.**

*Smjernice promoviraju posvećenost principima ravnopravnosti spolova, stvaranju atmosfere uzajamnog poštovanja i nediskriminatorne radne sredine u kojoj će svaka osoba biti u mogućnosti da ostvari svoj puni potencijal u radnom okruženju.*

Policija treba da bude primjer drugim institucijama i građanima u suzbijanju seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola. Jedino takva policija može adekvatno odgovoriti na sigurnosne potrebe svih građana i slučajeve seksualnog i rodno zasnovanog nasilja u okviru svog djelokruga rada te u konačnici biti efikasan servis cijelom društvu.





# 1. PREGLED STANJA U BIH

## 1.1. Zastupljenost žena u policijskim strukturama u BiH

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, u kojima se taj broj kreće od 5% do 15%, a posebno su podzastupljene na mjestima odlučivanja i na pozicijama sa višim činovima. Dakle, u strukturi policijskih službenika ukupan broj žena kreće se oko 9%, 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.

Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA) vodeća je policijska agencija u BiH po zastupljenosti policijskih službenica u svom sastavu, koja u svojoj strukturi ima 85 policijskih službenica ili 15,48%, dok se taj procenat u drugim policijskim organima kreće od 5,72% do 10,48 %.<sup>1</sup>

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

Od ukupnog broja zaposlenih u 16 policijskih agencija, oko 20 % su žene, što se odnosi na sve kategorije zaposlenih, dakle uključujući državne službenice i zaposlenice.

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.

Na osnovu navedenog vidimo da je zastupljenost policijskih službenica u policijskim strukturama u BiH daleko od preporučenih i zakonom predviđenih 40%. Evidentna neravnopravnost spolova u policijskim strukturama neminovno doprinosi pojavi seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola.

<sup>1</sup> Podaci Ministarstva sigurnosti Bosne i Hercegovine za 2020. godinu.

## 1.2. Diskriminacija na radnom mjestu

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 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 seksualno uznemiravanje i provedenim postupcima i mehanizmima zaštite od diskriminacije u policiji. Također, izvršena je, između ostalog, analiza zakonske regulative u oblasti zaštite od diskriminacije na radnom mjestu, kao i anonimna anketa.

S ciljem sagledavanja problema sa kojima se susreću policijske službenice prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka kao braniteljice ljudskih prava, od policijskih organa u BiH prikupljene su i analizirane informacije. Analiza prikupljenih informacija pokazala je da u policijskim organima na svim nivoima u BiH ima svega nekoliko evidentiranih slučajeva diskriminacije, dok je samo jedan slučaj procesuiran, iako se osnovano sumnja, a na šta upućuju i rezultati provedene anonimne ankete, da su policijske službenice izložene određenim vidovima diskriminacije, kao i da se u policijskim strukturama u BiH aktuelni mehanizmi zaštite od diskriminacije, uglavnom, ne primjenjuju u praksi.

### Visoka tamna brojka slučajeva diskriminacije

U okviru navedenog projekta provedena je anonimna anketa koja je pokazala zabrinjavajuće podatke. Naime, **53,3%** anketiranih policijskih službenica bilo je žrtva nekog vida diskriminacije, sa fokusom na seksualno i uznemiravanje na osnovu spola, od čega su neke od njih bile žrtva višestruke diskriminacije koju nisu prijavile nadležnim.

**Iz navedenog proizlazi da u policijskim strukturama u BiH postoji velika tamna brojka slučajeva diskriminacije!**

Kao razloge za neprijavlivanje diskriminacije, neke policijske službenice navele su da nisu bile svjesne da su izložene diskriminaciji, a neke nisu željele da „bilo kome prave problem“. Određeni broj službenica nije podnio prijavu iz straha za svoju sigurnost, druge su se bojale da ne budu ismijane, dok neke od njih nisu bile upoznate sa postojećim mehanizmima zaštite.

**Dakle, nepostojanje prijavljenih slučajeva ne znači da diskriminacija ne postoji, nego se vrlo često radi o tome da se diskriminacija ne prijavljuje u svim slučajevima.**

Nakon finalizacije istraživanja koje je poslužilo kao smjernica u daljem radu Udruženja „Mreža policijskih službenica“, uz podršku domaćih i međunarodnih partnera održana je serija edukacija i radionica za policijske službenice, s ciljem podizanja svijesti o ovom problemu i ohrabriranju da se diskriminacija prijavljuje. Radionice su poslužile i za dodatno prikupljanje podataka o ovim slučajevima putem razgovora sa policijskim službenicama, prilikom čega su dodatno potvrđene preliminarne informacije. Tokom razgovora sa službenicama došlo se do podatka da gotovo nema policijske službenice koja tokom svoje profesionalne karijere nije bila izložena nekom vidu diskriminacije sa fokusom na seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola. U nekim slučajevima je diskriminacija trajala kraće, u nekim duže, ali su se uglavnom same uspjele izboriti sa diskriminacijom bez korištenja postojećih mehanizama zaštite. Kada su u pitanju neformalni mehanizmi zaštite, npr. obraćanje nadređenom i sl., službenice vrlo često nisu naišle na podršku, a najčešće su odvrćane od podnošenja prijave nadležnim organima. Dakle, kao što vidimo, još



uvijek je prisutna tendencija „guranja problema pod tepih“ i zataškavanja ovih slučajeva.

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

## Zvanični podaci

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. Prikupljene informacije pokazale 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 prijava 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 diskriminacije i to zbog mobinga, nepristrasnog ocjenjivanja, pristrasnog odnosa rukovodilaca i po osnovu vjere, na osnovu čega su pokrenuti odgovarajući interni postupci u kojima nisu utvrđeni elementi povrede službene dužnosti, odnosno nije bilo dovoljno dokaza.<sup>2</sup>

Federalna uprava policije imala je evidentiranu **jednu prijavu** diskriminacije po osnovu spola, koja je rezultirala pokretanjem disciplinskog postupka i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije.<sup>3</sup>

Dakle, od 14 policijskih organa<sup>4</sup> koji su dostavili tražene podatke, pet policijskih organa imalo je evidentirane slučajeve diskriminacije (ukupno sedam), od čega je samo **jedan slučaj** kvalificiran kao diskriminacija na osnovu spola, te je isti rezultirao provedenim postupkom i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije, dok ostali nisu dokazani.

Ako uzmemo u obzir činjenicu da je u policijskim organima u BiH zaposleno više od 16000 policijskih službenika, među kojima je oko 1500 žena (policijskih službenica), može se konstatirati da je krajnje **indikativan** podatak da postoji evidentiran samo jedan slučaj diskriminacije. U razgovoru sa rukovodiocima policijskih agencija prilikom prezentiranja navedenih podataka, najčešće se mogu čuti stavovi da su to dobri pokazatelji, te da nepostojanje prijava upućuje na činjenicu da takvi slučajevi ne postoje.

<sup>2</sup> DKPT ima evidentirane dvije prijave zbog diskriminacije na radnom mjestu (ocjenjivanje policijskog službenika i mobing). U pomenutim slučajevima provedeni su interni postupci, prilikom kojih 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 predstava na prijavu mobinga, na osnovu koje je provedena unutrašnja istraga i okončana ocjenom „neosnovano“ i predstava 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 neposrednog rukovodioca zbog navodne diskriminacije.

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> Informacije nisu dostavili MUP RS i MUP HNK. Radi se o podacima zaključno sa 2018. godinom, kada je provedeno istraživanje. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice/ Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine. (str) 4.

### 1.3. 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 usklađen sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti. Značajno je istaći da je upravo pravna stečevina međunarodnih dokumenata u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti žena u svim aspektima života i suzbijanja diskriminacije implementirana u bh. zakonodavstvo Zakonom o ravnopravnosti spolova u 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 ukazuje na činjenicu 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.

Kada su u pitanju zaštitni mehanizmi, u BiH se zaštita od diskriminacije može tražiti u disciplinskim postupcima, građanskim parnicama i krivičnim postupcima. Kada se radi o diskriminaciji u radnim odnosima, za policijske strukture je relevantan disciplinski postupak, o čemu ćemo više govoriti u okviru poglavlja 4.

U zakonima o policijskim službenicima na svim nivoima u BiH **diskriminacija** pri vršenju dužnosti tretira se kao **teža povreda službene dužnosti**. Navedeno je preciznije razrađeno u pravilnicima o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika. U policijskim organima na svim nivoima u BiH Odjel za unutrašnju kontrolu /Jedinica za profesionalne standarde nadležni su za zaprimanje prijava i provođenja internih postupaka, te su procedure uglavnom ujednačene <sup>5</sup>.

Imajući u vidu činjenicu da Odjel za unutrašnju kontrolu, kao i disciplinsku komisiju koja provodi eventualni dalji postupak, čine zaposleni unutar policijskog organa, postavlja se pitanje da li to može biti smetnja, odnosno prepreka žrtvi da prijavi diskriminaciju kojoj je izložena, budući da je velika vjerovatnost da poznaje te osobe i može osjećati nelagodu prilikom prijave ili davanja izjave, te eventualno osjećati strah od osude, ismijavanja i sl. **Zbog toga je posebno bitno da istražitelji/ istažiteljice koji rade u ovim odjelima budu posebno obučeni i senzibilizirani za postupanje sa žrtvama diskriminacije, kao i da se na nivou cijelog policijskog organa zaposleni podstiču i ohrabruju da prijavljuju ove slučajeve.**

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, te je samo jedan slučaj u konačnici procesuiran.

**Provedena anketa pokazala je da je 53,3% policijskih službenica bilo izloženo diskriminaciji. Rezultati ankete upućuju na visoku tamnu brojku.**

Navedeno upućuje na zaključak da policijski službenici/policijske službenice

- nisu dovoljno osviješteni o prisutnosti diskriminacije,
- ne znaju istu prepoznati,
- nisu dovoljno upoznati sa mehanizmima zaštite i
- podsticani da takve slučajeve prijavljuju,
- nemaju povjerenja u nadležne za istraživanje.

<sup>5</sup> Izuzetak je MUP Hercegovačko-neretvanskog kantona u kojem trenutno ne postoji takav odjel.



Najčešći razlozi zašto osobe trpe seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola su: <sup>6</sup>

- 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.

---

<sup>6</sup> 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.



## 2. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U POLICIJI

### 2.1. Ravnopravnost spolova

Jedan od osnovnih uzroka diskriminacije u policijskim strukturama u BiH su neravnopravnost spolova i rodni stereotipi i predrasude. Uspostava ravnopravnosti spolova jedan je od ključnih ciljeva i prioriteta razvoja svakog savremenog društva. Značajno je istaći da 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 znači da su osobe muškog spola i ženskog spola jednako zastupljene u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.**

Ravnopravnost spolova ne odnosi se samo na biološke razlike između osoba muškog spola 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.

### 2.2. Spol, rod i 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 tokom vremena su promjenjivi.



**Rod** je identitet koji definiramo sami, a način na koji se mi sami rodno identificiramo ne mora da se poklapa sa spolom koji nam je određen rođenjem.<sup>7</sup> Također, ne govorimo samo o muškom i ženskom spolu, već i o interseks/interspolnim osobama koje se rađaju sa atipičnim spolnim karakteristikama. Također, treba imati u vidu LGBTI<sup>8</sup> osobe koje su drugačije seksualne orijentacije, rodnog identiteta i/ili spolnih karakteristika

**Rodne uloge** su zbroj karakteristika: ponašanja, stavova, aktivnosti, obaveza i očekivanja koje određeno društvo zahtijeva od „muškaraca“, odnosno „žene“. Rodne uloge su promjenjive i ovisne o vremenu i prostoru u kojem živimo. Naime, prije svega sto godina na našim prostorima bilo je posve nezamislivo da žene rade kao građevinarke, arhitektice, vozačice, dok je danas sve više takvih primjera. Također, prije sto godina bilo je nezamislivo da muškarac čuva djecu, obavlja kućne poslove, dok danas muškarci mogu koristiti porodijski dopust umjesto žene, a kućni poslovi su mnogima dio svakodnevnice. Dakle, nekada je rodna uloga žene bila da se brine se za kuću i djecu, a muškarca da obavlja razne poslove i zarađuje novac. S vremenom su se te rodne uloge promijenile i još uvijek se mijenjaju. S druge strane, u nekim zemljama je i danas ženama zabranjeno hodati slobodno ulicom bez pratnje oca, brata ili muža ili voziti automobil.

