MREŽA ŽENA POLICAJACA JUGOISTOČNE EVROPE

SMJERNICE ZA RODNO OSJETLJIVU POLICIJSKU PRAKSU

SA POSEBNIM OSVRTOM NA PRIVLAČENJE, SELEKCIJU I PROFESIONALNI RAZVOJ ŽENA U POLICIJI

WPON

WOMEN POLICE OFFICERS NETWORK

Urednici: dr Ivan Zveržhanovski
Bojana Balon

Tiraž: 300
Grafička obrada i prelom: DesignBüro
Štampa: Stojkov štamparija d.o.o.

Mišljenja iznesena u ovoj publikaciji ne predstavljaju nužno zvaničan stav Programa Ujedinjenih nacija za razvoj. Upotrijebljene oznake i način prikazivanja materijala ne izražavaju ni na koji način stavove Programa Ujedinjenih nacija za razvoj u pogledu 1) pravnog statusa bilo koje zemlje, teritorije, grada ili njihovih organa vlasti; ili 2) u pogledu iscrtavanja granica ili državnih granica.

Štampanje ove publikacije je podržao Program Ujedinjenih nacija za razvoj/ SEESAC kroz projekat Podrška jačanju principa rodne ravnopravnosti u policijskoj praksi Jugoistočne Evrope koji je finansiran od strane Ministarstva spoljnih poslova Kraljevine Norveške i Programa Ujedinjenih nacija za razvoj.

© SEESAC 2012 - Sva prava zadržana

MREŽA ŽENA POLICAJACA JUGOISTOČNE EVROPE

SMJERNICE ZA RODNO OSJETLJIVU POLICIJSKU PRAKSU

SA POSEBNIM OSVRTOM NA PRIVLAČENJE, SELEKCIJU I PROFESIONALNI RAZVOJ ŽENA U POLICIJI

WPON

WOMEN POLICE OFFICERS NETWORK

ПОЛИЦИЈА

Sadržaj

Uvod.....6
Zašto su smjernice sačinjene.....6
Šta predstavljaju smjernice.....6
Ključni identifikovani problemi.....7
Smjernice ukratko - predložena rješenja.....8
Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu sa posebnim osvrtom na privlačenje, selekciju i profesionalni razvoj žena u policiji.....16
Prilog 1: Upitnik za samoocjenjivanje o rodnoj osjetljivosti policijske prakse.....33
Prilog 2: Rodno osjetljiva statistika.....39
Prilog 3: Kako su nastale smjernice.....41
Ko stoji iza smjernica.....41
Proces izrade smjernica.....41
Zahvalnica.....43

UVOD

Posljednjih godina primjetni su pomaci u prepoznavanju doprinosa koje žene mogu dati u raznim dimenzijama policijskog posla, odnosno blago povećanje broja žena u sistemu obuke i među zapošljenima na policijskim dužnostima. Međutim, kako bi policijske službe mogle efikasnije da odgovore na bezbjednosne potrebe svojih zajednica, potrebno je sistematski primjenjivati potrebne mjere za što uspješnije integrisanje žena u sastav policije.

ZAŠTO SU SMJERNICE SAČINJENE

Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope (Women Police Officers Network - WPON) razvila je Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu sa posebnim osvrtom na privlačenje, selekciju i profesionalni razvoj žena u policiji. Smjernice su sačinjene:

- radi identifikacije izazova u procesu privlačenja, selekcije i profesionalnog razvoja za žene u policijskim službama Jugoistočne Evrope;
- zarad razvijanja većeg razumijevanja za probleme sa kojima se suočavaju žene u policiji;
- sa namjerom da se omogući razmjena informacija o postojećim dobrim praksama iz te oblasti; i
- da se definišu mjere uz čiju pomoć može biti poboljšana postojeća praksa.

Smjernice su sačinjene na osnovu analize podataka koje su dostavile policijske službe – članice Asocijacije šefova policija Jugoistočne Evrope (SEPCA) u odgovoru na upitnik koji je razvijen unutar Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope.[1]

ŠTA PREDSTAVLJAJU SMJERNICE

Smjernice su zamišljene kao priručnik za rukovodioce svih nivoa u policiji, a posebno službi koje se bave obrazovanjem, ljudskim resursima i odnosima sa javnošću, kao i svim ostalim strukturama unutar ministarstava unutrašnjih poslova i policije koje imaju nadležnosti u domenu regrutovanja, prijema, selekcije i profesionalnog razvoja pripadnika i pripadnica policije.

Smjernice identifikuju niz konkretnih mjera i predlažu poboljšane načine postupanja u oblasti regrutovanja, selekcije i profesionalnog razvoja, prvenstveno uz korišćenje postojećih resursa i bez velikih organizacionih promjena. Sve preporučene mjere prvenstveno su usmjerene na dalji razvoj efikasnosti i kvaliteta usluga koje bi moderna policija XXI vijeka trebalo da pruži građanima i građankama, a što se postiže dobro obučenom, motivisanom i optimalno iskorišćenom radnom snagom. Mnoge od ovih aktivnosti istovremeno mogu biti dodatno fokusirane i na specifične regione i/ili manjinske grupe u zemljama u kojima postoji izražena potreba za ovakvom vrstom diversifikacije pripadnika/pripadnica policije.

---

[1] *Više o samom procesu izrade Smjernica na strani 41.*

Smjernice definišu četiri specifična cilja za postizanje veće osjetljivosti policijskih službi za pitanja rodne ravnopravnosti, i to:

1) Privući veći broj kvalifikovanih i motivisanih kandidatkinja i omogućiti njihov prijem u sistem policijskog obrazovanja i službu;
2) Selekcioni proces učiniti osjetljivijim na pitanja rodne ravnopravnosti;
3) Ojačati profesionalni razvoj za žene u policiji; i
4) Omogućiti da napredak u karijeri za žene ne bude ograničen formalnim i neformalnim preprekama.

KLJUČNI IDENTIFIKOVANI PROBLEMI

Dokumentovano je da i dalje postoje predrasude o policijskom pozivu kao ekskluzivno muškom. Odnosno, postoje stereotipi o tradicionalnoj ulozi žena koji predstavljaju prepreku na koju žene često nailaze u svom radnom i širem okruženju. Preliminarni podaci koje su dostavile policijske službe ukazuju na to da su u oblasti obrazovanja i u obuci za policijske dužnosti žene jednako uspješne, a često i uspješnije od muškaraca. Ovo jasno pokazuje da su žene nedovoljno iskorišćen kadrovski potencijal.

Edukacija o rodnoj ravnopravnosti predstavlja najefikasniji način u borbi protiv stereotipa. Ona je u policijskom obrazovanju bitna ne samo radi prihvatanja većeg broja žena u policiji od strane muških kolega, nego i radi razvijanja svijesti o tome da se bezbjednosne potrebe žena i muškaraca donekle razlikuju i da će policijski posao biti efikasan samo ako se te razlike uvaže i na njih odgovori. Na primjer, policija mora sistematski da podiže svijest i kapacitet svojih zapošljenih da efikasno postupaju u slučajevima rodno zasnovanog nasilja.

Jedan od veoma važnih nalaza upitnika jeste da je u znatnom broju zemalja potrebno dalje razvijati rodno osjetljivu statistiku. Rodno osjetljiva statistika podrazumijeva da se statistički podaci prikupljaju podijeljeni prema polu, na primjer, s obzirom na to koliko ima prijavljenih na osnovnu policijsku obuku ili policijsku akademiju, na podatke o primljenima, o onima koji uspješno završe obuku ili studije, o polaznicima i polaznicama dodatnih obuka i seminara, o onima prema kojima su pokrenuti disiciplinski postupci, kao i o broju i razlozima onih koji napuste profesiju. Takva vrsta prikupljanja podataka omogućava kvalitetniju analizu stanja i evaluaciju preduzetih mjera.

Borba protiv stereotipa, edukacija i uvođenje rodno osjetljive statistike predstavljaju preduslov za postizanje sva četiri cilja oko kojih su strukturirane Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu.

PRIMJER DOBRE PRAKSE[2] 1:

Albanska policija i Kriminalističko-policijska akademija u Srbiji distribuiraju informacije o kampanjama za upis preko časopisa koji imaju pretežno žensku publiku, kako bi privukli njihovu pažnju.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 2:

Kriterijumi selekcije prilikom prijema u policijski sistem obrazovanja su isti za žene i muškarce; većina anketiranih policijskih službi posebno ističe da je izuzetak jedino standard fizičke spremnosti i motoričkih sposobnosti, visine i težine, i u nekim segmentima provjere zdravstvenih sposobnosti zbog različitih morfoloških karakteristika žena i muškaraca.

SMJERNICE UKRATKO - PREDLOŽENA RJEŠENJA

1. Privlačenje većeg broja kvalifikovanih i motivisanih kandidatkinja i njihov prijem u sistem policijskog obrazovanja i službu

Kako bi policijske službe prodrle do što šireg kruga potencijalnih kandidata i kandidatkinja, i samim tim dobile najkvalitetnije kandidate i kandidatkinje za obuku i rad, potrebno je bolje obavještavanje javnosti i pružanje što preciznijih informacija o zahtjevima, specifičnostima i rizicima policijskog posla.

Potrebno je uspostaviti aktivniju saradnju sa medijima kako bi se u tematskim emisijama, intervjuima i dokumentarnim emisijama javnosti približili rad i uloga policije i, kroz to, uloga i doprinos žena u policiji. Posebno je potrebno voditi računa o tome da u medijima policiju predstavljaju i žene, kao i da je potrebno promovisati uspješne žene u policiji.

U cilju informisanja što većeg dijela populacije, informacije o konkursima potrebno je oglašavati u različitim medijima, posebno u onima koji su okrenuti ženskoj populaciji.

Kako bi se žene prepoznale u policijskoj profesiji, potrebno je da informativni materijal sadrži fotografije žena različitih starosnih dobi kako obavljaju policijski posao. Takođe je veoma bitno da se jasno oglašavaju i norme i drugi kriterijumi za prijem, kako bi kandidati i kandidatkinje na vrijeme bili upoznati sa njegovim uslovima.

Pošto cilj nije samo povećan broj prijava nego i potreba da se privuče što veći broj kvalifikovanih, dobro informisanih i motivisanih osoba za obavljanje ovog zahtjevnog posla, trebalo bi što detaljnije obavijestiti potencijalne kandidate o policijskoj profesiji, i omogućiti im da direktno postavljaju pitanja, kako elektronskim putem tako i lično.