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 posao stjuarda.

Kada su u pitanju policijske strukture i npr. vojska, unazad 20-25 godina gotovo nikako nije bilo žena u sektorima sigurnosti i odbrane, a one žene koje su bile prisutne obavljale su najčešće isključivo administrativne poslove. Situacija i u ovim sektorima svaki dan se mijenja, kako se mijenja i rodna uloga žene.

**Dakle, rodne uloge su fleksibilne, promjenjive i ovisne o društvenom, kulturnom i vremenskom kontekstu a rod može zaista da nam ograničava ili omogućava pristup određenim resursima u životu.**

## 2.3. Stereotipi i predrasude

Stereotipi su pojednostavljene i vrlo često iskrivljene mentalne slike o osobinama koje se pripisuju svim pripadnicima neke društvene grupe, dok su predrasude unaprijed doneseni sud ili mišljenje o nečemu što se dovoljno ne poznaje, nije se temeljito i kritički proučilo. Kada govorimo o rodnim stereotipima i predrasadama kao uzročnicima seksualnog uznemiravanja, govorimo o generalizaciji roda u smislu rodnih uloga, atributa ili karakteristika koje se široko primjenjuju na muškarce i žene. Oni predstavljaju stanovišta o tome koje karakteristike bi muškarci ili žene trebali posjedovati.

<sup>7</sup> D. Banović, J. Čaušević, S. Dekić, R. Finn. (2018). Život van zadatih normi, Transrodnost u Bosni i Hercegovini (str. 10). Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

<sup>8</sup> 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 (tj. osobe koje seksualno i/ili emotivno privlače osobe oba spola, što znači da biseksualna osoba može biti i muškarac i žena koje 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 - interspolne (osobe čije spolne karakteristike, uključujući hromozome, gonade i genitalije, odstupaju od tipične, binarne podjele na muška i ženska tijela).

Predrasude su često negativne i obično zasnovane na glasinama, pretpostavkama, osjećanjima i uvjerenjima, a ne na znanju i činjenicama.

Plavuše su glupe!

Policajci su glupi!

Crnogorci su lijeni!

Romi su prljavi!

## 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 stereotipi i predrasuda vezan je za pojam rodni uloga, odnosno za pojam roda.

Žena = majka, domaćica, slabiji spol

Muškarac = snažan, hrabar, izdržava porodicu

Dječacima i djevojčicama se pripisuju različite društvene uloge i karakteristike, kao i ponašanja i aktivnosti u određenom sociokulturnom kontekstu na osnovu njihovog spola. 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, 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, odgajatelj/odgajateljice u vrtiću i okolina, na osnovu svojih rodni 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 rodni predrasuda o ženi kao „slabijem“ spolu, o ženi „domaćici“ i sl., koje su duboko ukorijenjene u našem društvu i koje je veoma teško suzbiti.**<sup>9</sup>

U policiji se često dešava da nadređeni službenici na osnovu svojih rodni stereotipi i predrasuda tretiraju zaposlene, čime dolazi do različiti vidova diskriminacije, koje često ne znaju prepoznati ni žrtve ni počinioci, budući da su takva ponašanja široko rasprostranjena i smatraju se „normalnim“. To često dovodi do podjele poslova na „muške“ i „ženske“ i drugačijeg pristupa u podjeli poslova muškarcima i ženama, koje nemaju veze sa ličnim kompetencijama i sposobnostima, kao ni opisom radnog mjesta, nego rodni ulogama koje se pripisuju muškarcima i ženama. Zbog toga se ženama često dodjeljuju kancelarijski poslovi, pisanje zapisnika i sl., dok se muškarcima dodjeljuju „pravi“ policijski poslovi. Također, zbog rodni predrasuda često se dešava da se od policijskih službenica očekuje da obavljaju uslužne djelatnosti na poslu, npr. da kuhaju i raznose kafu, uslužuju stranke i sl., što sve može dovesti do uznemiravanja na osnovu spola, ali i diskriminacije.

<sup>9</sup> Jozić, K. (2021). Priručnik „Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini – program obuke“. Sarajevo: Udruženje „Mreža policijskih službenica“. (str) 28. i 29.



Veliki broj zaposlenih u policijskim strukturama percipira žene kao „slabiji spol“, a policijsko zanimanje doživljavaju kao „muško“ zanimanje, te ženu najčešće posmatraju kroz prizmu majčinstva i „nježnijeg“ spola pa se u skladu s tim prema njima i odnose.

Također, zbog činjenice da su žene podzastupljene i vrlo često same u muškom radnom okruženju, različite radnje sa elementima seksualnog uznemiravanja, npr. prepričavanje viceva sa seksualnom konotacijom, prepričavanje seksualnog života, komentiranje fizičkog izgleda kolega se smatraju normalnim i ženama se nameće da treba da se prilagode takvom načinu komunikacije jer su u manjini.

## 2.4. Mitovi

Najčešći mitovi kada je u pitanju seksualno uznemiravanje su:

- **Žene vole komplimente i udvaranje, zašto to onda nazivati seksualnim uznemiravanjem?**
- **Žene su odgovorne za seksualno uznemiravanje.**
- **Muškarci su po svojoj prirodi skloni tome da žele žene i tu nema pomoći.**
- **Nema štete ako nema dodira ili ucjene.**
- **Žene preuveličavaju ozbiljnost seksualnog uznemiravanja. Radi se o bezopasnom flertu.**
- **Ako žena ignoriše seksualno uznemiravanje, ono će prestati.**
- **Seksualno uznemiravanje je rijetko, zašto da mu posvećujemo toliko pažnje?**<sup>10</sup>

Značajno je naglasiti da su mitovi ipak samo mitovi i da je veoma bitno da se svaki slučaj seksualnog uznemiravanja detaljno i s pažnjom ispita. Vjerovatno mnoge osobe vole komplimente, ali, naravno, način procesuiranja i prihvatanja komplimenta zavisi od osobe, prilike i prirode komplimenta. Također, ne treba banalizirati i jednom upućen kompliment automatski podvesti pod seksualno uznemiravanje. S druge strane, ignoriranje onoga ko uznemirava može da izazove još teže uznemiravanje, posebno kod osoba koje imaju problem s „kontrolom bijesa“.

**Seksualno uznemiravanje nije rijetka pojava.** Smatra se da je 83 do 102 miliona (45% – 55%) žena starijih od 15 godina u 28 zemalja članica Evropske unije bilo izloženo nekoj vrsti seksualnog uznemiravanja.<sup>11</sup> Također, anketa koja je provedena u policijskim strukturama u BiH pokazala je da je više od 50% anketiranih policijskih službenica bilo žrtva seksualnog uznemiravanja ili uznemiravanja na osnovu spola. Navedeni podaci potvrđeni su prilikom obavljanja razgovora sa velikim brojem službenica na održanim radionicama, što je pokazalo da gotovo nema policijske službenice koja se tokom svoje profesionalne karijere nije susrela sa nekim vidom seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola.

<sup>10</sup> Čačković, D., Latifović, F., Jozak-Madar, 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. (str) 8.

<sup>11</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, 2014, Violence against women: an EU wide survey. Main results. Luxembourg: Publication Office of European Union, 2015.

### 3. DISKRIMINACIJA – POJAM I VRSTE

U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH, **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 onemogućiti 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 na osnovu 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.<sup>12</sup>

Zakonom su uređeni sljedeći oblici različitog postupanja na osnovu spola:

- direktna ili neposredna diskriminacija;
- Indirektna ili posredna diskriminacija;
- seksualno uznemiravanje;
- uznemiravanje na osnovu spola;
- mobing;
- poticanje na diskriminaciju;
- viktimizacija.

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





### 3.1. 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 dovedena ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe ili grupe osoba u sličnim situacijama.

Klasični oblik različitog postupanja, u pravilu, osnov diskriminacije (spol) je lako vidljiv. *Npr. davanje otkaza zbog trudnoće, odbijanje da se zaposli muškarac jer traže osobu 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 dovođenja neke osobe ili grupe osoba u odnosu na zabranjene osnove u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.<sup>13</sup>

Teže ju je prepoznati jer osnov (spol) u 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 psihofizičke 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 konkurs traži se dostavljanje ocjene za posljednje tri godine. Ukoliko je policijska službenica bila na porodiljskom odsustvu, onda ona nije u mogućnosti da preda uvjerenje, odnosno ocjene za posljednje tri godine i na taj način je ugroženo njeno pravo da se prijavi na javni oglas.*

### 3.2. Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje

Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje su zabranjeni zakonima Bosne i Hercegovine. Danas se zbog radnji koje predstavljaju jedan od ova dva oblika uznemiravanja može odgovarati krivično, građanski ali i disciplinski. U skladu sa postojećim zakonskim rješenjima, krivična odgovornost je predviđena Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH i Krivičnim zakonikom Republike Srpske, dok je građanska odgovornost predviđena Zakonom o zabrani diskriminacije i nizom drugih zakona, a posebno onih koji uređuju radne odnose.

U pogledu postupanja policijskih službenika, uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje predstavljaju:

- težu povredu 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 kojim se postiže takav efekat.

**Seksualno uznemiravanje** je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja

<sup>13</sup> Zakon o zabrani diskriminacije. („Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16), član 3, stav (2).

spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kada to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

**Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje** su dva veoma slična oblika diskriminacije koji se razlikuju u pogledu *zabranjenog osnova*. Dok se kod uznemiravanja na osnovu spola radi o uznemiravanju „zbog spola osobe“, kod seksualnog uznemiravanja radi se o „ponašanju spolne prirode“. Razlika između ova dva oblika uznemiravanja se ogleda u činjenici da se uznemiravanje na osnovu spola ogleda u ponašanju koje u pitanje dovodi društvene uloge osoba muškog i ženskog spola, dok se kod seksualnog uznemiravanja ponašanje dešava zbog bioloških razlika između osoba muškog i ženskog spola. Ponašanje se može sastojati od bilo kojeg oblika verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja koje rezultira već objašnjenom posljedicom. Poseban element ova dva oblika je element „neželjenosti“ takvog ponašanja koji se mora utvrditi i razmotriti u svakom predmetu.

*Primjer seksualnog uznemiravanja bi bilo 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 „poslovi“ za ženu.*

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.

### **3.2.1. Elementi seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola (subjektivni element, radnja, priroda radnje i posljedica)**

Cilj obrade ovih elemenata je prepoznavanje oblika diskriminacije prilikom postupanja po prijavama za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola kao oblika teže povrede službene dužnosti. Rad u disciplinskom postupku treba biti usmjeren u pravcu potvrde i dokumentiranja navedenih elemenata.

Ključna stvar koju je potrebno utvrditi u okviru disciplinskog postupka je da li ponašanje koje je prijavljeno predstavlja uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje. Stoga je bitno da prijava i postupak koji prethodi disciplinskom postupku rezultira prikupljanjem svih činjenica na osnovu kojih će se izvoditi dokazi.

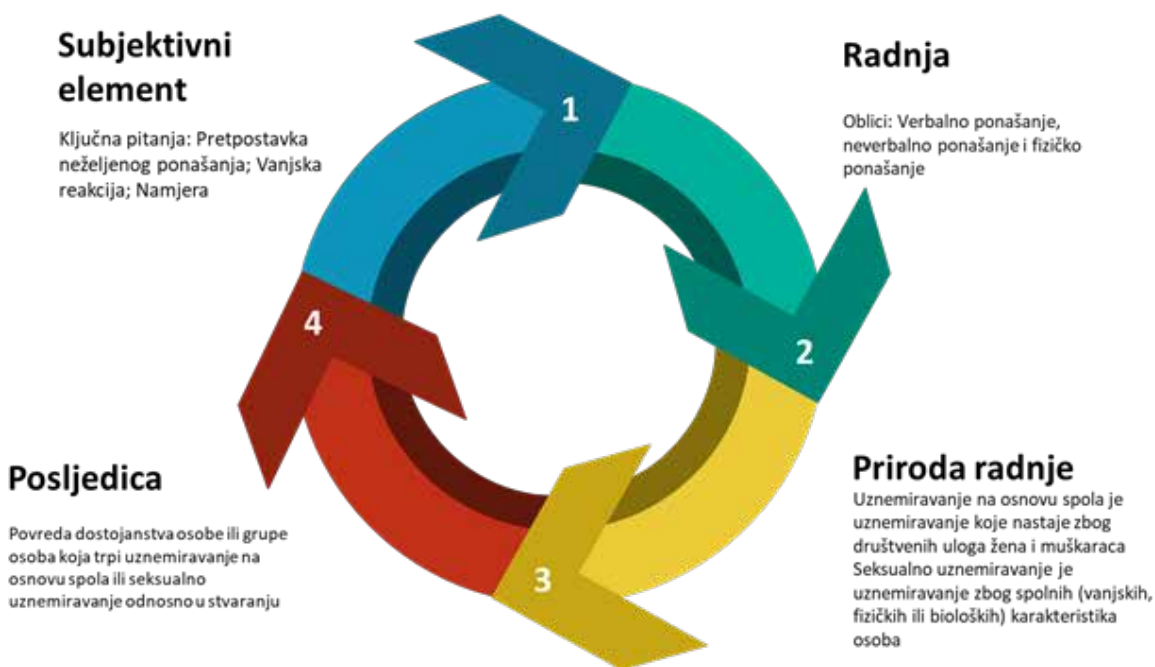
Budući da ova dva oblika uznemiravanja predstavljaju poseban oblik diskriminacije, oni imaju i svoje specifičnosti koje su uređene zakonom, a tokom disciplinskog postupka potrebno je voditi računa o elementima definicije kako bi se donio objektivni zaključak o spornom ponašanju. Da bi se utvrdilo da li određeno ponašanje predstavlja uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje, neophodno je utvrditi četiri ključne činjenice, a to su: neželjenost, vrsta radnje,



priroda radnje i posljedica radnje. Ovo su ključni elementi ova dva oblika diskriminacije koji proizlaze iz samih zakona te moraju biti kumulativno ispunjeni. Ukoliko neki od elemenata nisu ispunjeni, može se raditi o nekom drugom obliku uznemiravanja ili diskriminacije na osnovu spola.

Zato će u nastavku biti prikazan svaki od elemenata pojedinačno kako bi se usmjerio rad disciplinskih tijela u razmatranju da li neko ponašanje predstavlja ili ne predstavlja jedan od oblika uznemiravanja.

Ovi elementi prikazani na shemi ispod.



U nastavku ćemo detaljno obraditi navedene elemente radi potpunog razumijevanja problematike i jasne distinkcije između ovih vidova diskriminacije. Za te potrebe ćemo koristiti dva hipotetička primjera koja su bazirana na prethodnim istraživanjima i primjerima koji su prikupljeni tokom radionica i rada sa policijskim službenicama i policijskim službenicima. Ispod svakog primjera će biti ponuđen komentar koji treba da usmjeri razmatranje disciplinskih tijela kada su u pitanju prijave koje se odnose na uznemiravanje.

### Hipotetički primjer 1

Kolega je kolegici često i pred svima dobacivao da je zgodna, da ima „dobre grudi i zadnjicu“. 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. Također, jednom prilikom je kao član komisije za unapređenje pred kolegama komentirao njen 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.

### Hipotetički primjer 2

Kolege su kolegici često dobacivale da je dobila čin samo zato što je žena te su je često pitali „Kakav ti je to muž kad nemate djece?“. Često su dovodili njene rezultate rada u pitanje, bez obzira što je po svim objektivnim kriterijima bila jedna od najboljih u okviru svoje jedinice. Tokom službenih sastanaka, a često i pred stankama, govorili bi joj da bi trebala skuhati kafu i odnositi suđe jer je ona jedina žena i da su sretni što imaju žensku ruku u kancelariji.

Kroz dugogodišnji rad sa zaposlenim u policijskim agencijama u BiH primijećeno je da policijski službenici/policijske službenice vrlo često ne znaju prepoznati uznemiravanje na osnovu spola. Također, vrlo često ne znaju prepoznati verbalno ili neverbalno seksualno uznemiravanje, dok fizičko seksualno uznemiravanje većina prepoznaje kao takvo. Većina zaposlenih nije upoznata sa činjenicom da namjera počinioca nije bitna za utvrđivanje postojanja odgovornosti za uznemiravanje.

## 1. SUBJEKTIVNI ELEMENT

Različite osobe različito doživljavaju ponašanja te neželjenost ovisi od subjektivnog doživljaja, mijenjaju se u ovisnosti od vremena, okoline i drugih subjektivnih i objektivnih uticaja. Potrebno je pretpostaviti da je neželjeno ponašanje na radnom mjestu svako ponašanje koje je seksualne prirode ili se odnosi na neprimjerena ponašanja usmjerena prema osobama zbog njihovog spola. Za fizička ponašanja seksualne prirode, posebno je izražena pretpostavka neželjenog ponašanja.

Ipak, ova pretpostavka je oboriva jer postoje radne sredine u kojima se različita ponašanja takve vrste ne smatraju neželjenim. Granice neželjenog ponašanja trebalo bi da se utvrđuju u svakom konkretnom slučaju i različitim društvenim interakcijama. Zbog toga je u okviru disciplinskog postupka potrebno ispitati šta se tačno desilo tokom incidenta koji se odnosi na označeno ponašanje ali i ponašanje zaposlenih i prije samog incidenta.

Dvije su osnovne činjenice koje je potrebno utvrditi.

1. Da li se radi o ponašanju iz kojeg se moglo pretpostaviti da je neželjeno za osobe koje su ponašanju prisustvovala?
2. Da li je postojala vanjska reakcija na ponašanje koje je seksualne prirode ili je vezano za spol osobe?



## Pretpostavka neželjenog ponašanja

Lična je odgovornost svakog zaposlenog da prije stupanja u društvene interakcije mora voditi računa da li svojim ponašanjem stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za osobe oko sebe. Za fizička ponašanja seksualne prirode posebno je izražena pretpostavka neželjenog ponašanja. Obaveza osobe je da pretpostavi da izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji.

**Osnovna pretpostavka je da je ponašanje spolne prirode ili ponašanje koje je u vezi sa spolom osobe neželjeno na radnom mjestu.**

**Primjer:** Kolega je kolegici često i pred svima dobacivao da je zgodna, da ima „dobre grudi i zadnjicu“. 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. Također, jednom prilikom je kao član komisije za unapređenje pred kolegama komentirao njen 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.

**Komentar:** U ovakvim situacijama posebno je iskazana pretpostavka neželjenog ponašanja. Za utvrđivanje disciplinske odgovornosti dovoljno je dokazati jednu od situacija da bi se potvrdilo da se radi o seksualnom uznemiravanju.

**Primjer:** Kolege su kolegici često dobacivale da je dobila čin samo zato što je žena te su je često pitali „Kakav ti je to muž kad nemate djece?“. Često su dovodili njene rezultate rada u pitanje bez obzira što je po svim objektivnim kriterijima bila jedna od najboljih u okviru svoje jedinice. Tokom službenih sastanaka, a često i pred stankama, govorili bi joj da bi trebala skuhati kafu i odnositi suđe jer je ona jedina žena i da su sretni što imaju žensku ruku u kancelariji.

**Komentar:** U ovakvim situacijama posebno je iskazana pretpostavka neželjenog ponašanja. Za utvrđivanje disciplinske odgovornosti dovoljno je dokazati jednu od situacija da bi se potvrdilo da se radi o uznemiravanju na osnovu spola.

Izuzetak mogu biti samo one situacije u kojima se na radnom mjestu granice ponašanja pomjerile tokom vremena. To se može primijeniti na situacije kada se na radnom mjestu službenici međusobno ponašaju koristeći radnje spolne prirode ili radnje vezane za spol osobe. Iako takva ponašanja nisu nužno zabranjena na radnom mjestu, ona nisu preporučljiva. Zbog toga je u okviru disciplinskog postupka potrebno ispitati situacije.

U situacijama u kojima je osoba sudjelovala u ponašanjima seksualne prirode ili ponašanjima koja se vežu sa spol, takva osoba treba da ispolji svoju reakciju u vanjskom svijetu, a prije svega prema osobi koja vrši određenu radnju, na način da **jasno i nedvosmisleno** stavi da zna da je takvo ponašanje **neželjeno**. Ne postojanje vanjske reakcije nužno ne znači da se osoba zaista ne osjeća uznemireno kada prisustvuje ponašanju u kojem je i ranije učestvovala.



Izostanak vanjske reakcije osobe koja trpi neželjeno ponašanje ne znači da posljedica ne postoji. To je posebno slučaj u radnim sredinama koje se mogu označiti toksičnim.

**Primjer:** Kolegice i kolege su godinama pričale viceve pune stereotipa. Oni su se uglavnom odnosili na viceve o plavušama, muškarcima koji su „mlakonje“ i slično. Pri tome su često e-mailom i drugim sredstvima dijelili fotografije i viceve na te teme. Svi u kancelariji su učestvovali u tome i glasno su se smijali.

**Komentar:** U slučaju da se u okviru disciplinskog postupka utvrdi da su postojale ovakve ili slične situacije koje su prethodile prijavi, potrebno je utvrditi:

1. Da li su i u kojoj mjeri osobe a posebno osoba koja podnosi prijavu ili koja je označena kao uznemirena takvim ponašanjem učestvovala u takvim radnjama?
2. Da li je, kada i na koji način stavila do znanja da takva vrsta ponašanja za nju predstavlja neželjeno ponašanje?
3. Eventualno, da li se može zaključiti da li je osoba u odnosu na druge okolnosti objektivno bila u mogućnosti da ispolji vanjsku reakciju na takvu vrstu ponašanja?

Ova pitanja se mogu raspraviti tokom disciplinskog postupka kako bi se utvrdilo da li su osobe koje su ispoljavale ponašanja seksualne prirode ili ponašanja koja se vežu sa spol znale ili trebale znati da je takvo ponašanje neželjeno.

### *Namjera*

Značajno je istaći da 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.

Namjera nije bitna za utvrđivanje odgovornosti za uznemiravanje.

**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.**



**Komentar:** U okviru disciplinskog postupka može se pojaviti pitanje znanja, namjere ili umišljaja. Ako se ranije po jednom od gore navedenih standarda utvrdi neželjenost ponašanja, pitanje namjere postaje irelevantno. Bitno je istaći da i u okviru krivičnog postupka standard koji se primjenjuje na umišljaj je standard eventualnog umišljaja. Ipak, ako se utvrdi postojanje namjere da se osoba uznemiri, to je činjenica koju bi disciplinska komisija morala uzeti u obzir kod određivanja sankcije.

Sa druge strane značajno je 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.

## 2. RADNJA

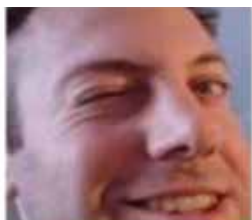
Prema zakonu radnja uznemiravanja se može sastojati od **verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja**. U principu, svako ponašanje u vanjskom svijetu može dovesti do uznemiravanja.

**Verbalno ponašanje** odnosi se na riječi odnosno zvuke, kao što su šale, pitanja, primjedbe, a mogu se iskazati usmenim ili pismenim putem. Neki od primjera bi mogli biti:

- uvredljive riječi i komentari;
- ponavljani pozivi za sastanke i neželjeno „nabacivanje“ ili flertovanje;
- komentari i aluzije seksualne prirode;
- seksualne šale i zapitkivanje o seksualnim željama;
- uvrede zasnovane na spolu osobe ili ocjenjivanje nečije seksualnosti;
- skretanje 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, također, uključuje:

- gestikulacije, insinuacije i znakove koji upućuju na imitaciju seksualnih odnosa;
- slanje elektronske pošte sa slikovnim sadržajima seksualne prirode ili sadržajima koji se odnose na neravnopravnost 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 tijelom druge osobe. Uz to, to ponašanje mora biti neželjeno za žrtvu, odnosno nametnuto od učinioca. **Fizičko ponašanje uključuje:**

- 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.



**Primjer:** Kolega je kolegici često i pred svima dobacivao da je zgodna, da ima „dobre grudi i zadnjicu“. 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. Također, jednom prilikom je kao član komisije za unapređenje pred kolegama komentirao njen 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.