Potrebno je takođe i povećati broj direktnih promocija kao što su „dan otvorenih vrata“, tribine u srednjim školama, okrugli stolovi ili učešće na sajmovima zapošljavanja i obrazovanja, i obezbijediti da u tim događajima učestvuju žene iz policije koje mogu da daju odgovore na pitanja o obuci i profesiji uopšte, i posebno na pitanja potencijalnih kandidatkinja o ulozi žena u policiji i izazovima te profesije, naročito u djelovima zemlje odakle dolazi manji broj kandidata i kandidatkinja.

Posebno je potrebno obratiti pažnju na pripadnice marginalizovanih grupa kako bi se povećala njihova zastupljenost u policiji, i samim tim omogućio bolji kontakt policije sa marginalizovanim grupama i bolji uvid u njihove potrebe, kao i uspostaviti saradnju sa nevladinim organizacijama koje su u mogućnosti da pruže pomoć u privlačenju kandidatkinja i u njihovoj pripremi za učešće na konkursima.

---

[2] *Pošaljite nam dodatne primjere dobre prakse, putem i-mejla, na adresu: wpon@undp.org, kako bismo mogli da ih uključimo u bazu podataka i podijelimo sa ostalim policijskim službama u Jugoistočnoj Evropi.*

2. Selekcioni proces učiniti osjetljivijim na pitanja rodne ravnopravnosti

Kako bi se selekcioni proces učinio što osjetljivijim na pitanja rodne ravnopravnosti, u zemljama u kojima ne postoji dovoljan broj prijavljenih kandidatkinja preporučuje se organizacija pripremne nastave kako bi kandidatkinje bile što spremnije za učešće na konkursu. Na pripremnoj nastavi potrebno je što detaljnije predstaviti proces selekcije, kriterijume selekcije i vrste testova koji se polažu.

Potrebno je uvesti obavezno učešće žena i muškaraca u timovima za prijem i konkursnim komisijama, kao i obezbijediti da svi članovi prođu najmanje osnovni kurs o rodnoj ravnopravnosti.

Kako bi policijske službe poslale jasnu poruku o činjenici da pitanja rodne ravnopravnosti uzimaju ozbiljno, tamo gdje ne postoji takva procedura potrebno je uvesti provjeru kandidata i kandidatkinja u selekcionom procesu iz aspekta nasilja u porodici ili seksualnog nasilja, a u slučaju da su u prošlosti počinili jedno od ova dva djela, onemogućiti im zapošljavanje u policiji.

Kvotu za žene, gdje postoji, trebalo bi interpretirati kao minimum, a ne maksimum upisanih/primljenih, da se ne bi dešavalo da žene budu odbijene iako su kvalifikovanije od muškaraca – samo zato što je „kvota popunjena". U zemljama u kojima se primjenjuje sistem kvota, potrebno je uvesti monitoring primjene te mjere kako bi se utvrdilo koji je prag za prijem žena i muškaraca i koliko su oni uspješni na obuci ili u radu. Rezultati monitoringa moraju biti javni i transparentni.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 3:

S obzirom na to da ne primaju dovoljan broj prijava žena za policijsko obrazovanje, u Albaniji je u 2011. inicirana kampanja posebno usmjerena na žene. Organizovani su programi pripreme kandidatkinja za upis na osnovno policijsko obrazovanje u svim djelovima zemlje. Sesije obuke fokusirale su se na izazove i dobre strane policijske profesije i na upoznavanje sa prijavnim obrascima, procesom polaganja pismenog ispita i procedure koje se primjenjuju tokom ovog procesa. Pored ovoga, prethodna obuka smatra se dobrom prilikom da se razjasni svaka dilema u vezi sa procesom regrutovanja i njegovim fazama. Procijenjeno je da je to dobar instrument za povećanje učešća žena u osnovnoj policijskoj obuci. Na veb-stranici albanske policije nalaze se materijali koji pružaju više informacija ženama o policijskoj profesiji. Razvijen je takođe i promotivni materijal za žene.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 4:

Iako su žene manje zastupljene na policijskim akademijama od muškaraca, one su vrlo često jednako uspješne kao muškarci, ako ne i uspješnije. Policijske službe u BiH – Ministarstvo unutrašnjih poslova (MUP) Republike Srpske, Bugarske, Crne Gore, Moldavije i Srbije prikupljaju statističke podatke o najuspješnijim polaznicima obuke ili studentima. U Bugarskoj je među 10% najuspješnijih studenata u 2010. 50% žena, i 50% muškaraca. U Moldaviji je u 2010. među najuspješnijim studentima 11 žena i pet muškaraca, a u 2011. tri žene i četvorica muškaraca. U Crnoj Gori je od 2006. godine na Policijskoj akademiji, od 17 studenata koji su završili školovanje po programu za zanimanje policajac sa odličnim uspjehom, 10 žena i sedmorica muškaraca.

3. Ojačati profesionalni razvoj za žene u policiji

Jedan od bitnih elemenata u uspješnijem integrisanju žena u policijsku službu predstavlja i postojanje dovoljnog broja mentora za rad sa novozapošljenim za vrijeme pripravničkog staža. Potrebno je među mentorima povećati broj žena i u obuku za mentore uključiti senzitizaciju za pitanja rodne ravnopravnosti.

Pošto se u većini policijskih službi sistematski ne prate broj i vrste dodatne obuke koju su zapošljeni prošli, neophodno je uvesti praćenje te vrste podataka, podijeljene prema polu. Istraživanje sprovedeno 2009. godine pokazalo je da žene u manjem broju od muškaraca misle da su dodatne obuke ravnopravno dostupne ženama i muškarcima.[3] Kako bi žene ravnopravno sa muškarcima mogle da doprinose efikasnosti policijskog rada, kao i da bi mogle da napreduju u karijeri, potrebno je poboljšati dostupnost ženama svih vidova edukacija i dodatnih obuka. Ovo u praksi znači da ukoliko uslove ispunjavaju dva kandidata, potrebno je dati prednost ženi zbog malog broja žena na visokim pozicijama. Veoma je bitno ne podrazumijevati da žene ne žele da učestvuju u dodatnim obukama zbog porodičnih obaveza ili zato što nekom ranijom prilikom nijesu iskoristile ponuđenu mogućnost.

Takođe je potrebno voditi evidenciju o tome zašto žene ili muškarci napuštaju policiju, ili neke posebne službe ili jedinice unutar nje, kao i poznavati razloge za napuštanje obuke. Kako bi se prikupile ove vrste podataka, potrebno je uvesti izlazni intervju ili dati priliku zapošljenima da popune upitnik u kojem će moći da objasne razloge za napuštanje. Takva vrsta podataka će policijskim službama omogućiti bolji uvid u probleme sa kojima se zapošljeni suočavaju, kao i da uvedu mjere da otklone njihove probleme.

---

[3] *Uspostavljanje Mreže žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi – Rezultati istraživanja (2009), dostupno na: http://www.seesac.org/wpon-publications/1/*

PRIMJER DOBRE PRAKSE 5:

U tri zemlje prikupljaju podatke o broju onih koji su napustili policijsko školovanje ili službu prema polu (BiH – MUP Republike Srpske, Bugarska, Srbija za osnovnu policijsku obuku i Kriminalističko-policijsku akademiju), pet ih prikuplja podatke o razlozima napuštanja podijeljeno prema polu (Albanija, BiH – MUP Republike Srpske, Bugarska, Moldavija, Srbija za osnovnu policijsku obuku i Kriminalističko-policijsku akademiju). Na osnovu tih podataka moguće je kreirati mjere koje bi spriječile gubljenje polaznica i polaznika obuka, studenata i zapošljenih.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 6:

U Srbiji je do kraja 2011. godine u većini policijskih uprava bila organizovana edukacija za zaposljene na temu rodne ravnopravnosti i rodno zasnovanog nasilja. MUP Republike Srpske (BiH) je tokom juna 2011. održalo prvi u nizu kurseva pod naslovom „Stručno usavršavanje policijskih službenika MUP Republike Srpske u oblasti rodno zasnovanog i seksualnog nasilja“. Cilj kursa je osposobljavanje policijskih službenika i službenica za kompetentno obavljanje poslova i postupanje u slučajevima rodno zasnovanog i seksualnog nasilja. Kurs se realizuje u Upravi za policijsko obrazovanje u trajanju od pet dana ili 40 nastavnih časova, i do sada je na njemu učestvovalo oko 40 pripadnika i pripadnica policije. Kursevi su organizovani uz podršku Programa ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP).

PRIMJER DOBRE PRAKSE 7:

Predstavnice mehanizama za rodnu ravnopravnost unutar policijskih službi BiH – MUP Republike Srpke, Hrvatske, Crne Gore i Albanije u svom poslu često sarađuju sa predstavnicima ostalih mehanizama za rodnu ravnopravnost koji su uspostavljeni u njihovim zemljama kao što su parlamentarni odbor ili vladina kancelarija, ili predstavnicima i predstavnicama nevladinih organizacija, koje mogu da pruže ekspertsku podršku u sprovođenju nacionalnih zakona i akcionih planova za postizanje rodne ravnopravnosti.

4. Omogućiti da napredovanje u karijeri za žene ne bude ograničeno formalnim i neformalnim preprekama

Veoma je bitno otkloniti formalne i neformalne prepreke za napredovanje žena u službi. Neophodno je podizati svijest zapošljenih o rodnoj ravnopravnosti kroz predavanja, okrugle stolove, seminare. Sadržaje o rodnoj ravnopravnosti, sa posebnim osvrtom na rodno zasnovano nasilje, potrebno je uvesti u sistem obrazovanja. Za sve službenike i službenice potrebno je sprovesti kontinuiranu edukacija o važnosti i ulozi policije u postupanju u slučajevima rodno zasnovanog nasilja. Pored toga, izuzetno je bitno da rukovodstvo zauzme odlučan stav protiv rodnih stereotipa u svakodnevnom radu, kao i da preduzme odgovarajuće mjere protiv pripadnika policije počinilaca rodno zasnovanog nasilja.

Potrebno je uvesti mehanizam za promovisanje rodne ravnopravnosti (na primjer imenovanje savjetnika ili savjetnice za pitanja rodne ravnopravnosti, ili imenovanje osobe zadužene za promociju rodne ravnopravnosti u svakoj organizacionoj jedinici) u onim policijskim službama u kojima ne postoji, a u onima u kojima postoji, ojačati njegovu ulogu.

Potrebno je podržati rad asocijacija žena u policiji i njihovo uspostavljanje, odnosno njihovo uspostavljanje tamo gdje ne postoje.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 8:

Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope (WPON) osnovana je u novembru 2010. godine u Sarajevu, Bosna i Hercegovina, pod pokroviteljstvom Asocijacije šefova policija Jugoistočne Evrope od strane nominovanih predstavnica 9 policijskih službi u Jugoistočnoj Evropi (Albanije, Federalne uprave policije (FBiH), Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srpske (BiH), Bugarske, Crne Gore, Hrvatske, Bivše Jugoslovenske Republike Makedonije, Moldavije i Srbije) sa ciljem da promoviše pitanje rodne ravnopravnosti u policijskoj praksi.

U 2011. godini su uspostavljena Udruženje „Mreža žena MUP RS-RS WPON“ i Udruženje “Mreža žena policajaca” u Bosni i Hercegovini sa ciljem da omoguće umrežavanje žena, razmjenu informacija i iskustava, promovisanje principa rodne ravnopravnosti u policiji i profesionalni razvoj žena.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 9:

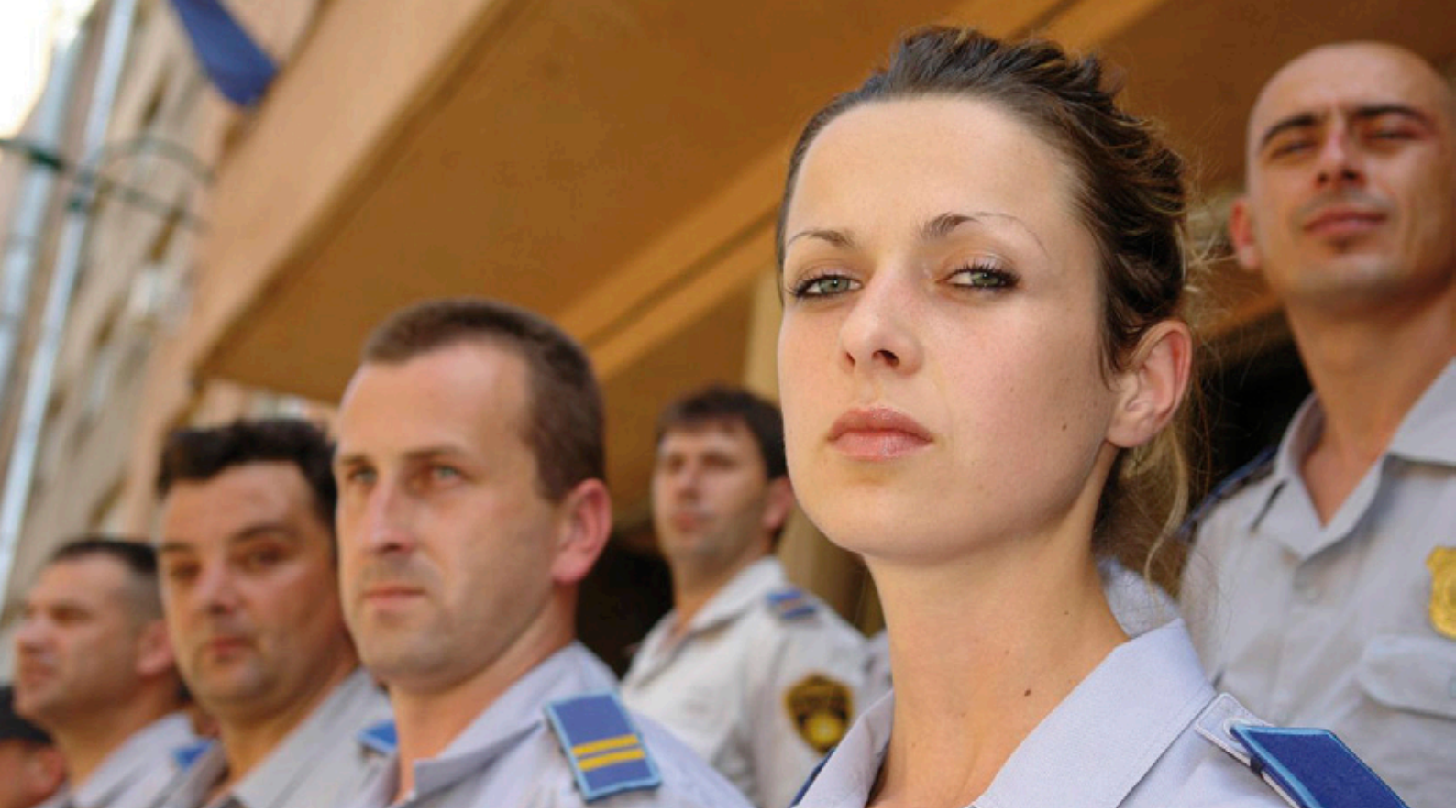
U Hrvatskoj se koristi rodno osjetljiv jezik. Nazivi u policiji definisani su i koriste se u ženskom i muškom rodu: policajac/ policajka, voditelj/ voditeljica, načelnik/ načelnica, ravnatelj/ ravnateljica.

Kako bi policijske službe bile u mogućnosti da iskoriste maksimalni potencijal žena na obuci i u službi, potrebno je da prilagode uniforme, opremu i oružje koje koriste u svom radu. U proces odlučivanja o izgledu uniforme ili o opremi koja se koristi u radu neophodno je uključiti žene koje će biti njihove korisnice. Za buduće nabavke potrebno je razmotriti kupovinu one vrste oružja i opreme koji bi više odgovarali morfologiji žena.

Prilagođavanje opreme i opštih uslova rada od ključnog je značaja za uspješno sprovođenje politika jednakih mogućnosti. Važno je da policijske službe urade što je moguće više kako bi uvažile činjenicu da je među onima koji pohađaju obuku i među zapošljenima sve više žena. U tom smislu, i korišćenje rodno osjetljivog jezika za imena funkcija i pozicija u policiji, trebalo bi da bude razmotreno. Iako je to tema o kojoj je počelo da se govori tek u posljednjih nekoliko godina s povećanjem broja žena u profesijama koje su bile tradicionalno muške, uvođenjem muških i ženskih formi za nazive pozicija u policiji, doprinijelo bi da žene u policiji postaju vidljivije.

PRIMJER DOBRE PRAKSE 10:

U Hrvatskoj u odlučivanju o djelovima ženske uniforme učestvuje veći broj žena koje su predstavnice svih rodova policije, kao i predstavnici svih sindikata koji djeluju u Ministarstvu. Muške i ženske uniforme imaju iste osnovne djelove, ali se ženski artikli razlikuju od muških po kroju. Ženske i muške pantalone su iste, ali s prednje strane imaju ušitak umjesto nabora, a rasporak se kopča pomoću patent-zatvarača. Ženska košulja dugih i kratkih rukava istog je izgleda i izrađena je od istog materijala kao muška košulja, ali je strukirana pomoću ušitaka. U svečanoj uniformi žene imaju šešir, ženski sako je istog izgleda kao i muški sako, ali je strukiran pomoću ušitaka, i žene u svečanoj uniformi imaju suknju. Uz svečanu odoru žene dobijaju svečane cipele koje su izrađene od prirodne kože, crne boje, modela klasične salonke sa nižom potpeticom. Uz svečanu uniformu žene nose maramu a muškarci kravatu.



Kako bi se postiglo bezbjedno radno okruženje, potrebno je striktno primjenjivati zakonske i interne mehanizme za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja i diskriminacije i podsticati žrtve da prijavljuju te vrste uznemiravanja. Tamo gdje ti mehanizmi ne postoje, potrebno je uvesti mehanizme za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja i ucenjivanja. Potrebno je da rukovodstvo kontinuirano zauzima odlučan stav o neprihvatljivosti seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, da daje primjer svojim ponašanjem i stavovima, kao i da sankcioniše počinioce i zaštiti žrtve. Putem brošura, predavanja ili stručnih tekstova u internim časopisima, potrebno je podizati svijest zapošljenih o tome šta je seksualno uznemiravanje i ucjenjivanje i koji mehanizmi postoje za prijavu takvih slučajeva.

Potrebno je onemogućiti da porodiljsko odsustvo predstavlja prepreku za napredovanje. U onim policijskim službama u kojima je uslov za napredovanje neprekidan rad u određenom vremenskom periodu, razmotriti mogućnost da se porodiljsko odsustvo izjednači sa bolovanjem usljed povreda na radu ili da se nedvosmisleno propiše da u slučaju porodiljskog odsustva neprekidni rad nije uslov za napredovanje.

Potrebno je promovisati pravo i obavezu oba roditelja za staranje o djeci. Podsticati očeve (ili staratelje) male djece da koriste prava vezana za staranje o djeci, potrebno je posebno razmotriti kako motivisati muškarce da preuzimaju više brige o porodičnim obavezama i omogućiti im da provedu više vremena sa porodicom. Razmotriti uvođenje fleksibilnog radnog vremena za roditelje male djece (npr. polovina radnog vremena), kao i omogućavati nesmetano korišćenje posebnih uslova za majke male djece vezanih za oslobađanje od smjenskog rada, premještanje na rad van mjesta boravka i slično, odnosno uvesti takva rješenja tamo gdje ne postoje i voditi računa o raspodjeli smjena kada su oba supružnika, roditelja male djece, zapošljena u policiji.

SMJERNICE ZA RODNO OSJETLJIVU POLICIJSKU PRAKSU SA POSEBNIM OSVRTOM NA PRIVLAČENJE, SELEKCIJU I PROFESIONALNI RAZVOJ ŽENA U POLICIJI

MJERE/AKTIVNOSTI	RAZLOG I TRENUTNO STANJE	NAČIN SPROVOĐENJA
CILJ: Privlačenje većeg broja kvalifikovanih i motivisanih kandidatkinja i omogućavanje njihovog prijema u sistem policijskog obrazovanja i službu		
Promovisati policijsku profesiju	Kako bi policijske službe prodrle do što šireg kruga potencijalnih kandidata i kandidatkinja, i samim tim dobile najkvalitetnije kandidate i kandidatkinje za obuku i rad, potrebno je bolje obavještavanje javnosti, odnosno pružanje što preciznijih informacija o zahtjevima, specifičnostima i rizicima policijskog posla. Regionalno istraživanje iz 2009. godine pokazalo je da su se žene u većini zemalja o policijskoj profesiji najčešće informisale putem nezvaničnih izvora (poznanika i članova porodice – ukupno 51%), pa tek zatim preko izvora ministarstava (28%) i sredstava javnog informisanja (16%).[4] Informisanje je često prepušteno javnim servisima (TV i internet) i individualnoj motivisanosti kandidata i kandidatkinja za lično obavještavanje o mogućnostima i uslovima za zapošljenje u policiji. Kako se prijem žena u policiju ne bi prvenstveno oslanjao na onaj dio populacije koji ima porodične veze sa policijom, potrebno je intenzivnije raditi na privlačenju što šireg kruga kandidatkinja. Stoga je potrebno sprovoditi medijsku kampanju sa ciljem kako poboljšanja ukupne slike o policiji u javnosti, tako i povećanja vidljivosti žena u sistemu. Naime, predstavljanje policije u medijima prilično je stereotipno, pojavljuju se većinom isti ljudi, a žene uglavnom nastupaju samo u vezi sa maloljetničkom delinkvencijom i seksualnim deliktima. U cilju razbijanja stereotipa podjele na muške i ženske poslove, službe za odnose s javnošću trebalo bi da pojačaju saradnju sa medijima kako bi se kroz gostovanje žena koje u praksi rade u raznim službama na različitim nivoima u informativnim, tematskim i drugim emisijama, prikazivali	**Uspostaviti aktivniju saradnju sa medijima kako bi se u tematskim emisijama, intervjuima i dokumentarnim emisijama javnosti približili rad i uloga policije i, kroz to, uloga i doprinos žena u policiji; voditi računa o tome da u medijima policiju predstavljaju žene; promovisati uspješne žene u policiji, i uključiti žene u patrole čiji rad prate TV ekipe** **Na internet stranici policijske službe predstaviti informacije o ulozi žena u policiji, fotografije, opise poslova koje obavljaju i izazove sa kojima se suočavaju; predstaviti uspješne žene u policiji i njihov rad**

[4] *Uspostavljanje Mreže žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi – Rezultati istraživanja (2009), dostupno na: http://www.seesac.org/wpon-publications/1/.*

razni aspekti policijskog poziva, i naglasila uloga žena u policiji. Popularizacija profesije uz pomoć novinarskih ekipa koje prate mješovite patrole takođe je važna.