**Komentar:** U ovoj situaciji jasno je da se radi o dva oblika radnje ponašanja i to: verbalno i fizičko ponašanje. Stoga je potrebno prikupiti dokaze koji će potvrditi postojanje ovih radnji. Može se pretpostaviti da će se raditi o izjavama stranaka, izjavama svjedoka i eventualnim pisanim dokazima (ukoliko postoje).

**Primjer:** Kolege su kolegici često dobacivale da je dobila čin samo zato što je žena te su je često pitali „Kakav ti je to muž kad nemate djece?“. Često su dovodili njene rezultate rada u pitanje bez obzira što je po svim objektivnim kriterijima bila jedna od najboljih u okviru svoje jedinice. Tokom službenih sastanaka, a često i pred stankama, govorili bi joj da bi trebala skuhati kafu i odnositi suđe jer je ona jedina žena i da su sretni što imaju žensku ruku u kancelariji.

**Komentar:** U ovoj situaciji je jasno da se radi o verbalnom ponašanju. Stoga je potrebno prikupiti dokaze koji će potvrditi postojanje ovih radnji. Može se pretpostaviti da će se raditi o izjavama stranaka, izjavama svjedoka i eventualnim pisanim dokazima (ukoliko postoje).



### 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 po osnovu spola.

Potrebno je utvrditi koji je način izvršenja radnje, a posebno dovesti u uzročno-posljedičnu vezu radnju sa subjektivnim elementom, prirodom i posljedicom djela.

Uznemiravanje na osnovu spola je uznemiravanje koje nastaje zbog društvenih uloga žena i muškaraca. Zabrana uznemiravanja po osnovu spola usredotočena je na ponašanje koje „omalovažava, tj. ponižava osobu u njenom 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 koje je u vezi sa pripadnosti osobe određenom spolu. Ovo uznemiravanje ne implicira bilo kakvu vrstu seksualne privlačnosti jer nije bazirana na biološkim karakteristikama osobe već na onome šta osoba smatra da su njene društvene uloge.

**Primjer:** Kolege su kolegici često dobacivale da je dobila čin samo zato što je žena te su je često pitali „Kakav ti je to muž kad nemate djece?“. Često su doveli njene rezultate rada u pitanje bez obzira što je po svim objektivnim kriterijima bila jedna od najboljih u okviru svoje jedinice. Tokom službenih sastanaka, a često i pred stankama, govorili bi joj da bi trebala skuhati kafu i odnositi suđe jer je ona jedina žena i da su sretni što imaju žensku ruku u kancelariji.

**Komentar:** Iz ovog primjera je jasno da se radi o uznemiravanju na osnovu spola budući da su kolege doveli u pitanje uspjehe kolegice samo zato što je žena te su doveli u pitanje činjenicu što nema djece. Čestim pozivanjem da skuha kafu i vodi računa o suđu (a što nije bio opis njenog posla) su je diskreditirali pred drugim kolegama i strankama.

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:** Kolega je kolegici često i pred svima dobacivao da je zgodna, da ima „dobre grudi i zadnjicu“. 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. Također, jednom prilikom je kao član komisije za unapređenje pred kolegama komentirao njen 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.

**Komentar:** Iz ovog primjera je jasno da se radi o uznemiravanju koje je seksualne prirode, odnosno o seksualnom uznemiravanju. U kontrastu na prethodni primjer jasno je da je uznemiravanje usmjereno na fizičke i biološke karakteristike policijske službenice.

U situacijama u kojima postoje radnje uznemiravanja koje nisu vezane za spol ili nisu spolne prirode, može se raditi o nekom drugom obliku diskriminacije. Uznemiravanje može biti vezano za etničku pripadnost, vjeru, boju kože, vezu sa nacionalnom manjinom ili po bilo kojem drugom zabranjenom osnovu. Sa druge strane uznemiravanje nefizičke prirode na radnom mjestu koje nije vezano za neki zabranjeni osnov vrlo izgledno predstavlja mobing. Konačno, jedna te ista radnja može da predstavlja više oblika diskriminacije.

**Primjer:** Nadređeni je kolegici često i pred svima dobacivao da je zgodna, da ima „dobre grudi i zadnjicu“. Jednom prilikom ju je pozvao na piće što je ona odbila. Nakon toga ju je često kritikovao za rad, onemogućavao joj da prisustvuje obukama te joj je davao niže ocjene za rad.

**Komentar:** Ovaj primjer bi predstavljao nekoliko oblika diskriminacije i to: seksualno uznemiravanje, diskriminaciju na osnovu spola i mobing. U okviru disciplinskog postupka potrebno je ispitati sve navode i utvrditi sve oblike kršenja pravila o disciplinskoj odgovornosti.

## 4. POSLJEDICA

Seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola na radnom mjestu dovodi do „**povrede dostojanstva osobe ili grupe osoba koje trpe uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje, odnosno do stvaranja 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 koju bi „prosječna“ osoba smatrala da je dovela do promjene radnih uslova.

**Primjer:** Kolege su kolegici često dobacivale da je dobila čin samo zato što je žena te su je često pitali „Kakav ti je to muž kad nemate djece?“. Često su dovodili njene rezultate rada u pitanje bez obzira što je po svim objektivnim kriterijima bila jedna od najboljih u okviru svoje jedinice. Tokom službenih sastanaka, a često i pred stankama, govorili bi joj da bi trebala skuhati kafu i odnositi suđe jer je ona jedina žena i da su sretni što imaju žensku ruku u kancelariji.



**Primjer:** Kolega je kolegici često i pred svima dobacivao da je zgodna, da ima „dobre grudi i zadnjicu“. 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. Također, jednom prilikom je kao član komisije za unapređenje pred kolegama komentirao njen 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.

**Komentar:** Iz ovih primjera je jasno da se može pretpostaviti da je posljedica nastala. Činjenice kojima bi se u okviru disciplinskog postupka trebalo baviti u pogledu posljedice su:

1. da je osoba podnijela zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka;
2. navodi i izjava osobe koja je uznemiravana;
3. izjave drugih svjedoka;
4. podaci o eventualnim ranijim prijavama protiv istog policijskog službenika.

Ove informacije bi trebale usmjeriti organe disciplinskog postupka da formiraju mišljenje o postojanju posljedice. Posljedicu ne treba smatrati izoliranom od drugih elemenata uznemiravanja jer bi do razmatranja postojanja posljedice po logici stvari potrebno već utvrditi da li je postojala neželjena radnja koja ima elemente ponašanja na osnovu spola ili seksualnog uznemiravanja te o kojem obliku radnje se radi. Stoga bi se do trenutka razmatranja posljedice već trebalo razmotriti dovoljno činjenica da se zaključak o postojanju posljedice sam nameće.

Ključni faktori koje treba uzeti u razmatranje kod određivanja da li je stvoreno „neprijateljsko okruženje“ su:

- |  |   |
|--|---|
| a) Priroda ponašanja (fizičko ili verbalno);   | e) Okolnosti/kontekst u okviru kojeg se desilo takvo ponašanje;   |
| b) Identitet prestupnika (pretpostavljeni, kolega iz tima, treće lice koje nije službenik policijskog organa); | f) Ozbiljnost /težina ponašanja;  |
| c) Da li je ponašanje bilo fizički prijeteće ili ponižavajuće (ili jednostavno uvredljiv komentar);            | g) Uticaj na žrtvu – Da li je ponašanje bilo „neželjeno“ s aspekta žrtve (ponašanje koje žrtva nije inicirala i koje je uvredljivo za nju); |
| d) Učestalost takvog ponašanja;  | h) Da li je ponašanje žrtvu omelo u radu ili u ostvarenju njenih mogućnosti na radnom mjestu. <sup>14</sup>                                 |

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

Najčešća pretpostavka je da se uznemiravanja na osnovu spola ili seksualna uznemiravanja na radnom mjestu dešavaju u interakciji rukovodioca muškog spola i zaposlenica ženskog spola. Međutim, ovo ne mora biti uvijek slučaj. Iako se ovi oblici uglavnom vezuju za žene, ne isključuju ni osobe muškog spola kao žrtve seksualnog uznemiravanja.

**Uznemiravanje može biti horizontalno i vertikalno.**

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

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

<sup>14</sup> Vidi više: Maryland Capitol Police Directive Manual, dostupno na <https://mcp.maryland.gov/Pages/Chapter5.aspx> pristupljeno dana 28.07.2021. godine.



## 4. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE – DISCIPLINSKI POSTUPAK



U ovisnosti od oblika diskriminacije utvrđeni su i načini zaštite, i to: disciplinski postupak, građanska parnica (tužba)<sup>15</sup> i krivični postupak<sup>16</sup>. U kontekstu ovih smjernica, fokusirat ćemo se na disciplinski postupak i postupanje istražitelja/istažiteljica nadležnog odjela za unutrašnju kontrolu.

U policijskim organima na svim nivoima u BiH, Odjel za unutrašnju kontrolu/Jedinica za profesionalne standarde nadležni su za zaprimanje prijava i provođenje internih postupaka. Procedure u različitim policijskim organima uglavnom su ujednačene.

Kako bi službenici Odjela za unutrašnju kontrolu/Jedinice za profesionalne standarde uspješno istražili i obradili djela seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu, prije svega je neophodno:

1. da je razvijen sveobuhvatan set procedura za razmatranje pritužbi i prijava;
2. da su precizno utvrđeni rokove za postupanje i provođenje istražnih aktivnosti;
3. da su jasno utvrđene metode i procedure za provođenje internih i disciplinskih postupaka;
4. da su jasno utvrđene metode i procedure za izvještavanje stranaka u postupku;
5. da su precizno definirana zabranjena ponašanja i disciplinski prekršaji;
6. da su precizno utvrđene sankcije za počinitelje.

<sup>15</sup> 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. Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije 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.

<sup>16</sup> Krivična prijava se po pravilu podnosi za nasilje na osnovu spola, nasilje u porodici, seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola. Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH propisuje sljedeće: „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.

Sve navedeno precizno je propisano zakonima o policijskim službenicima i pravilnicima o disciplinskoj odgovornosti.<sup>17</sup>

#### **4.1. Zakonski i podzakonski osnovi za provođenje disciplinskog postupka u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu**

Disciplinski postupak jest skup radnji i pravnih normi kojima se regulira ostvarivanje disciplinske odgovornosti počinitelja povrede službene dužnosti (Kresoja i Emkić, 2013, str.10). Provođenje disciplinskog postupka protiv policijskog službenika/policijske službenice propisano je zakonom o policijskim službenicima, a odredbe o disciplinskoj odgovornosti, disciplinskim sankcijama, internom i disciplinskom postupku i izricanju i izvršenju disciplinskih sankcija za povrede službene dužnosti dodatno su razrađena u Pravilniku o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika.

Policijski službenik/policijska službenica disciplinski je odgovoran/odgovorna za povrede službene dužnosti propisane Zakonom o policijskim službenicima. Pravna zabluda ne dolazi u obzir kao analogna osnova isključenja odgovornosti u disciplinskom pravu jer su zaposleni dužni poznavati propise radne discipline, svoje obveze i odgovornosti te propise o povredama radne discipline (Čukić, 2006, str. 49). Disciplinski postupak je fer, javan i provodi se bez odlaganja.

Sva nedopuštena ponašanja policijskih službenika/policijskih službenica, koja mogu biti predmet disciplinskog postupka, pravno su kvalificirana kao **lakše ili teže povrede službene dužnosti**. Taksativno su navedena u zakonu o policijskim službenicima, odnosno Pravilniku o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika.<sup>18</sup>

Zakon o policijskim službenicima i Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika propisuje da krivična ili prekršajna odgovornost ne isključuju disciplinsku odgovornost policijskog

<sup>17</sup> U Bosni i Hercegovini pojedinačni zakoni o policijskim službenicima doneseni su posebno za policijske organe na državnom nivou, entitetskim nivoima (FBiH i RS), Brčko distriktu BiH i u 10 kantona u Federaciji Bosne Hercegovine, a prema tome su policijski organi donijeli pravilnike o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika. Imajući u vidu da su u svim tim zakonima i pravilnicima odredbe o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika gotovo identične, u Priručniku ćemo koristiti generički naziv „Zakon o policijskim službenicima“ i „Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika“ koji će se odnositi na sve Zakone o policijskim službenicima i Pravilnike o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika koji trenutno važe na području Bosne i Hercegovine.