Kako bi se popularisala profesija potrebno je raditi na aktivnijoj saradnji sa školama da bi se djeci i srednjoškolcima približili rad i uloga policije u zajednici i, kroz to, uloga žena u policiji. Posebno je potrebno voditi računa o tome da u ovim događajima aktivnu ulogu uzmu žene iz policije.

Nezadovoljna brojem prijavljenih žena, policijska služba Albanije inicirala je pravne promjene i završila nacrt amandmana na propise o kadrovima, kojima se predviđa da minimum 50% onih koji su primljeni na osnovno policijsko obrazovanje moraju biti žene, a ukoliko se to ne ostvari, policija mora da razglasi kampanju regrutovanja kojom će ciljati samo žene. U 2011. godini su tako prvi put na osnovnu policijsku obuku bile primljene samo žene, a policija je u toku godine sprovela intenzivnu kampanju koja je ciljala samo žene i obuhvatila cijelu zemlju. U ovom paketu mjera nalazi se i odlaganje obaveze posjedovanja vozačke dozvole u trenutku upisa, jer je ustanovljeno da to pogađa naročito potencijalne kandidate ženskog pola. One su u obavezi da polože ispit za dobijanje vozačke dozvole do kraja obuke.

Uspostaviti aktivnu saradnju sa školama da bi se djeci približili rad i uloga policije u zajednici i, kroz to, uloga žena u policiji; voditi računa o tome da u tim događajima aktivnu ulogu uzmu žene iz policije

Informisati zainteresovane o konkursima

Kada se objavljuju konkursi za upis na osnovno policijsko obrazovanje ili policijsku akademiju, informacije o tome objavljuju se uglavnom na internet stranici Ministarstva unutrašnjih poslova i u dnevnim novinama. Često se navodi broj telefona na koji zainteresovani mogu da se jave i detaljnije se informišu o konkursu. Samo su dvije policijske službe (Albanija i Kriminalističko-policijska akademija Srbije) navele da informacije o konkursima objavljuju ciljano i u medijima koji imaju prvenstveno žensku publiku kako bi privukle više kandidatkinja za upis. Policijske službe Albanije, Crne Gore, Moldavije i Srbije navele su da vode računa o tome da fotografije koje koriste prikazuju ne samo muškarce, nego i žene prilikom obavljanja policijskih poslova, kako bi za taj poziv zainteresovale žene.

Policijska služba Albanije navela je da na veb-stranici Ministarstva postoje materijali, kao što su lifleti, posteri i brošure, koji pokazuju javnosti ulogu žena u policiji, a dizajnirali su i TV spotove, dokumentarni film (http://www.youtube.com/watch?v=mkHQsFN_nog), i organizovali dijeljenje letaka kako bi privukli žene iz različitih društvenih kategorija.

Oglašavati konkurse u različitim medijima, uključujući i one koji su okrenuti ženskoj populaciji i manjinama

Uključiti fotografije žena različite starosti na raznim policijskim poslovima, a posebno ukazati i na uspješne žene u policiji

Intenzivirati distribuciju plakata i drugog promotivnog materijala sa fokusom na žensku populaciju

[5] *Videti na: www.asp.gov.al.*

Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Hrvatske navodi da, iako u posljednjih nekoliko godina nijesu izrađivani posebni propagandni materijali za prijem na školovanje, MUP Hrvatske izdaje glasilo *Mir, ugled, povjerenje*, te razne brošure i drugu literaturu, u kojima objavljuje tekstove, intervjue sa policijskim službenicama, njihove slike u službenoj uniformi i slično, a kojima se podstiču žene na podnošenje prijava na konkurs za prijem u službu Ministarstva.

Materijal postavljati u javnim službama u kojima je masovno prisustvo žena, kao i u sportskim centrima, fitnes klubovima, javnim ustanovama

---

Široko oglašavati jasno definisane norme fizičke spremnosti i druge kriterijume za prijem kako bi žene bile na vrijeme upoznate sa uslovima; obavještavati kroz liflete i preko interneta

Omogućiti direktan kontakt potencijalnim kandidatima i kandidatkinjama sa zapošljenima u policiji

Kako cilj nije samo povećan broj prijava nego i privlačenje što većeg broja kvalitetnih, dobro informisanih i motivisanih osoba za obavljanje ovog zahtjevnog posla, trebalo bi što detaljnije obavijestiti potencijalne kandidate o policijskoj profesiji, i omogućiti im da direktno postavljaju pitanja, kako elektronskim putem tako i lično. Promocije zasnovane na direktnom kontaktu sa potencijalnim kandidatkinjama su veoma važne jer pružaju mogućnost predstavljanja ličnog iskustva i mogućnost postavljanja pitanja od strane potencijalno zainteresovanih. One se mogu organizovati u vidu „dana otvorenih vrata“, učešća na sajmovima zapošljavanja i obrazovanja, tribina za učenike III i IV razreda srednje škole, i posebno u manjim mjestima. U njihovu pripremu mogu se uključiti i lokalne nevladine organizacije koje mogu da dopru do žena pripadnica manjinskih i marginalizovanih zajednica. Policijske službe takođe nastoje da omoguće direktan kontakt sa zainteresovanim potencijalnim kandidatima uvođenjem dežurnih telefona tokom kampanja upisa, putem mejla MUP-a, ili preko studentske službe na policijskim akademijama.

Povećati broj direktnih promocija kao što su: „dan otvorenih vrata“, tribine u srednjim školama, okrugli stolovi, učešće na sajmovima zapošljavanja i obrazovanja, i obezbijediti da u tim događajima učestvuju žene iz policije koje mogu da odgovaraju na pitanja o obuci/profesiji uopšte, i posebno na pitanja potencijalnih kandidatkinja o ulozi žena u policiji i izazovima te profesije, posebno u djelovima zemlje odakle dolazi manji broj kandidata i kandidatkinja

Pojedine službe (Crna Gora, Srbija) navode učešće na Sajmu zapošljavanja organa državne uprave, kao i na sajmovima obrazovanja, a neke organizuju „dane otvorenih vrata“ kada potencijalni kandidati i kandidatkinje mogu da dođu i raspitaju se o policijskoj profesiji. U većini policijskih službi postoji praksa organizovanja ovakvog dana najmanje jednom godišnje. U Bugarskoj se „dan otvorenih vrata“ organizuje u svih 28 područnih uprava MUP-a, najčešće u kontekstu kampanja za regrutovanje, kao i tokom proslave dana policije i MUP-a u cijeloj zemlji. U Albaniji je procijenjeno da je to dobra prilika da se potencijalni kandidati lično raspitaju o organizaciji policije i o načinu na koji policija obavlja dužnosti, i sagledava se u kontekstu filozofije policije u lokalnoj zajednici, usvojene 2000. godine.

U Moldaviji se u martu i aprilu organizuju dani otvorenih vrata na akademiji MUP *Stefan cel Mare*, u Federaciji BiH na Policijskoj akademiji, a u Srbiji u Centru za osnovnu policijsku obuku. U Crnoj Gori pojedine organizacione jedinice, npr. Specijalna antiteroristička jedinica i Posebna jedinica policije, organizuju ovakve direktne kontakte u cilju upoznavanja i informisanja studenata/studentkinja i srednjoškolaca/srednjoškolki o radu tih jedinica i njihovoj obučenosti i spremnosti za rješavanje najtežih bezbjednosnih izazova.

Međutim, jedna od anketiranih policijskih službi primjećuje da su na takve događaje veoma rijetko pozvane žene policajci da pričaju o svom poslu. Policijske službe Albanije, Bugarske i BiH – MUP Republike Srpske navode da žene zapošljene u policiji učestvuju na promotivnim događajima, pružaju informacije potencijalnim kandidatima i kandidatkinjama, učestvuju u diskusijama i odgovaraju na postavljena pitanja. Negdje se to dovodi u vezu sa radom policije u zajednici, a drugdje se naglašava da se ovakvi događaji obično planiraju i organizuju u tijesnoj saradnji sa pres-centrom i službama MUP za odnose s javnošću.

Kriminalističko-policijska akademija u Beogradu od 2009. sprovodi prezentacije i dijeljenje promotivnih materijala u srednjim školama i u područnim policijskim upravama, što je rezultiralo povećanjem broja prijavljenih na konkursima za upis svake naredne godine.

Postarati se da konkursni materijal sadrži broj telefona ili i-mejl adresu na kojima potencijalne kandidatkinje i kandidati mogu da dobiju više informacija o konkursu i o policijskoj profesiji

Uspostaviti saradnju sa nevladinim organizacijama kako bi se uz njihovu pomoć privukle žene iz marginalizovanih grupa (npr. Romkinje)

Utvrditi uspješnost kampanje

U pogledu evaluacije kampanje za prijem i eventualnih anketa među ženama u policiji o tome kako su zapošljavane, i o njihovom iskustvu u radu i korišćenju tako dobijenih informacija u kreiranju kampanji za zapošljavanje, većina policijskih uprava nema iskustva. Policijska služba Albanije navodi da se poslije svake kampanje sastaje odbor za zapošljavanje kandidata, koji napiše izvještaj identifikujući nedostatke i preda ga direktoru policije kako bi ova iskustva bila uzeta u obzir prilikom sljedeće kampanje.

Poslije svake kampanje za prijem uraditi evaluaciju (kroz anketu ili intervju sa kandidatkinjama) i u kreiranju sljedeće kampanje uzeti u obzir tako donijete zaključke i preporuke

Organizovati pripreme za polaganje prijemnih testova za potencijalne kandidatkinje u slučajevima kada postoji nedovoljan broj prijavljenih

Većina policijskih službi ne organizuje posebnu obuku za pripremu kandidata i kandidatkinja na upis u policijske škole. Kriminalističko-policijska akademija u Beogradu, nakon raspisivanja konkursa, a prije početka procesa selekcije kandidata/kandidatkinja, organizuje pripremnu nastavu za muškarce/žene pod istim uslovima, koja, između ostalog, uključuje i fizičku pripremu za polaganje prijemnog ispita. Albanska državna policija je 2011. prvi put ponudila programe pripreme za kandidatkinje, kako bi se olakšao njihov upis na osnovnu policijsku obuku. Ovo je podrazumijevalo organizovanje okruglih stolova na kojima su kandidatkinje bile upoznate sa izazovima ove zahtjevne profesije, kao i pripremu za polaganje testova. Ovakav vid pripreme bio je posebno značajan u djelovima zemlje u kojima je prethodni upis žena bio veoma mali.

Pripreme mogu doprinijeti privlačenju većeg broja kvalifikovanih kandidatkinja. Osim priprema koje bi organizovale nadležne institucije, policijske akademije, uz korišćenje postojećih resursa u tim velikim sistemima i prostora (sportskih sala), moguće je, nadalje, za malu nadoknadu angažovati i nezapošljene ili penzionisane profesore. U pripreme za prijemne ispite mogu se uključiti i lokalne nevladine organizacije – neke od njih zainteresovane su da pomognu u pripremi učenica pripadnica marginalizovanih grupa za testiranje.

Organizovati obuku ili pripremnu nastavu za kandidatkinje kako bi što uspješnije prošle konkurs

Posebno obratiti pažnju na pripadnice marginalizovanih grupa kako bi se povećala njihova zastupljenost u policiji, i uspostaviti saradnju sa nevladinim organizacijama koje bi mogle da pomognu u privlačenju kandidatkinja i u njihovoj pripremi na konkurs

Uključiti žene iz policije da pomognu kandidatkinjama i kandidatima u pripremama za polaganje prijemnih testova

Iskoristiti postojeće resurse na policijskim akademijama, sale i poligone u policijskim upravama; razmotriti angažovanje penzionisanih ili nezapošljenih profesora

Osavremeniti prijemne testove	Dugoročnije gledano, potrebno bi bilo utvrditi da li je uspjeh na ulaznim testovima u korelaciji sa uspješnošću obavljanja policijskih poslova, tj. kasnijim rezultatima uspjeha u službi, jer postoji mogućnost da su kriterijumi koji se primjenjuju u pojedinim fazama selekcije, počevši od tipa psiholoških testova i elemenata fizičkog aspekta provjere prevaziđeni. U saradnji sa naučnim institucijama raznih profila – fakultetima i institutima, može se sagledati mogućnost korišćenja boljih parametara selekcije.	**Uspostaviti saradnju sa naučnim ustanovama (fakultetima i institutima) kako bi se sagledala mogućnost uvođenja i korišćenja primjerenijih parametara (npr. modernijih psihotestova)** ——— **Utvrditi da li je uspjeh na ulaznim testovima u korelaciji sa uspješnošću, tj. kasnijim rezultatima rada u službi**
Ojačati rodnu senzitivnost selekcionih komisija	Prema podacima policijskih službi, timovi za selekciju kandidata uglavnom imaju i žene u svom sastavu, ali je to rijetko propisano kao obavezno. U Srbiji je obavezno da u sastavu komisije za selekcioni intervju za prijem na osnovnu obuku od četiri člana jedan do dva budu žene. U sastavu ostalih selekcionih komisija nalaze se i muškarci i žene, a njihov broj uslovljen je konkretnom kadrovskom strukturom u pojedinim oblastima. MUP Republike Srpske (BiH) i Bugarske navode da su u komisijama zastupljena oba pola, ali da to nije propisano kao obavezno. U Crnoj Gori se prilikom odlučivanja o izboru kandidata mora voditi računa o ostvarivanju prava na srazmjernu zastupljenost muškaraca i žena, pripadnika manjinskih naroda ili drugih nacionalnih zajednica. Većina policijskih službi navodi da članovi selekcionih komisija nemaju nikakvu posebnu edukaciju o rodnoj ravnopravnosti. Centar za osnovnu policijsku obuku u Srbiji navodi da postoji edukacija pojedinih članova timova za selekciju u oblasti rodne ravnopravnosti i u oblasti sprječavanja nasilja. U Bugarskoj i BiH – Republici Srpskoj permanentnim usavršavanjem o svim aktuelnim temama, članovi komisije upoznati su sa značajem rodne ravnopravnosti i ulogom ministarstva u toj oblasti. Preporuka je stoga da u timove za prijem uvijek budu uključene žene, a poželjno bi bilo da su svi članovi komisije prethodno prošli obuku o rodnoj ravnopravnosti.	**Uvesti obavezno učešće žena i muškaraca u timovima za prijem / konkursnim komisijama** ——— **Obezbijediti rodnu senzitizaciju članova komisija za prijem** ——— **Uspostaviti edukaciju nadležnih za izradu kriterijuma za zapošljavanje o potrebi sprovođenja jednake dostupnosti radnih mjesta za žene i muškarce**

Provjera kandidata i kandidatkinja iz aspekta kršenja ljudskih prava, nasilja u porodici ili seksualnog nasilja

Nekoliko policijskih službi provjerava da li je kandidat pravnosnažno osuđivan za kaznena djela iz koristoljublja ili nečasnih pobuda, ili je kažnjen/a za prekršajno djelo protiv javnog reda i mira s obilježjem nasilja ili za drugo prekršajno djelo koje ga/je čini nedostojnim za obavljanje policijske službe, i da li se radi o osobi čije dosadašnje ponašanje, navike ili sklonosti ukazuju na nepouzdanost za obavljanje službe.

U Srbiji se za prijem na osnovnu policijsku obuku vrše provjere kroz kaznenu evidenciju i operativne provjere na terenu. U okviru selekcionog intervjua to se radi kroz segment identifikovanja relevantnih socijalnih stavova. Sve kandidatkinje i kandidati koji polože prijemni ispit za Kriminalističko-policijsku akademiju upućuju se na tzv. bezbjednosnu provjeru, koja, između ostalog, podrazumijeva i uvid u krivične i prekršajne evidencije za svakog kandidata/kandidatkinju od strane nadležnih službi.

Nekoliko policijskih službi navodi da ne sprovode nikakve bezbjednosne provjere kandidata.

Detaljno ispitivanje mogućeg istorijata kršenja ljudskih prava, nasilja u porodici ili seksualnog nasilja među kandidatima i kandidatkinjama u procesu selekcije

Uvesti monitoring primjene sistema kvota gdje on postoji

Nekoliko policijskih službi navodi da se, prilikom upisa na osnovnu policijsku obuku, policijsku akademiju ili visoku školu unutrašnjih poslova, za klasu planira tačan broj odnosno procenat upisanih kandidata ženskog pola. Ovo znači da je propisana neka vrsta kvote za upis, koja se često interpretira kao maksimum upisanih žena, a ne kao minumum, što može da dovede do odbijanja kandidatkinja koje su kvalifikovanije od muških kolega jer nema dovoljno mjesta za njih.

Međutim, ima i policijskih službi koje navode da prilikom odlučivanja o prijemu u radni odnos komisija formira listu kandidata na osnovu rezultata postignutih na testiranju, bez obzira na pol. Prema podacima MUP Hrvatske oni od 2006. do 2011. imaju između 18% i 37% žena među upisanima na program srednjoškolskog obrazovanja odraslih za zanimanje policajac bez primjene kvote. U Hrvatskoj tokom 2010. godine žene predstavljaju 30% svih koji su uspješno završili osnovnu obuku, i 20% svih koji su završili policijsku akademiju, što je dobar primjer zastupljenosti žena u značajnom procentu bez primjene kvote.

Policijske službe ne vrše posebne analize o efektima posebnih mjera ili kvota. Trebalo bi stoga pojačati praćenje sistema kvota: prikupljanje podataka, praćenje rezultata rada i kretanja u službi, anketu sa ženama, i na osnovu temeljne analize uraditi evaluaciju tog sistema.

U slučaju da se ne primjenjuju kvote, potrebno je primjenjivati druge mjere kako bi obezbijedili da se za posao u policiji zainteresuje dovoljan broj kvalifikovanih žena i omogući njihov profesionalni razvoj.

Kvote za žene, gdje postoje, trebalo bi da budu interpretirane kao minimum, a ne kao maksimum upisanih/ primljenih

---

Uvesti praćenje uspjeha na obuci, rezultata rada, kretanja u službi, ankete sa ženama u policiji, kako bi se uradila evaluacija primjene sistema kvota

Jačati mentorstvo i sistem interne podrške ženama u policiji

Jedan od bitnih elemenata u uspješnijem integrisanju žena u policijsku službu predstavlja i postojanje dovoljnog broja mentora i mentorki koji rade sa novozapošljenima za vrijeme pripravničkog staža.

Većina policijskih službi navodi da postoji poseban program za pripremu mentora za njihov rad sa novozapošljenima, ali da ne postoji senzitizacija za pitanja rodne ravnopravnosti u tom programu. Nijedna policijska služba nije potvrdno odgovorila na pitanje da li mentore posebno pripremaju za rad sa ženama.

Četiri policijske službe raspolažu podacima o broju žena i muškaraca mentora, i prema tim podacima broj žena među mentorima razlikuje se. U Hrvatskoj dostiže 20% među mentorima za višu i visoku stručnu spremu, a oko 10% u Bivšoj Jugoslovenskoj Republici Makedoniji, dok je to samo jedna žena u Crnoj Gori.

Dvije policijske službe navele su da vrše evaluaciju mentora i mentorki. U Hrvatskoj se sistem praćenja i evaluacije mentora realizuje u organizacionim jedinicama u kojima se odvija mentorski program. U evaluaciji učestvuju i pripravnici koji na kraju mentorskog programa ocjenjuju rad svog mentora. U Albaniji postoji jedinica u Policijskom trening centru koja prati rad mentora, na osnovi posebnog upitnika. Informacije se prosljeđuju rukovoditelju ili rukovoditeljki Trening centra. Jedna policijska služba navodi da su mentori ponekad stroži prema ženama zbog svojih predrasuda.