<sup>18</sup> Povrede službene dužnosti mogu biti lakše i teže. Navodimo primjer odredaba iz Zakona o policijskim službenicima BiH (čl. 104. i 105.) i Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika u policijskim organima u BiH (čl. 3, 4. i 5.):

Lakše povrede službene dužnosti su: 1. nenošenje ili neispravno nošenje uniforme, naoružanja ili opreme; 2. nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije kraja radnog vremena; 3. nepažljivo i neuredno čuvanje dokumenata i podataka; 4. neopravdano odsustvo sa dužnosti u trajanju od jednog dana u jednom mjesecu; 5. izazivanje svade i narušavanje međuljudskih odnosa; 6. nekorektno i nepristojno ponašanje prema kolegama, zaposlenicima ili posjetiocima; 7. konzumiranje alkohola u toku radnog vremena; 8. spavanje na dužnosti.

Teže povrede službene dužnosti su:

1. neizvršavanje, nesavjesno, neblagovremeno ili nepažljivo izvršavanje službenih zadataka; 2. izbjegavanje obaveza vezanih za profesionalnu obuku i usavršavanje; 3. četiri ili više lakših povreda službene dužnosti; 4. neopravdano odsustvo sa dužnosti u trajanju dužem od jednog ali kraćem od tri dana u jednom mjesecu; 5. neovlašteno korištenje sredstava povjerenih radi izvršavanja zadataka i dužnosti; 6. vršenje aktivnosti koje nisu u skladu sa interesima policijskog organa ili bez prethodnog odobrenja stariješine; 7. ponašanje koje onemogućava, ometa ili otežava drugima izvršavanje službenih zadataka; 8. nepružanje stručne pomoći građanima u ostvarivanju njihovih zakonskih prava; 9. ponašanje koje narušava ugled policijskog organa; 10. neizvršavanje ili nedovoljno preduzimanje mjera u okviru vlastitih dužnosti neophodnih za osiguranje objekata, lica i povjerenih sredstava i stvari; 11. sprečavanje građana ili pravnih lica u ostvarivanju njihovih prava pri podnošenju zahtjeva, žalbi, pritužbi, molbi i drugih podnesaka, ili neodlučivanje po tim podnescima u zakonskom roku; 12. nepružanje pomoći drugom policijskom službeniku koji traži pomoć kada mu je pomoć neophodna za izvršavanje njegovih službenih zadataka; 13. prikrivanje činjenica o načinu izvršavanja službenih radnji ili upotrebi sile od strane drugog policijskog službenika, koji je načinom izvršenja službene radnje ili upotrebom sredstava prisile počinio težu povredu službene dužnosti; 14. činjenje ili nečinjenje koje vodi otkrivanju službene tajne; 15. samovoljno napuštanje dužnosti ili mjesta čuvanja određenog objekta ili lica, koje može imati štetne posljedice za policijski organ; 16. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod uticajem alkohola ili korišćenje narkotika ili opijata za vrijeme radnog vremena; 17. sprečavanje, izbjegavanje ili odgađanje sprovođenja internih postupaka prema sebi, odbijanjem da se podvrgne testu ili psiho-fizičkom ispitivanju; 18. narušavanje javnog reda i mira, posebno nepristojnim i grubim ponašanjem, tučom ili bilo kojom drugom aktivnošću kojom se narušava javni red i mir i tom aktivnošću narušava ugled policijskog organa, bez obzira na vrijeme i mjesto događaja; 19. davanje netačnih podataka koji utiču na donošenje odluka nadležnih organa ili izazivaju druge štetne posljedice; 20. neopravdano odsustvo sa dužnosti u trajanju od tri uzastopna dana ili od ukupno pet dana u toku jedne kalendarske godine; 21. zloupotreba bolovanja; 22. upotreba sile, odnosno vatrenog oružja u suprotnosti sa ovim zakonom; 23. zloupotreba službenog položaja; 24. odbijanje izvršavanja zakonitih naredbi izdatih s ciljem izvršavanja službenih zadataka i dužnosti; 25. učestvovanje u političkim aktivnostima koje nisu u skladu sa službom policijskog službenika, bilo za vrijeme ili van dužnosti; 26. 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.

službenika/policijske službenice, ukoliko je počinjenje krivičnog djela ili prekršaja, također, i povreda službene dužnosti. Oslobođanje od krivične ili prekršajne odgovornosti policijskog službenika/policijske službenice ne podrazumijeva istovremeno i oslobođanje od disciplinske odgovornosti. Prema Jurasu (2017), disciplinska i krivična, odnosno prekršajna odgovornost policijskih službenika, različiti su oblici pravne odgovornosti: utvrđuju se pred različitim tijelima, prema posebnim (različitim) postupovnim pravilima i uz mogućnost korištenja različitih dokaznih sredstava, za njih su predviđene različite kazne, za pokretanje postupka nadležna su različita tijela, a različita je i svrha disciplinskog i krivičnog, odnosno prekršajnog postupka, odnosno njima se štite različite društvene vrijednosti.

**Budući da djela uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, kao takva, nisu izričito navedena kao jedna od lakših ili težih povreda službene dužnosti, analizom obilježja djela, radnje, posljedice i elemenata odgovornosti počinitelaca, vidljivo je da uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu imaju sva obilježja teže povrede službene dužnosti, obuhvaćene članom „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“.<sup>19</sup>**

Prema tome, svi prijavljeni slučajevi uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u policijskom organu treba da se tretiraju kao teže povrede službene dužnosti, odnosno kao jedan od oblika djela „vršenja diskriminacije na osnovu spola“.

Diskriminacija na osnovu spola i njeni pojavnici oblici detaljno su obrađeni u Poglavlju 3.

### **Uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje predstavljaju krivično djelo.**

Članom 29. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH propisano je: „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“.

Ukoliko istražitelji/istražiteljice odjela za unutrašnju kontrolu, u radu na konkretnom predmetu, ustanove da postoje obilježja i krivičnog djela, potrebno je **odmah** prijavu prosljediti nadležnima za vođenje krivične istrage. U slučaju da bude pokrenut krivični postupak, i dalje ostaje obaveza provođenja internog, odnosno disciplinskog postupka, kako je ranije pojašnjeno. Krivična istraga i interni postupak mogu se provesti istovremeno kao odvojene, paralelne istrage. Oslobođanje od krivične ili prekršajne odgovornosti policijskog službenika/policijske službenice ne podrazumijeva istovremeno i oslobođanje od disciplinske odgovornosti. S tim u vezi, od krucijalne važnosti je dosljedno provođenje navedenih zakonskih odredbi kako ne bi nastupila zastara zbog zakonskih rokova za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka.

<sup>19</sup> Član 105, stav (26) Zakona o policijskim službenicima BiH, „Službeni glasnik BiH“, br. 27/04, 63/04, 5/06, 58/06, 58/06, 15/08, 50/08 – dr. zakon, 63/08, 35/09, 7/12 i 42/18.



## 4.2. Provođenje disciplinskog postupka u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu

Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika propisano je da se postupak za utvrđivanja disciplinske odgovornosti zbog teže povrede službene dužnosti provodi u skladu sa načelima krivičnog postupka, dok se postupak za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zbog lakše povrede službene dužnosti sprovodi u skladu sa načelima upravnog postupka. Imajući u vidu da djela seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu predstavljaju **teže povrede službene dužnosti**, disciplinski postupak se provodi u skladu sa načelima krivičnog postupka.

Zakon o policijskim službenicima i Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika propisuju da po prijemu prijave o mogućoj povredi službene dužnosti Odjel za unutrašnju kontrolu provodi interni postupak kako bi se utvrdila odgovornost policijskog službenika/policijske službenice.<sup>20</sup> Ukoliko provedeni interni postupak pokaže da se radi o težoj povredi službene dužnosti, Odjel za unutrašnju kontrolu dostavlja disciplinskoj komisiji zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka.

Zakonom je propisano da se interni postupak pokreće na osnovu:

- a) pritužbe građana;
- b) zahtjeva jednog ili više zaposlenih u policijskom organu;
- c) zahtjeva neposredno nadređenog policijskog službenika/policijske službenice;
- d) zahtjeva šefa/šefice kancelarije za žalbe i pritužbe građana pri Ministarstvu sigurnosti BiH.

**Imajući u vidu navedene zakonske odredbe i činjenicu da djela seksualnog i uznemiravanja na osnovu spola predstavljaju teže povrede službene dužnosti, Odjel za unutrašnju kontrolu ima zakonsku obavezu da po svakoj zaprimljenoj prijavi za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola provede interni postupak, odnosno da, ukoliko stanje stvari ukaže da postoje obilježja djela, inicira pokretanje disciplinskog postupka radi utvrđivanja disciplinske odgovornosti počinioca.<sup>21</sup>**

Radi pravilne identifikacije i pravne kvalifikacije povrede službene dužnosti, veoma je bitno da istražitelji pravovremeno identifikuju i prepoznaju četiri osnovna elementa koja kumulativno moraju biti ispunjena da bi se radilo o uznemiravanja na osnovu spola i seksualnom uznemiravanju, to subjektivni element djela, radnju, prirodu radnje i posljedicu, što je detaljno obrađeno u okviru poglavlja 3. Dakle, njihov rad u internom, disciplinskom postupku mora biti usmjeren u pravcu potvrde i dokumentiranja navedenih elemenata.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Interni postupak za teže povrede službene dužnosti mora se završiti u roku od tri mjeseca od dana prijave Odjelu za unutrašnju kontrolu, a može se produžiti za još dva mjeseca u zavisnosti od složenosti slučaja (Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika).

<sup>21</sup> Za teže povrede službene dužnosti, Odjel za unutrašnju kontrolu u roku od sedam dana nakon provedenog internog postupka dostavlja disciplinskoj komisiji zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka. Zahtjev mora sadržati: ime i prezime policijskog službenika za kojeg postoji sumnja da je izvršio povredu službene dužnosti, kao i osnovne lične podatke o toj osobi, opis povrede službene dužnosti, vrijeme i mjesto izvršenja povrede, kao i druge okolnosti neophodne za što je moguće precizniji opis radnje kojom je izvršena povreda službene dužnosti, vrstu teške povrede službene dužnosti sa navođenjem zakonskih odredbi koje se imaju primijeniti, prijedlog dokaza koje treba izvesti na glavnoj raspravi uz naznačenje imena svjedoka, spise koje treba pročitati i predmete koji služe kao dokazi, obrazloženje u kojem će se prema rezultatima prethodnog postupka opisati stanje stvari, navesti dokazi kojima se odlučujuće činjenice dokazuju, odbranu optuženog i stav Odjela za unutrašnju kontrolu o navodima odbrane (Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika).

<sup>22</sup> Vidi više: Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovi spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice BiH, 2013.

SUBJEKTIVNI  
ELEMENT

RADNJA

PRIRODA  
RADNJE

POSLEDICA

Pogledati str. 19-28.

#### 4.2.1. Zaprimanje prijave

Razni su načini za podnošenje pritužbi/prijava za uznemiravanje na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u policijskom organu. Prijavu je moguće podnijeti lično, pismeno, usmeno, anonimno, putem online servisa. Prijave i navode o seksualnom uznemiravanju ili uznemiravanju na osnovu spola, **bez obzira na način na koji su podnesene**, potrebno je zaprimiti u rad i u skladu sa proceduralnim pravilima izvršiti provjere navoda iz prijave i ne praviti razliku da li se radi npr. o lično podnesenoj prijavi ili anonimnoj prijavi.