U obuku za mentore uključiti rodnu senzitizaciju

Povećati broj žena mentora

Uspostaviti osobe od povjerenja u radnim jedinicama sa kojima se zapošljeni mogu savjetovati, a koje bi birali sami zapošljeni

Poboljšati dostupnost svih vidova edukacija i dodatnih obuka ženama

Dostupnost svih vidova edukacije i stručnog usavršavanja preduslov je za napredovanje, pa bi u njih svakako trebalo uključivati i žene. Ovo pitanje veoma je bitno jer je regionalno istraživanje 2009. godine pokazalo da žene češće misle da muškarci imaju prednost u pristupu dodatnim obukama ili seminarima, dok muškarci u velikoj mjeri misle da je obuka ravnopravno dostupna ženama i muškarcima.[6]

Policijske službe nijesu pružile podatke o broju muškaraca i žena u policiji koji su učestvovali u raznim vidovima dodatnog usavršavanja, što je jedan od primjera izostanka rodne statistike. Jedna policijska služba ima podatke, ali nijesu podijeljeni prema polu. Jedna policijska služba dostavila je podatke samo za žene. Najdetaljniju informaciju ponudila je Moldavija. U 2010, Kancelarija za ljudske resure organizovala je 11 dodatnih seminara ili obuka, i na njima je učestvovalo 40 žena i 91 muškarac.

Ženama i muškarcima potrebno je ravnopravno dati mogućnost za dodatno usavršavanje, odnosno svaki put kada postane dostupan neki vid usavršavanja (seminari i slično) trebalo bi im ponuditi učešće i ostaviti izbor da

[6] *Uspostavljanje Mreže žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi – Rezultati istraživanja (2009), op. cit.*

Ukoliko postoje kandidati sa istim kvalifikacijama, dati prednost ženi zbog malog broja žena koje učestvuju na usavršavanjima i koje se nalaze na visokim pozicijama

Ne isključivati žene iz edukacija podrazumijevajući da ne žele da učestvuju u njima zbog porodičnih obaveza ili zato što nekom ranijom prilikom nijesu iskoristile ponuđenu mogućnost

prihvate ili odbiju; možda će porodični razlozi prevagnuti pa će morati da odbiju, u kom slučaju ih ne treba osuđivati zbog načinjenog izbora. Pri tom bi trebalo primjenjivati i pozitivnu diskriminaciju i dati prednost ženi kod dva podjednako kvalifikovana kandidata, s obzirom na neveliki broj žena na rukovodećim mjestima.

Korisno bi bilo istražiti rezultate provjera znanja i vještina u okviru stalne obuke i utvrditi da li postoje statistički značajne razlike za muškarce i žene. Na osnovu praćenja postignuća mogu se sagledati potrebe za eventualnom dodatnom obukom žena za ključne vještine – podizanje nivoa fizičke kondicije, ili vježbanje gađanja i drugih elemenata stalne obuke prema potrebama službe (budući da zbog obaveza žene nakon radnog vremena ne uspijevaju dovoljno da se posvete tome).

Utvrditi da li postoje statistički značajne razlike na provjerama znanja i vještina u okviru stalne obuke i, ako postoje, razmotriti potrebu dodatne obuke žena za ključne kompetencije, kako ne bi zaostajale

Uvesti izlazni intervju

Ne raspolažu sve policijske službe podacima o broju i razlozima što studenti ili zapošljeni napuštaju zapošljenje, a upravo takva statistika doprinijela bi boljem planiranju i uvođenju mjera koje bi spriječile gubljenje polaznika obuka, studenata i zapošljenih. Dobar primjer je Moldavija u kojoj se prilikom napuštanja policije popunjava anketa u kojoj zapošljena ili zapošljeni mogu da napišu zašto napuštaju službu.

Tri od devet policijskih službi dostavile su podatke o broju onih koji su napustili policijsko školovanje ili službu podijeljeno prema polu (BiH – MUP Republike Srpske, Bugarska, Srbija za osnovnu policijsku obuku i Kriminalističko-policijsku akademiju), šest je navelo podatke o razlozima za napuštanje podijeljeno prema polu (Albanija, BiH – MUP Republike Srpske, Bugarska, Crna Gora, Moldavija, Srbija za osnovnu policijsku obuku i Kriminalističko-policijsku akademiju).

Razlozi za napuštanje školovanja ili službe ne razlikuju se za žene i za muškarce u Moldaviji, Srbiji i BiH – MUP Republike Srpske; naime, oni podjednako napuštaju školu ili službu zbog promjene u zdravstvenom stanju, razloga lične prirode, radnih uslova, ili nezadovoljstva visinom plate.

Policija Albanije je identifikovala da se razlozi za žene i muškarce ipak razlikuju. Kao glavni razlog žena za napuštanje policijske akademije navode okolinu u kojoj dominiraju muškarci i želju da pronađu bolje plaćeni posao. Poslije pet do 10 godina službe glavni razlog zbog kojeg žene napuštaju rad u toj policijskoj službi je nezadovoljstvo tretmanom s obzirom na to koliko je posao naporan i zahtjevan. Muškarci u istom periodu napuštaju policijski posao prvenstveno jer nijesu zadovoljni karijerom. U grupi zapošljenih koji napuštaju policijsku profesiju poslije 10 godina radnog staža rodni stereotipi u potpunosti isplivaju na površinu: ženama je glavni razlog za napuštanje posla briga o porodici, a muškarcima činjenica da su pronašli bolje plaćen posao.

Identifikovati broj i razloge žena i muškaraca za napuštanje policije ili nekih posebnih službi/jedinica unutar nje

Poželjno bi bilo da se napravi obrazac i da intervju vodi obučena osoba

Ministarstvo unutrašnjih poslova Bugarske navodi podatke o onima koji napuštaju policijski posao zbog kazne. Ovdje postoji velika razlika između žena i muškaraca – naime, većinu onih kojima prestaje radni odnos kao posljedica kazne predstavljaju muškarci. Prema podacima Policije Crne Gore najčešća osnova za prestanak radnog odnosa je istek vremena angažovanja, a on je statistički podjednako zastupljen kod oba pola. Međutim, kada se radi o prestanku radnog odnosa od strane poslodavca zbog disciplinskih mjera ili zbog osude za krivično djelo koje se goni po službenoj dužnosti, većinu predstavljaju muškarci (čak 90%). Kada je osnov za prestanak radnog odnosa takav da predviđa otkaz od strane poslodavca, on je izuzetak kada su u pitanju žene.

Preporuka je stoga da se u praksu Ministarstva unutrašnjih poslova i policijskih službi uključi izlazni intervju, kako bi se sagledali razlozi odlaska iz policije / napuštanja obuke / prekida studija. Poželjno bi bilo da se takva procedura uspostavi i kod prelaska u drugu službu (ako nije povezano sa napredovanjem) kako bi se vidjelo da li postoje neki posebni razlozi za napuštanje konkretnih organizacionih jedinica. Za taj intervju trebalo bi napraviti obrazac, a potrebno je i da ga vodi stručna osoba.

CILJ: Omogućiti da napredak u karijeri za žene ne bude ograničen formalnim i neformalnim preprekama

Podizati svijest o rodnoj ravnopravnosti

Skoro sve policijske službe su u upitniku identifikovale predrasude kao jednu od najvećih prepreka sa kojima se suočavaju žene policajci u svom radnom okruženju. Žene se uglavnom smatraju slabijim polom koji zbog svojih fizičkih predispozicija nije u stanju da se suoči sa policijskim poslovima. Takođe postoje i predrasude o tome da je primarna obaveza žena briga o porodici i da moraju da usklađuju porodične obaveze sa prekovremenim i noćnim radom, što sve prouzrokuje nedovoljnu prihvaćenost žena.

Stereotipima o tradicionalnoj ulozi žene u društvu lako se mogu suprotstaviti podaci koje su pružile policijske službe o uspješnosti žena i muškaraca na obukama i studijama. Statistika pokazuje da su žene na osnovnoj obuci ili na policijskim akademijama podjednako uspješne kao muškarci, u nekim slučajevima čak i uspješnije od muškaraca s obzirom na to da su prisutne u znatno manjem broju, ali su ravnopravno sa muškarcima zastupljene među nagrađenima ili najbolje ocijenjenim polaznicima/studentima.

Edukacija o rodnoj ravnopravnosti je najefikasniji način u borbi protiv stereotipa. Ona je u policijskom obrazovanju bitna ne samo zbog prihvatanja većeg broja žena u policiji od strane muških kolega, nego i radi razvijanja svijesti o tome da se bezbjednosne potrebe žena i muškaraca razlikuju i da će policijski posao biti efikasan samo ako se te razlike uvaže i na

Uvesti sadržaje o rodnoj ravnopravnosti, sa posebnim osvrtom na rodno zasnovano nasilje, u sistem obrazovanja

Obavezna edukacija svih službenika i službenica (na različitim nivoima) o važnosti i ulozi policije u borbi protiv rodno zasnovanog nasilja (kroz seminare, radionice i okrugle stolove)

Potrebno je da rukovodstvo zauzme odlučan stav protiv rodnih stereotipa u svakodnevnom radu

njih odgovori. Policija zato mora sistematski da podiže svijest svojih zapošljenih i njihov kapacitet da efikasno odgovore na taj izazov. Jedno od pitanja u upitniku je stoga bilo namijenjeno utvrđivanju činjenice da li i u kojoj mjeri su pitanja rodne ravnopravnosti integrisana u sistem policijskog obrazovanja. Policijske službe su navele da ne postoji poseban predmet, nego su teme o rodnoj ravnopravnosti dio predmeta kao što su ljudska prava, ljudska prava i etika, sociologija, defendologija, kazneno pravo, policijska ovlašćenja ili policijska etika u sistemu osnovnog obrazovanja ili u sistemu visokog obrazovanja. Ali, najčešće je oblasti rodne ravnopravnosti namijenjeno samo nekoliko časova.

Od posebnog značaja je podizanje svijesti i kapaciteta policije da postupa u slučajevima rodno zasnovanog nasilja. Zvanična statistika o rasprostranjenosti rodno zasnovanog nasilja, o počiniocima i o osuđivanosti u zemljama Jugoistočne Evrope je oskudna. U jednoj od zemalja Jugoistočne Evrope je na osnovu analize članaka u štampi utvrđeno da je 25% ubistava žena u porodičnopravnom kontekstu počinio pripadnik policije ili vojske. Situacija je posebno osjetljiva jer je upravo policija institucija kojoj bi žrtve trebalo da se obraćaju za pomoć, a takva statistika urušava povjerenje građana i građanki. Žrtva nasilja koje je počinio pripadnik policije rijetko će prijaviti nasilje, jer se plaši da će pripadnici policije štititi kolegu.

MUP Republike Srpske (BiH) je tokom juna 2011. održao prvi u nizu kurseva sa naslovom „Stručno usavršavanje policijskih službenika MUP-a Republike Srpske u oblasti rodno zasnovanog i seksualnog nasilja“. Cilj kurseva je osposobljavanje policijskih službenika za kompetentno obavljanje poslova i postupanje u slučajevima rodno zasnovanog i seksualnog nasilja. Kursevi se realizuju u Upravi za policijsko obrazovanje u trajanju od pet dana ili 40 nastavnih časova, i do sada je na njima učestvovalo oko 40 pripadnika i pripadnica policije.

U Srbiji je u 2011. godini u većini policijskih uprava bila organizovana edukacija za zapošljene na temu rodne ravnopravnosti i rodno zasnovanog nasilja, a razmatra se i mogućnost uvođenja ovog predmeta u studijske programe Policijske akademije, ili uključivanje tema iz kurikuluma „Rodna ravnopravnost i rodno zasnovano nasilje“ u više različitih predmeta koji se već izučavaju na ovoj visokoškolskoj instituciji. Kursevi su organizovani uz podršku Programa Ujedinjenih nacija za razvoj.

Jačanje svijesti zapošljenih u policiji o rodnoj ravnopravnosti uticaće ne samo na efikasnost policijskog rada u postupanju u primjerima rodno zasnovanog nasilja, nego i na prihvatanje žena u policijskim redovima i na odnos prema ženama kao ravnopravnim partnerima u postizanju bezbjednije društvene okoline.

Potrebno je da rukovodstvo policije zauzme odlučan stav i preduzme mjere protiv pripadnika policije koji su počinioci rodno zasnovanog nasilja

Izmjenama i dopunama etičkih kodeksa policije, tamo gdje oni postoje, obuhvatiti pitanja rodne ravnopravnosti

Uvesti mehanizam za promovisanje rodne ravnopravnosti tamo gdje ne postoji

Četiri policijske službe navele su da imaju uspostavljenu neku vrstu mehanizama za rodnu ravnopravnost u policiji. Mehanizmi za rodnu ravnopravnost su institucionalne strukture uspostavljene da promovišu, unaprjeđuju i osiguravaju ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim sferama javnog i političkog života (Pekinška deklaracija i platforma za akciju, usvojena na Četvrtoj svjetskoj konferenciji o ženama, 1995. godine). To može biti osoba ili odjeljenje koje je zaduženo za praćenje sprovođenja zakona i principa antidiskriminacije, i iniciranje mjera za unaprjeđenje položaja žena.

U policijskoj službi Albanije postoji struktura koja se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti i pitanjima različitosti. Njihovi glavni zadaci su sakupljanje propisa i procedura namijenjenih promovisanju rodne ravnopravnosti i različitosti unutar policije i identifikacija najboljih mogućih rješenja za spovođenje tih propisa.

U Upravi policije Crne Gore imenovana je koordinatorka za rodnu ravnopravnost. Ona redovno dostavlja izvještaje odnosno informacije o ostvarivanju konkretnih mjera i aktivnosti određenih u Nacionalnom planu akcije za postizanje rodne ravnopravnosti, informacije za izvještaje o sprovođenju Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, kao i razne izvještaje i informacije o pitanjima rodne ravnopravnosti, diskriminacije, odnosno ostvarivanja principa zaštite ljudskih prava. Takođe, unutar policijskog sindikata Policije Crne Gore postoji i ženska sekcija.

Ministar unutrašnjih poslova Hrvatske imenovao je koordinatora za ravnopravnost polova u tom ministarstvu, koji koordinira sprovođenje zakona o ravnopravnosti polova i nacionalne politike za ostvarivanje ravnopravnosti polova, i sarađuje sa Uredom za ravnopravnost. Državna uprava i pravna lica sa pretežnim vlasništvom države u Republici Hrvatskoj obavezni su da primjenjuju posebne mjere i da donesu planove za promociju i uspostavljanje ravnopravnosti polova. Takođe, svake četiri godine oni donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovu analize položaja žena i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, kao i način sprovođenja i metode nadzora.

U MUP-u Republike Srpske (BiH) navode da je u svakoj organizacionoj jedinici neko od zapošljenih zadužen za promovisanje pitanja ravnopravnosti polova.

Dobar primjer mehanizma za rodnu ravnopravnost su asocijacije ili mreže žena u policiji. Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope uspostavljena je 2010. pod pokroviteljstvom Asocijacije šefova policija Jugoistočne Evrope sa ciljem da omogući razmjenu informacija i dobrih praksi, i da funkcioniše kao mehanizam za promovisanje rodne ravnopravnosti u policijskim službama Jugoistočne Evrope. U 2011. godini su uspostavljena Udruženje „Mreža žena Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srpske - RS WPON“ i Udruženje “Mreža žena policajaca” u Bosni i Hercegovini sa ciljem da omoguće umrežavanje žena, razmjenu informacija i iskustava, promovisanje principa rodne ravnopravnosti u policiji i profesionalni razvoj žena.

Razmotriti imenovanje jedne ili više osoba u strukturi policije koje bi bile zadužene za promovisanje pitanja rodne ravnopravnosti

Omogućiti edukaciju tih osoba u oblasti rodne ravnopravnosti

Podržati uspostavljanje asocijacija žena u policiji

Povezati se sa postojećim mehanizmima za rodnu ravnopravnost (vladina kancelarija/ agencija, parlamentarni odbor, nevladine organizacije itd.) koji mogu da pruže ekspertsku podršku u procesu institucionalizacije mehanizma za rodnu ravnopravnost u policiji

Predstavnici mehanizama za ravnopravnost polova se u svom poslu često oslanjaju na ostale mehanizme za ravnopravnost polova koji su uspostavljeni u njihovim zemljama. To su na primjer vladine kancelarije/ agencije, parlamentarni odbori, institucije zadužene za sprovođenje akcionih planova za implementaciju Rezolucije 1325 o ženama, miru i bezbjednosti (Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija). Predstavnici mehanizama za ravnopravnost polova u policijskim službama takođe sarađuju sa nevladinim organizacijama, koje mogu da pruže ekspertsku podršku u sprovođenju zakona, strategija i akcionih planova za postizanje ravnopravnosti polova.

Povećati transparentnost procesa internim i javnim konkursima

Transparentnost je neophodna, kako u procesu selekcije za obuku / studije / zasnivanje radnog odnosa, tako i za unaprjeđenja. Potrebni su konkursi za rukovodeća mjesta i transparentni, jasno definisani kriterijumi za sve interne i eksterne konkurse sa provjerom sposobnosti, znanja i vještina, uz poštovanje rang-liste, što je jedini način da se spriječi diskriminacija. Kroz široko dostupne interne konkurse razvija se svijest o dostupnosti radnih mjesta ženama.

Neophodno je da postoji opis svakog radnog mjesta, sa precizno navedenim vještinama i sposobnostima za efikasno obavljanje svakog posla, kako bi se jasnije vidjelo da ne postoje ženski i muški poslovi nego da se izbor vrši samo na osnovu definisanih kriterijuma. Međutim, zbog malog broja žena na višim pozicijama, u slučaju da se prijave dva kandidata sa istim kvalifikacijama na konkursu za unaprjeđenje trebalo bi prednost dati ženama.

Detaljno opisati radna mjesta sa precizno navedenim ma i sposobnostima za efikasno obavljanje svakog posla

Razmotriti izbor kandidata i kandidatkinja od strane konkursne komisije na osnovu propisanih kriterijuma, BEZ uvida u lične podatke

Prilagoditi uniforme i opremu ženama

Prilagođavanje opreme i opštih uslova rada od ključnog je značaja za uspješno sprovođenje politika jednakih mogućnosti. Samim tim važno je i da policijske službe urade što je moguće više kako bi se prilagodile činjenici da je među onima koji pohađaju obuku i među zapošljenima sve više žena.

Sa uključivanjem žena u policiju, pojavila se potreba da policijske službe prilagode uniforme i opremu koju one koriste u svom radu. Pitanje uniformi i opreme koji se dodjeljuju ženama u policiji pokazuje da li su policijske službe istinski prihvatile žene u toj profesiji i omogućile im da dostojanstveno obavljaju svoje dužnosti i predstavljaju policiju, kao i da efikasno obavljaju svoj posao.

Sve policijske službe osim jedne kažu da su uniforme prilagođene ženama. Izgled uniforme definisan je u pravilnicima/odredbama koje odobrava ministar, a u jednom slučaju čak i vlada. O izgledu uniforme odlučuje ministar ili posebna radna grupa. MUP Hrvatske detaljno je opisao sastav radne grupe – u njoj se nalaze predstavnici svih rodova policije i sindikata koji djeluju unutar Ministarstva. Stručnu pomoć pruža im i Odjel

Obezbijediti obavezno učešće korisnica, uniformisanih žena iz policije, u odlučivanju o izgledu uniformi i o opremi koja se koristi u radu

Za buduće nabavke razmotriti kupovinu manjeg oružja i opreme koji bi više odgovarali morfologiji žena

policijske opreme i odore koji je zadužen za izradu detaljnih propisa za svaki dio policijske odore (uniforme) i koji prati njenu nabavku, izradu i distribuciju. Kada je tema određeni dio ženske uniforme, na sastanku učestvuje veći broj žena predstavnica svih sindikata koji djeluju u Ministarstvu i svih rodova policije. Sve policijske službe navele su da žene učestvuju u radu radnih grupa koje određuju izgled uniformi, ali nije jasno da li su uključene i žene korisnice, koje nose te uniforme.

Pitanje uniformi upravo je pitanje koje žene pripadnice policijskih službi često pokreću u neformalnim razgovorima, jer su veoma često suočene sa situacijom u kojoj su im službene košulje, pantalone ili jakne jednostavno prevelike.

Ipak, većina policijskih službi navodi da se uniforme za žene i muškarce razlikuju. Najčešće se razlikuju po tome što je predviđeno da žene mogu da nose suknje. Ipak, dvije službe navele su da se radne uniforme ili uniforme za terensku obuku ne razlikuju za žene i muškarce. Tri policijske službe (Hrvatska, Crna Gora, Bivša Jugoslovenska Repubika Makedonija) detaljnije su navele kako se uniforme razlikuju i naglasile da su košulje i pantalone za žene posebno krojene.

Iako većina službi pozitivno odgovara na pitanje da li su uniforme prilagođene ženama u policiji, predlaže se da policijske službe preispitaju da li same korisnice imaju neke preporuke koje bi mogle da se uzmu u obzir prilikom prve sljedeće nabavke uniformi i, ako su preporuke kompleksnije, da se promijene postojeći pravilnici koji definišu izgled uniformi.