Postupanje prilikom zaprimanja prijava:

- Prijave o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola na radnom mjestu, ukoliko nisu direktno zaprimljene u Odjelu za unutrašnju kontrolu, potrebno je **bez odlaganja** dostaviti Odjelu za unutrašnju kontrolu. Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika nalaže da svaki ovlaštenu službenik koji primi informaciju ili pritužbu na rad policijskog službenika/policijske službenice proslijedit će tu informaciju ili pritužbu u roku 24 časa Odjelu za unutrašnju kontrolu. Rukovodilac Odjela za unutrašnju kontrolu određuje službenika koji će u daljem postupku utvrđivati da li djelo navedeno u prijavi predstavlja povredu službene dužnosti i da li postoje elementi disciplinske odgovornosti prijavljenog službenika. Istovremeno, neophodno je onemogućiti diskrecionu ovlast postupajućem službeniku da, prema svojim ubjedenjima i stavovima, odlučuje da li je prijava utemeljena i vjerodostojna, odnosno da li će formalno zaprimiti prijavu i po istoj dalje postupati ili istu neće uzeti u razmatranje jer on lično smatra da je neutemeljena, zlonamjerna i slično.
- Svaku prijave kojom se službenik obrati Odjelu za unutrašnju kontrolu, sa informacijama o mogućem počinjenju djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, Odjel je dužan zaprimiti i na osnovu prijave provesti interni postupak. Slučajevima u kojima službenik prijavljuje kolegu za djelo seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, potrebno je pristupiti krajnje profesionalno, ohrabriti onoga ko je prijavio da govori, upoznati ga sa pravima i postupati poštujući njegovu privatnost i profesionalni dignitet.

Anonimne prijave potrebno je tretirati sa istom važnošću kao i druge prijave.

- S ciljem zaštite žrtve, potrebno joj je osigurati privatnost prilikom zaprimanja prijave/uzimanja izjave i ostale policijske službenike/policijske službenice udaljiti iz prostora u kojemu se to obavlja.
- Potrebno je uzeti u obzir da žrtva/prijavitelj može biti uznemirena ili u težem psihičkom stanju i da joj je potrebno pružiti podršku i razumijevanje. Upoznati žrtvu s mogućnostima dobijanja stručne pomoći radi zaštite fizičkog i psihičkog zdravlja ili pomoći koju pružaju NVO.





- Žrtva/prijavitelj iz neverbalnog ponašanja postupajućeg istražitelja/istažiteljice ne smije osjetiti nevjericu, neodobravanje, neprijateljstvo te osudu zbog onog što joj se dogodilo.
- Prije formalnog početka postupanja žrtvu/prijavitelja uputiti u njezina prava i objasniti joj koje će se radnje poduzeti i zbog čega su te radnje potrebne i ponašati se posebno obzirno i ne diskriminirajuće.
- Pri komunikaciji sa žrtvom/prijaviteljem onemogućiti sekundarnu viktimizaciju.
- Razgovor sa žrtvom/prijaviteljem obavljati u skladu sa pravilima struke (uvažavanje traumatskog iskustva žrtve/prijavitelja, davanje podrške, izbjegavanje predrasuda, uspostavljanje povjerenja, upotreba terminologije primjerene i razumljive žrtvi/prijavitelju, dužina trajanja razgovora i slično).
- Prikupljanje informacija u vezi sa intimom žrtve/prijavitelja mora se provesti s posebnom pažnjom, žrtva nije dužna odgovarati na pitanja koja se odnose isključivo na privatni život. Nedopustiva su pitanja seksualne prirode i intimna pitanja koja nisu relevantna za predmet, u smislu da li ima stalnog partnera, redovne seksualne odnose i slično.
- Ako postoji mogućnost, dopustiti žrtvi/prijavitelju izbor da s njom razgovor obavi policijska službenica ili policijski službenik.

#### 4.2.2. Prikupljanje dokaza

U slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu za postupajuće istražitelje/istražiteljice poseban izazov predstavlja prikupljanje dokaza i činjenica. Često se susreću sa problemom manjka materijalnih dokaza, a vrlo često jedini dokazi su izjave žrtve i/ili svjedoka, a situacija je još teža u slučajevima kada nema svjedoka koji su prisustvovali incidentu. Ipak, zakonodavac je predvidio širok spektar dokaza koji su prihvatljivi i koji mogu samostalno ili u međusobnoj korelaciji rasvijetliti bitne okolnosti slučaja te je potreban samo posvećen i profesionalan rad na prikupljanju i dokumentiranju dokaza.

Seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola predstavlja oblik diskriminacije, međutim, za razliku od drugih oblika diskriminacije, za njihovo dokazivanje nije potrebno postojanje komparatora, odnosno žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome. Prema Vinković (2016, str. 25) ono što je potrebno dokazati jest da je ponašanje prijavljenog:

- sa žrtvine strane bilo neželjeno;
- bilo uslovljeno žrtvinom pripadnošću određenoj skupini;
- kao cilj ili učinak imalo povredu žrtvinog dostojanstva;
- za žrtvu prouzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Službena osoba u internom postupku za **lakšu povredu službene dužnosti** utvrđuje činjenično stanje prema načelima upravnog postupka. Prema tome, činjenično stanje u internom postupku



se utvrđuje svim sredstvima prikladnim za dokazivanje te u tu svrhu mogu se pribaviti isprave, saslušati svjedoci, pribaviti nalaz i mišljenje vještaka i obaviti uviđaj.<sup>23</sup> ZUP naznačuje samo najvažnije vrste dokaznih sredstava, one za koje bi se moglo tvrditi da su tipična, te ponajčešće korištena, ali to ne znači da službena osoba koja postupak vodi nije ovlaštena uporabiti i kakva druga, moglo bi se reći atipična dokazna sredstva – kada smatra da su podesna za utvrđivanje pravoga stanja stvari ili da odgovaraju pojedinomu slučaju (Juras, 2017, str. 341–342).

Budući da se disciplinski postupak za **težu povredu službene dužnosti** vodi po načelima krivičnog postupka, za dokazivanje činjenica mogu se koristiti sva dokazna sredstva koja su dopuštena kao dokazi u krivičnim postupku. Kao dokaz mogu se koristiti isprave, izjave svjedoka, nalaz i mišljenje vještaka, medicinska dokumentacija, audiosnimci, snimci videonadzora, ispisi poziva, telefonskih poruka, e-mail poruka i slično.

### **Prilikom prikupljanja dokaza posebnu pažnju posvetiti:**

- Uzimanju izjave na zapisnik od žrtve, svjedoka očevidaca i prijavljenog službenika.
- Prilikom uzimanja izjava i obavljanja razgovora pridržavati se pravila struke i postavljati jasna i precizna pitanja, a nikako sugestivna.
- Ukoliko osoba koju saslušavate/ispitujete iznese informacije o „mišljenju“ neke treće osobe, potrebno je saslušati i tu osobu. Ne oslanjajte se na iznesene informacije u hearsay/rekla-kazala, nego ih provjerite i potvrdite.
- Voditi računa o pravima prijavljene osobe i u postupku zaštititi njenu privatnost i profesionalni dignitet.
- Ukoliko okolnosti ne nalažu drugačije, preporučeno je da se prvo uzmu izjave od žrtve i svjedoka a tek na kraju od prijavljene osobe kako bi se mogla izjasniti o svim činjenicama koje se stavljaju na teret i/ili iznijeti dokaze koje joj idu u prilog.
- Identificirati sve osobe koje bi mogle imati relevantne podatke o incidentu koji je prijavljen, odnosno podatke koji bi mogli pomoći u rasvjetljavanju okolnosti incidenta i uzeti izjave od njih.
- Obaviti razgovore i sa drugim osobama za koje se ustanovi da bi mogle posjedovati informacije koje bi bile relevantne za slučaj, npr. ranije žrtve, ili svjedoci u ranije vođenim postupcima protiv prijavljene osobe, pretpostavljeni od žrtve ili prijavljene osobe, i sa osobama koje bi mogle dati informacije o „uobičajenom“ ponašanju prijavljene osobe ili osobama koje su primijetile promjene u ponašanju žrtve nakon incidenta.
- Izvršiti provjere u evidencijama da li je ranije bilo istih ili sličnih prijava protiv prijavljene osobe i kako su okončane.
- Utvrditi da li je prijavljena osoba ranije disciplinski kažnjavana za iste ili slične povrede službene dužnosti.
- Ukoliko činjenice ukazuju da postoji audiosnimak incidenta ili videosnimak nadzornih kamera o incidentu, isti pregledati i dokumentirati.
- Dokumentirati postojanje telefonskih poruka, e-mail poruka, fotografija, pisama, cedulja, bilješki i slično koje potvrđuju navode žrtve.

<sup>23</sup> Kao dokazno sredstvo upotrijebit će se sve što je podesno za utvrđivanje stanja stvari i što odgovara pojedinom slučaju, kao što su: isprave, odnosno mikrofilmska kopija isprave ili reprodukcija te kopije, svjedoci, izjava stranke, vještaci, uviđaj (član 157, stav (2) Zakona o upravnom postupku FBiH).



- Interni postupak treba da bude transparentan za obje strane, prijavitelja i prijavljenog, te istovremeno voditi računa o dignitetu i profesionalnom ugledu i prijavitelja i prijavljenog.

### 4.2.3. Saslušavanje žrtve

Prilikom uzimanje izjave na zapisnik sa žrtvom postupati u skladu sa kriminalističkom praksom postupanja sa „osjetljivim svjedocima“. U nastavku navodimo dobre prakse prilikom saslušavanja žrtava seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola.

- Tokom saslušanja žrtve držati se činjenica i suzdržati se od komentiranja, odnosno „iznošenja svog mišljenja“.

- Pitati žrtvu da li je razgovarala s nekim drugim o incidentu, npr. drugim kolegom/kolegicom, pretpostavljenim i slično.

- Uzeti u obzir da žrtva može izgledati da nerado prijavljuje incident ili daje izjavu iz različitih razloga, što može biti posljedica traume od incidenta, straha od odmazde prijavljenog ili drugih kolega/kolegica i slično. Ovo je potrebno uzeti u obzir naročito u slučajevima kada žrtva želi da povuče prijavu. Žrtvino nerado ili suzdržano učestvovanje u internom/disciplinskom postupku ne smije biti uzeto u obzir kao indikator da su njene optužbe lažne ili razlog za odustajanje odnosno obustavljanje provođenja daljeg postupka. Detaljno provođenje internog postupka će otkriti neetično ili kriminalno ponašanje kao i razotkriti eventualne lažne optužbe.

- Pitati žrtvu da li posjeduje medicinsku dokumentaciju koja potvrđuje njene navode o posljedicama koje su nastupile, te ukoliko želi da istu priloži. Bitno je uvijek imati na umu da zdravstveni problemi zavise od intenziteta uznemiravanja, trajanja, ličnosti osobe koja uznemirava i žrtve. Oni mogu biti psihičke prirode, ali i svake druge za koju se ocijeni da dovodi do povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje. Prema Vinković (2016, str. 53) najčešće medicinske dijagnoze kod zdravstvenih problema psihičke naravi, a koje su po pravilu zastupljene kod uznemiravanja/diskriminacije/mobinga, jesu poremećaj prilagodbe, anksiozno-depresivni poremećaj uzrokovan stresom na radnome mjestu, posttraumatski stresni poremećaj.

- Prema žrtvi/prijavitelju postupati obzirno i sa razumijevanjem kako bi se izgradio odnos povjerenja i izrazite brigu za njenu sigurnost i zdravlje.

- Poštovati privatnost žrtve i osigurati zaštitu njene privatnosti u postupku.

- Ohrabriti žrtvu da govori slobodno i da iskaže što želi, što podrazumijeva i da govori o osjećajima koje je proživjela, da izrazi svoju zabrinutost, strah i drugo, ali voditi računa da žrtva ima pravo da kaže samo ono što želi, te s toga ne vršiti pritisak da govori o incidentu ukoliko za to još nije spremna.

- Uzeti u obzir da je žrtva uznemirena, odnosno da je prisjećanje na incident i sam razgovor o incidentu uznemirava i voditi računa da se žrtvi ostavi razumno vrijeme kako bi se smirila.

- Posebnu pažnju obratiti na stanje žrtve i procijeniti da li je žrtvi potrebna neka specifična vrsta zaštite ili podrške i da li postoji opasnost od ponovnog uznemiravanja i sekundarne viktimizacije.

- Pružiti žrtvi informacije o institucijama i organizacijama koje bi u konkretnom slučaju mogle pružiti podršku i pomoći, npr. NVO.
- Tokom saslušavanja žrtve prikupiti informacije i činjenice o svim okolnostima incidenta o kojima je žrtva spremna kazivati.

### **U nastavku navodimo činjenice koje bi trebalo navesti u zapisniku:**

- a) Od kada i na kojim poslovima žrtva/prijavitelj radi;
- b) U kakvom su profesionalnom odnosu žrtva i počinitelj;
- c) Koliko često saraduju;
- d) Opis incidenta;
- e) Kako se žrtva osjećala prije, za vrijeme i poslije incidenta;
- f) Vrijeme incidenta;
- g) Mjesto incidenta;
- h) Da li je žrtva reagovala na riječi/postupke prijavljenog, ako da kakva je bila njegova reakcija i da li je nastavio s takvim ponašanjem;
- i) Da li je neko od pretpostavljenih upoznat da se incident dogodio;
- j) Da li je sa nekim drugim razgovarano o incidentu;
- k) Da li je još neko prisustvovao incidentu;
- l) Da li je neko drugi, ko je prisustvovao incidentu, nešto rekao ili poduzeo?
- m) Da li je žrtva nekog srela neposredno nakon što se desio incident;
- n) Da li je ranije bilo istih/sličnih incidenata;
- o) Da li poznaje da li je prijavljeni ranije prema nekome drugome slično postupao;
- p) Da li postoje neki materijalni dokazi koji potkrepljuju navode, poruke, fotografije, snimke, e-mail i slično;
- q) Da li postoji audio ili videozapis incidenta;
- r) Da li može uputiti na još nekoga s kim bi trebalo obaviti razgovor, a ko bi imao informacije od značaja za slučaj;
- s) Ukoliko se radilo o fizičkom ponašanju koji dijelovi tijela su bili uključeni, opis radnje, ukoliko se radilo o verbalnom ponašanju – citiranje izgovorenih riječi, odnosno ukoliko se radilo o neverbalnom ponašanju opis takvog ponašanja;
- t) Kako je uznemiravanje djelovalo na žrtvu;
- u) Da li je incident uticao na izvršenje poslovnih obaveza žrtve;



- Postavljati jedno po jedno pitanje i dati vrijeme žrtvi da odgovori i ne prekidati je dok govori.
- Ne koristiti pitanja koja počinju sa „zašto“ jer ona mogu sugerirati „krivicu žrtve“, kao ni pitanja koja su u osnovi naredbodavna poput „objasni mi...“ i pitanja kojima se zahtjeva praćenje hronologije događaja poput „i šta se onda desilo...“.

Primjeri pitanja koja treba izbjegavati i adekvatne preformulacije takvih pitanja:<sup>24</sup>

PITANJA KOJA TREBA IZBJEGAVATI	PRIMJERENA FORMULACIJA PITANJA
Zašto si...? ili Zašto nisi...?	Kada se to dogodilo što si osjećala, mislila? Ili, Možeš li mi reći više o tome šta se desilo kada je...?
Da krenemo od početka, reci mi šta se desilo kada...?	Odakle želiš da krenemo?
Koliko dugo je (incident) trajao?	Možeš li mi ispričati čega se sjećaš o (incident)? ili Čega se sjećaš da se događalo prije/tokom/poslije (incidenta)?
Da li si dala povoda za...? ili Zašto si došla kada te pozvao da dođeš...?	Da li se njegovo ponašanje promijenilo kada si stigla / otišla s njim?
Zašto nisi otišla?	Možeš li opisati šta se dešavala dok si bila s njim u autu/kancelariji...?
Da li si rekla „ne“?	Kako je reagovao na tvoje riječi/geste?
Zašto nisi odmah prijavila? Zašto tek sada prijavljuješ?	Da li se nešto danas desilo što te potaklo da dođeš i prijaviš... Da li te nešto potaklo da dođeš i prijaviš? Da li se nekome ispričala šta se desilo (o incidentu). Kako si se osjećala, šta ti je bilo u mislima kada si ispričala...?

Obratite pažnju na znakove uznemirenosti žrtve. U službenoj dokumentaciji (zapisnicima, službenim zabilješkama) na prikladan način evidentirati „opis uznemirenosti, neugode i patnje“ i sve znakove uznemirenosti anksioznosti i traumatiziranosti žrtve. Opisati stanje žrtve, te ukoliko žrtva jasno izražava uznemirenost i strah, navesti tačne riječi koje koristi. I dalje voditi računa da postoji mogućnost da žrtva u tom trenutku ne želi ili nije spremna da govori o pretrpljenom strahu i svojoj uznemirenosti te ne insistirati na tome kako ne bi žrtvu izložili dodatnoj uznemirenosti.

Postupajući istražitelj/istražiteljica mora znati da su slučajevi seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola za žrtvu traumatski događaj, koji kod žrtve mogu prouzrokovati poremećaje usljed doživljene traume. Ovi poremećaji mogu se ispoljiti u vidu:

**a) psihičkih poremećaja (depresija, anksiozni poremećaj, panični poremećaji posttraumatski stresni poremećaj, akutni stresni poremećaj, poremećaji u jelu i dr.);**

**b) fizičke (psihosomatske) tegobe (migrene, čir na želucu, oboljenje materice, astma, seksualni poremećaji i drugo).<sup>25</sup>**

Doživjeti traumatski događaja po pravilu gotovo kod svih ljudi prouzročit će stanje velike i krajnje uznemirenosti, neugodu i patnju. Ove reakcije smatraju se očekivanima pa i neizbježnima: traumatski događaji svojim intenzitetom i iznenadnošću stvaraju kod ljudi osjećaj bespomoćnosti

<sup>24</sup> Vidi više: Successful Trauma Informed Victim Interviewing, International Association of Chiefs of Police, dostupno na: <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2020-06/Final%20Design%20Successful%20Trauma%20Informed%20Victim%20Interviewing.pdf> pristupano 28.7.2021. godine.

<sup>25</sup> Vidi više: Poremećaji koji se javljaju kao posljedica traume i posttraumatski stresni poremećaj (PTSP) – uzroci, posljedice, pomoć, (2017) str. 5, dostupno na <https://www.mimi-bestellportal.de/wp-content/uploads/2017/06/Leitfaden-Trauma-Serbisch-Kroatisch-Bosnisch-web-2017-06.pdf>, pristupano 28.07.2021. godine.

koji dugoročno može dovesti do promjene pogleda na sebe i svijet oko sebe, općeg osjećaja nesigurnosti u sebe, život i budućnost (Ajduković, Bakić, Ajduković, 2016, str.15).

Imajući u vidu da postupajući istražitelj/istražiteljica u disciplinskom postupku mora utvrditi „subjektivni elemenat“ te da je djelo pruzrokovalo posljedicu – „strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“ za žrtvu, tim više je od značaja da se blagovremeno prepoznaju reakcije žrtve koje su suštinski najvažniji indikatori da je žrtva iskusila posljedicu. Iz tih razloga preporučujemo da postupajući službenici tokom saslušanja žrtve posebnu pažnju posvete upravo dokumentiranju ovih činjenica.

U tabeli ispod navedene su „reakcije na traumatske događaje“<sup>26</sup> kod odraslih koje postupajući istražitelji/istražiteljice mogu koristiti prilikom **prepoznavanja posljedice** koja je nastupila po žrtvu usljed neželjene radnje/ponašanja prijavljenog. Iako su reakcije individualne i stoga različite, ipak se mogu svrstati u nekoliko kategorija i većina žrtava proživljava neku kombinaciju sljedećih reakcija na traumatski događaj:

	NEPOSREDNE	ODGODENE
EMOCIONALNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emocionalna otupjelost</li> <li>- Ekstremna tjeskoba ili intenzivni strah</li> <li>- Osjećaj krivnje</li> <li>- Srdžba</li> <li>- Snažna tuga</li> <li>- Osjećaj bespomoćnosti</li> <li>- Osjećaj nestvarnosti</li> <li>- Dezorijentiranost u vremenu i prostoru, u odnosima i radu</li> <li>- Osjećaj gubitka kontrole</li> <li>- Poricanje događaja</li> <li>- Potiskivanje osjećaja</li> <li>- Preplavljenost osjećajima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Razdražljivost</li> <li>- Depresija</li> <li>- Anksioznost</li> <li>- Promjene raspoloženja, emocionalna nestabilnost</li> <li>- Neobjašnjivi i snažni strah</li> <li>- Dugotrajan i snažan osjećaj tuge</li> <li>- Duboki osjećaj srama</li> <li>- Osjećaj krhkosti i/ili ranjivosti</li> <li>- Izbjegavanje svega što zahtijeva emocionalne reakcije (npr. bliski i/ili obiteljski odnosi, razgovor o sebi, razgovor o traumatskim događajima ili reakcijama na njih)</li> </ul>
TJELESNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mučnina i/ili gastrointestinalne smetnje</li> <li>- Znojenje ili drhtanje</li> <li>- Slabost</li> <li>- Drhtavica</li> <li>- Povišeno bilo i tlak, ubrzano disanje</li> <li>- Ekstremni umor ili iscrpljenost</li> <li>- Pretjerana pobudenost</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poremećaji spavanja, noćne more</li> <li>- Somatizacije (npr. povećan fokus na tijelo i briga oko bolova u tijelu)</li> <li>- Apetit i probavne promjene</li> <li>- Smanjena otpornost na prehlade i infekcije</li> <li>- Stalni umor</li> <li>- Povišene razine kortizola</li> <li>- Pretjerana pobudenost</li> </ul>
KOGNITIVNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teškoće koncentracije</li> <li>- Ruminiranje, odnosno intenzivno ponavljanje misli o događaju (na primjer, stalno razmišljanje o napadu u kojem je osoba skoro umrla)</li> <li>- Iskrivljenje osjećaja za vrijeme i prostor (npr. traumatski događaj može se promatrati kao da se događa usporeno)</li> <li>- Problemi s pamćenjem (npr. ne mogu se sjetiti važnih dijelova traume)</li> <li>- Snažna identifikacija sa žrtvama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nametljiva sjećanja</li> <li>- Ponovno proživljavanje traumatskih događaja</li> <li>- Samookrivljavanje</li> <li>- Zaokupljenost događajem</li> <li>- Teškoće u donošenju odluka</li> <li>- Magično mišljenje: uvjerenje da određeni događaji, uključujući izbjegavajuća ponašanja, pružaju zaštitu protiv buduće traume</li> <li>- Suicidalne namjere</li> </ul>
PONAŠAJNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poteškoće u izražavanju</li> <li>- Sukobljavanje s drugima</li> <li>- Povećana upotreba alkohola, droga, duhana</li> <li>- Socijalno povlačenje i apatija</li> <li>- Izbjegavajuća ponašanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Izbjegavanje podsjetnika na događaje</li> <li>- Promjene u društvenim odnosima</li> <li>- Smanjena razina aktivnosti</li> <li>- Rizična ponašanja</li> <li>- Povećana upotreba alkohola, droge, duhana</li> <li>- Socijalno povlačenje</li> </ul>
EGZISTENCIALNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obnova vjerovanja u dobrotu drugih (npr. primanje pomoći od drugih)</li> <li>- Negativno mišljenje o čovječanstvu, osobito ako je događaj bio namjeren</li> <li>- Trenutno narušavanje pretpostavki o životu (npr. pravednost, sigurnost, dobrotu, predvidivost života)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Postavljanje pitanja (npr. „Zašto ja?“)</li> <li>- Povećani cinizam, razočaranje</li> <li>- Povećano samopouzdanje (npr. „Ako mogu ovo preživjeti, onda sve mogu preživjeti“)</li> <li>- Gubitak smisla života</li> <li>- Obnavljanje vjere</li> <li>- Beznade</li> <li>- Redefiniranje značenja i važnosti života</li> </ul>

26 U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Emerging and Zoonotic Infectious Diseases, Division of Global Migration and Quarantine. (2012). Guidelines for mental health screening during the domestic medical examination for newly arrived refugees. Preuzeto sa: [www.cdc.gov/immigrantrefugeehealth/guidelines/domestic/mental-health-screening-guidelines.html](http://www.cdc.gov/immigrantrefugeehealth/guidelines/domestic/mental-health-screening-guidelines.html), pristupano 28.07.2021.





### 4.3. Disciplinske sankcije za seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu spola

Prema odredbama Zakona o policijskim službenicima i Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika teže povrede službene dužnosti se boduju bodovima (od 5 do 30 bodova u zavisnosti od težine djela), prema čemu disciplinska komisija odlučuje o adekvatnoj sankciji: novčana kazne, obustavljanja unapređenja u viši čin i prestanak radnog odnosa.

Navedenim zakonom i pravilnikom djela seksualnog uznemiravanja ili uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu, kao teže povrede službene dužnosti, boduju se sa 30 bodova, prema čemu se određuje sankcija u rasponu od:

- minimalna sankcija – 20% jednomjesečne plate za 6 mjeseci;
- maksimalna sankcija – prestanak radnog odnosa.

Kumulativno uz izrečenu sankciju za ove povrede službene dužnosti, izriče se i sankcija obustavljanja unapređenja u viši čin za vremenski period od 12 mjeseci do tri godine.<sup>27</sup>

Ukoliko se u internom postupku utvdi da ne postoje sva obilježja djela seksualnog uznemiravanja ili uznemiravanja na osnovu spola, ali da ponašanje/djelo prijavljene osobe predstavlja neki od oblika lakše povrede službene dužnosti, preporučeno je da se, uz kaznu za lakšu povredu službene dužnosti, prema sankcioniranoj osobi primijene i neki od mehanizama za efikasnu prevenciju i zaštitu od uznemiravanja na osnovi spola i seksualnog uznemiravanja kako njeno ponašanje u budućnosti ne bi eskaliralo i prerاسlo u neko od oblika diskriminacije. Nekada je sasvim dovoljno da se taj službenik uputi na dodatnu obuku/edukaciju iz oblasti „diskriminacije na radnom mjestu“ ili da mu se uz sankciju dostavi Etički kodeks ponašanja policijskog organa i sl.

Značajno je istaći da je potrebno da policijski organi u BiH, u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije u BiH i Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH, **poduzmu adekvatne mjere na prevenciji i suzbijanju rodno zasnovanog nasilja u policiji.**

Rukovodioci u policijskim organima dužni su da za sve zaposlene osiguraju redovne edukacije o seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju na osnovu spola, te da uspostave jasno definirane standarde profesionalnog ponašanja i komunikacije na radnom mjestu. Posebno je važna obaveza uspostavljanja **djelotvornih procedura** za reagiranje u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, te za sve počiniocе koji povrijede službenu dužnost blagovremeno i efikasno utvrđivanje disciplinske odgovornosti i izricanje adekvatne disciplinske sankcije.<sup>28</sup>

<sup>27</sup> Zakon o policijskim službenicima i Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika propisuju istu odredbu: Za 20 i više bodova izriče se i disciplinska sankcija obustavljanja unapređenja u viši čin za vremenski period od 12 mjeseci do 3 godine.

<sup>28</sup> Dana 15.10.2019. godine, na vanrednoj sjednici, Vijeće ministara BiH usvojilo je „Informaciju o mehanizmima za efikasnu prevenciju i zaštitu od uznemiravanja na osnovi spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine“, sa Vodičem za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine. Odlučeno je da će ministarstva i samostalne upravne organizacije do kraja 2020. godine poduzeti efikasne mjere za sprečavanje uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama BiH, da će usvojiti i objaviti odluku o politici nulte tolerancije prema djelima seksualnog i uznemiravanja na osnovi spola te da rukovoditelji bh. institucija treba da imenuju savjetnike/savjetnice za prevenciju uznemiravanja na osnovi spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu (Dostupno na: [http://vijeceministara.gov.ba/saopštenja/sjednice/zakljucci\\_sa\\_sjednica/default.aspx?id=31429&langTag=hr-HR, pristupano 28.07.2021. godine](http://vijeceministara.gov.ba/saopštenja/sjednice/zakljucci_sa_sjednica/default.aspx?id=31429&langTag=hr-HR, pristupano 28.07.2021. godine)).



Udruženje „Mreža policijskih službenica“ kontinuirano pomaže policijskim organima u BiH u ovoj oblasti. U periodu 2018-2021 Udruženje je intenzivno radilo na suzbijanju rodno zasnovanog nasilja u policiji kroz organizaciju serije edukacija o podizanju svijesti o diskriminaciji na radnom mjestu, sa posebnim akcentom na uznemiravanje na osnovu spola i seksualno uznemiravanje. Stotine policijskih službenica iz 16 policijskih agencija prisustvovalo je edukacijama na ovu temu, a tri radionice organizirane su i za rukovodeće službenike. Također, realizirani su treninzi za predstavnike odjela za unutrašnju kontrolu, a sačinjen je Priručnik za trenere/trenerice na temu rodne ravnopravnosti i diskriminacije na radnom mjestu.

Bitno je istaći da član 30. stav (1) i (2) Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH predviđa **za pravnu osobu novčanu kaznu od 1.000 KM do 30.000 KM** ukoliko ne poduzme odgovarajuće mjere i efikasne mehanizme zaštite protiv diskriminacije po osnovu spola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, **kao i novčanu kaznu od 100 KM do 1.000 KM za odgovornu osobu u pravnoj osobi.**



## LITERATURA

1. Adžajlić-Dedović, A., Drpljanin, Š., Ninković, O.L., Topić, B., Bajramović, M., (2018). Priručnik za postupanje u slučajevima rodnozasnovanog i seksualnog nasilja nad ženama i djecom – za policiju, tužitelje i sudije. Sarajevo: Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine.
2. Avina, C., O'Donohue. (2002). Sexual Harassment and PTSD: Is Sexual Harassment Diagnosable Trauma?. *Journal of Traumatic Stress*. Vol. 15. No. 1. str. 69–75.
3. Ajduković, D., Bakić, H., Ajduković, M., (2016). Psihosocijalna podrška u kriznim situacijama velikih razmjera. Zagreb: Hrvatski Crveni križ.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Balgač, I. (2017). Žene u policiji, rodni aspekti policijske prakse u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Ministarstvo unutrašnjih poslova.
9. Banović D., Čaušević J., Dekić S., Finn R. (2015). Život van zadatih normi: Transrodnost u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.
10. 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.
11. Čačković, D., Latifović, F., Jozak–Madar, 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.
12. Čukić, Z. (2006). Disciplinska odgovornost zaposlenih. *Sudska praksa*, 1/06., str. 49.
13. Ethno-Medizinisches Zentrum. (2017). Poremećaji koji se javljaju kao posljedica traume i postraumatski stresni poremećaj (PTSP) – uzroci, posljedice, pomoć. Preuzeto sa: <https://www.mimi-bestellportal.de/wp-content/uploads/2017/06/Leitfaden-Trauma-Serbisch-Kroatisch-Bosnisch-web-2017-06.pdf>
14. Halilović, M., i Huhtanen, H., (2014). Rod i pravosuđe, Implikacije roda u pravosuđu. Sarajevo: Atlantska inicijativa, DCAF.
15. 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.
16. International Association of Chiefs of Police [IACP] (2020). Successful Trauma Informed Victim

Interviewing. dostupno na: <https://www.theiacp.org/sites/default/files/2020-06/Final%20Design%20Successful%20Trauma%20Informed%20Victim%20Interviewing.pdf>, pristupano 28.07.2021.

17. International Association of Chiefs of Police [IACP] (2011). Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement - Executive Guide. Alexandria, VA: IACP.

18. Jozić, K. (2021). Priručnik „Rodna ravnopravnost u policijskim strukturama u Bosni i Hercegovini – program obuke“. Sarajevo: Udruženje „Mreža policijskih službenica“. (str) 28. i 29.

19. Jozić, K., Cacan, A., Mučić-Čatić, M., Blažević, J. (2020), Priručnik o postupanju policijskih službenika/policijskih službenica u slučajevima nasilja nad LGBTI osobama. Sarajevo: Udruženje „Mreža policijskih službenica“.

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

21. Juras, D. (2018). Disciplinska odgovornost policijskih službenika u Federalnoj upravi policije Federacije Bosne i Hercegovine. Policijska i sigurnost, 27, broj 3, str. 312 – 323.

22. Juras, D. (2017). Disciplinska odgovornost policijskih službenika Republike Hrvatske s osvrtom na praksu Europskog suda za ljudska prava u predmetima protiv Republike Hrvatske. Hrvatski ljetopis za kaznene znanosti i praksu, vol. 24, broj 2/2017, str. 335–354.

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

24. Kresoja, M., Emkić, H. (2013). Uloga Policijskog odbora u disciplinskom postupku – praktična iskustva Policijske Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. NIR – časopis za nauku, istraživanje i razvoj, 3/2013, str. 10-21.

25. Lučić-Čatić, M. (2020). Policijske snage u Bosni i Hercegovini. Koje je roda sigurnost? 20 godina Rezolucije Vijeća sigurnosti 1325 „Žene, mir i sigurnost“ i njeno provođenje u Bosni i Hercegovini, str. 141–163. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

26. Maryland Capitol Police Directive Manual, dostupno na: <https://mcp.maryland.gov/Pages/Chapter5.aspx> pristupljeno dana 28.07.2021. godine.

27. Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine (2020). Zastupljenost policijskih službenica u agencijama za provođenje zakona – statistički pregled (tabela). Sarajevo: Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine.

28. Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine (2018). Zastupljenost policijskih službenica u agencijama za provođenje zakona – statistički pregled (tabela). Sarajevo: Ministarstvo sigurnosti Bosne i Hercegovine.

29. Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine (2013). Vodič za poduzimanje efikasnih mjera za sprečavanje uznemiravanja na osnovi spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u institucijama Bosne i Hercegovine. Sarajevo: Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine.

30. Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Europe. (2012). Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu. Beograd: SEESAC.

31. National Internal Affairs Community of Practice Group (2014). Standards and Guidelines for Internal Affairs: Recommendations from a Community of Practice. Washington: U.S. Department of Justice – Office of Community Oriented Policing Services.

32. 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.

33. United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity. UNODC. Vienna, 2011.

34. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Emerging and Zoonotic Infectious Diseases, Division of Global Migration and Quarantine. (2012). Guidelines for mental health screening during the domestic medical examination for newly arrived refugees. Preuzeto sa: [www.cdc.gov/immigrantrefugeehealth/guidelines/domestic/mental-health-screening-guidelines.html](http://www.cdc.gov/immigrantrefugeehealth/guidelines/domestic/mental-health-screening-guidelines.html).

35. Vasić, V. (OSCE/ODIHR). (2016). Razumijevanje krivičnih djela počinjenih iz mržnje: priručnik za Bosnu i Hercegovinu. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar.

36. Vehabović, F. Izmirlija, M., Kadribašić, A. (2010). Komentar Zakona o zabrani diskriminacije: sa objašnjenjima i pregledom prakse u uporednom pravu. Sarajevo: Centar za ljudska prava Univerziteta u Sarajevu.



37. 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.
38. Vinković, M. (2016). Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu. Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga.
39. 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.
40. Vukčević, M., Dobrić, J., Purić, D., (2014). Istraživanje o mentalnom zdravlju tražilaca azila u Srbiji. Beograd: UNHCR.
41. 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.
42. 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.
43. Zakon o policijskim službenicima Federacije BiH, „Službene novine Federacije BiH“, broj 27/05.
44. Zakon o policijskim službenicima Republike Srpske.
45. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, „Službeni list BiH“, br.16/03, br.102/09 i br.32/10.
46. Zakon o upravnom postupku, „Službene novine Federacije BiH“, br. 2/98, 48/99.
47. Zakon o zabrani diskriminacije u BiH, „Službeni glasnik BiH“, br.59/09, i br.66/16.
48. Zaključci izvanredne sjednice Vijeća ministara Bosne i Hercegovine, održane 15. 10. 2019. godine (telefonska sjednica) Dostupno na: [http://vijeceministara.gov.ba/saopstenja/sjednice/zakljucci\\_sa\\_sjednica/default.aspx?id=31429&langTag=hr-HR](http://vijeceministara.gov.ba/saopstenja/sjednice/zakljucci_sa_sjednica/default.aspx?id=31429&langTag=hr-HR).

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

305-055.1/.2:364.63]:351.74(497.6)

JOZIĆ, Kristina

**Smjernice za postupanje u slučajevima seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola u policiji** / Kristina Jozić, Adnan Kadribašić i Aida Cacan. - Sarajevo : Udruženje “Mreža policijskih službenica”, 2021. - 45 str. : ilustr. ; 25 cm

Bibliografija: str. 43-45 ; bibliografske i druge bilješke uz tekst.

ISBN 978-9926-8512-2-4

1. Kadribašić, Adnan 2. Cacan, Aida

COBISS.BH-ID 45145350



U D R U Ź E N J E  
MREŽA POLICIJSKIH  
SLUŽBENICA



UNITED STATES EMBASSY  
BOSNIA AND HERZEGOVINA