Sve policijske službe navele su da su kriterijumi za dodjeljivanje oružja ženama i muškarcima isti. Jedna policijska služba navela je da u posebnim slučajevima žene mogu da zaduže drugačiji pištolj od onog koji je propisan, ali ti posebni uslovi nijesu navedeni. Budući da se žene i muškarci generalno razlikuju po morfološkim karakteristikama, i s obzirom na to da istraživanja pokazuju kako na preciznost gađanja utiče i veličina rukohvata pištolja, potrebno je razmotriti koja bi vrsta pištolja ženama bolje odgovarala. Takođe bi bilo potrebno detaljnije utvrditi kako ženama odgovara oprema koja im se dodjeljuje. Odgovarajuća oprema i odjeća utiču prvenstveno na bezbjednost zapošljenih prilikom obavljanja posla i na njihovu uspješnost. Stoga je za buduće nabavke naoružanja i opreme, s obzirom na povećanje broja žena, potrebno uzeti u obzir njihove morfološke karakteristike.

Prilagoditi infrastrukturu u objektima za obuku i rad ženama

Omogućiti odvojene toalete, svlačionice, kupatila, kao i smještajni kapacitet za žene

Skoro sve obrazovne institucije prilagodile su svoje smještajne kapacitete tako da postoje odvojene spavaće sobe kao i odvojena kupatila za žene i muškarce. Situacija je unekoliko drugačija u objektima u kojima zapošljeni obavljaju svoj posao. Neke policijske službe nijesu odgovorile na to pitanje, nekoliko policijskih službi potvrdilo je da postoje odvojena kupatila, jedna policijska služba kaže da odvojena kupatila postoje samo u novim objektima, ili onim koji su renovirani u

posljednje 2–3 godine. Jedna policijska služba navodi da ne postoje uslovi za odvojene toalete, a druga da u objektima u kojima se obavljaju redovni policijski poslovi postoje odvojeni toaleti „gdje god je to moguće“, ali da ipak većina ovih objekata uopšte ne posjeduje kupatila.

Koristiti rodno osjetljiv jezik

Pitanje korišćenja rodno osjetljivog jezika je tema o kojoj je počelo da se govori tek u posljednjih nekoliko godina. Naime, žene su počele da zauzimaju položaje u javnom životu, na kojima ranije nijesu bile prisutne. Samim tim, imenovanje tih funkcija je jezički standardizovano u muškom rodu. U posljednjih nekoliko godina podignuta je svijest o tome da je potrebno razvijati rodno osjetljiv jezik koji će prepoznavati ne samo pojedine vrste profesija u kojima dominiraju žene „konobarice“, „bolničarke“, „kuvarice“, nego i žene koje se bave profesijama koje im ranije nijesu bile dostupne. Žene su tako polako počele da postaju „državne sekretarke“, „advokatkinje“, „načelnice“, „direktorke“. Pitanje korišćenja rodno osjetljivog jezika u policijskim službama ukazalo je na primjer dobre prakse u Hrvatskoj, gdje postoje i koriste se ženska kao i muška forma obraćanja zapošljenima: policajac/policajka, voditelj/voditeljica, načelnik/načelnica, ravnatelj/ravnateljica. Sve druge policijske službe navode da su sve pozicije u policiji navedene samo u muškom rodu.

Koristiti mušku i žensku formu za nazive u policiji

Ako te jezičke forme ne postoje, razviti ih u saradnji sa mehanizmima za rodnu ravnopravnost

Striktno primjenjivati zakonske i interne mehanizme prijavljivanja seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i mobinga

Jedno od osjetljivijih pitanja na koje su policijske službe dale odgovor jeste pitanje o procedurama za prijavu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, o podacima o prijavljenim slučajevima i ishodu tih prijava. Sve policijske službe navele su da do sada nijesu imale prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja. Pet policijskih službi je navelo koja je procedura za prijavu seksualnog uznemiravanja.

- Primjer 1: Procedura za prijavu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu ista je kao i za prijavu svih drugih povreda radnih dužnosti, prekršaja i krivičnih djela, što znači da se prijava može podnijeti neposrednom rukovodiocu, jedinici za profesionalne standarde ili mjesnoj nadležnoj policijskoj stanici.
- Primjer 2: Primjer seksualnog uznemiravanja može se prijaviti sektoru za unutrašnju kontrolu unutar ministarstva unutrašnjih poslova.
- Primjer 3: U skladu sa zakonom o policiji, pravilnikom o načinu obavljanja određenih policijskih poslova i primjeni ovlašćenja u obavljanju tih poslova i pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti, slučajevi seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu prijavljuju se neposrednom starješini.
- Primjer 4: Postoji komisija za ljudska prava i policijsku etiku unutar ministarstva unutrašnjih poslova. Na regionalnom nivou postoji 28 komisija, u svakoj regionalnoj upravi. Uprkos tome, policijska služba je navela da se slučajevi seksualnog uznemiravanja ne prijavljuju, jer žene smatraju problem seksualnog uznemiravanja ličnim problemom i ne žele da otkrivaju takve vrste informacija.

Uvesti mehanizme za prijavu seksualnog uznemiravanja i ucenjivanja na radnom mestu tamo gdje ti mehanizmi ne postoje

Podizati svijest zapošljenih o postojanju mehanizama i za prepoznavanje seksualnog uznemiravanja i ucjenjivanja i mobinga putem brošura, predavanja, i stručnih tekstova u internim časopisima

Podsticati zapošljene da korisite ove mehanizme

• Primjer 5: Ne postoji posebna procedura za prijavu seksualnog uznemiravanja, ali bi u takvom slučaju bili primijenjeni disciplinski propisi.

Ovo navodi na preporuku da je potrebno podizanje svijesti žena i muškaraca u policiji o seksualnom uznemiravanju i postojećim mehanizmima za prijavljivanje takvih slučajeva, kao i usavršavanje postojećih procedura. Rukovodstvo policije mora da ohrabri prijavljivanje tih slučajeva i zaštiti žrtve, i tako pošalje jasnu poruku da je policija poslodavac koji pruža jednake mogućnosti za žene i muškarce, omogućava svojim zapošljenima da daju svoj puni potencijal u radnom okruženju, kao i da upravo policija posluži kao primjer drugim institucijama i postavi standarde za postupanje u takvim slučajevima. Potrebno je podsticati zapošljene da koriste zakonske i interne mehanizme za prijavljivanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu.

Potrebno je da rukovodstvo kontinuirano zauzima odlučan stav o neprihvatljivosti seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, da daje primjer svojim ponašanjem i stavovima, kao i da sankcioniše počinioce i zaštiti žrtve

Spriječiti da porodiljsko odsustvo predstavlja prepreku za napredovanje

Uslovi za napredovanje u karijeri se formalno ne razlikuju za žene i muškarce. Ipak, jedna od policijskih službi navela je da naizgled rodno neutralni propis o napredovanju ipak ima negativne posljedice po napredovanje žena. Kod napredovanja policijskih službenika sticanjem neposredno višeg zvanja, jedan od uslova je zakonom tačno određeno vrijeme kontinuirano provedeno u prethodnom zvanju u efektivnom radu. U tom smislu policijske službenice nemaju ravnopravan tretman sa muškarcima budući da vrijeme koje provedu na trudničkom i porodiljskom bolovanju, kao i na bolovanju radi njege djeteta, ne ulazi u radni staž, te znatno sporije ostvaruju vremenski uslov za napredovanje u zvanju. Stoga bi bilo poželjno izjednačavanje porodiljskog odsustva sa povredom na radu, u pravnim aktima koji regulišu uslove napredovanja u službi (u zemljama u kojima je to problem), ili da se nedvosmisleno propiše da u slučaju porodiljskog odsustva uslov za napredovanje nije neprekidan rad u prethodnom zvanju. Takođe se preporučuje da se organizuje brifing ili kratka obuka u vezi sa promjenama koje su nastupile tokom porodiljskog odsustva za žene koje se vraćaju na svoje radno mjesto, kako bi što brže i efikasnije mogle da preuzmu sva zaduženja.

Razmotriti mogućnost da se porodiljsko odsustvo izjednači sa bolovanjem usljed povreda na radu ili da se nedvosmisleno propiše da u slučaju porodiljskog odsustva uslov za napredovanje nije neprekidan rad

---

Institucionalizovati obavezno održavanje kratke obuke u vezi sa promjenama koje su nastupile tokom porodiljskog odsustva

Dosljedno primjenjivati i poboljšavati zakonske i interne propise vezane za roditelje sa malom djecom

Prema podacima policijskih službi, nema razlike u načinu na koji se muškarcima i ženama u policiji omogućava usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, osim u slučaju ispoljene fleksibilnosti u pogledu odsustvovanja sa rada ili dolazaka i odlazaka sa posla za potrebe njege i vaspitanja djece. Policijske službe su navele da ne postoje posebne mjere koje bi pomogle zapošljenima da lakše usklađuju profesionalni i porodični život. Primjenjuju se uslovi iz radnog prava.

Najčešće, policijske službe navode da Zakonom o radu žene imaju pravo na posebnu zaštitu u vrijeme trudnoće i porođaja, a zatim posebnu zaštitu radi njege djeteta. MUP Bugarske naveo je da žene policajci koje imaju djecu uzrasta do šest godina ne rade prekovremeno,

Omogućavati nesmetano korišćenje posebnih uslova za majke male djece vezane za oslobađanje od smjenskog rada, premještanje na rad van mjesta boravka i slično, odnosno uvesti takva rješenja tamo gdje ne postoje

niti noćne smjene. U slučaju da je bračni par sa malom djecom zapošljen u policiji, vodi se računa o tome da ne rade u istoj smjeni kako bi jedan od roditelja mogao da ostane sa djetetom. Ovakvi parovi imaju prednost pri dodjeli stanova, odlaska na oporavak, godišnjih odmora i slično.

Neophodno je da se dosljedno primjenjuju propisi o odsustvu zbog njege i čuvanja djeteta (time što će se za vrijeme porodiljskog odsustva zaposliti zamjena i tako onemogućiti pritužbe da se povećava opterećenje kolega), ali i pozitivna diskriminacija žena kao majki na osnovu zakona i internih propisa – na primjer u pogledu smjenskog rada za majke sa djecom do tri godine, ili premeštaja na radne zadatke van mjesta življenja za žene sa djecom do sedam godina starosti. Potrebno je takođe razmotriti i uvođenje kliznog ili fleksibilnog radnog vremena za roditelje sa djecom mlađeg uzrasta, posebno kada oba supružnika rade u policiji.

Razmotriti uvođenje fleksibilnog radnog vremena za roditelje (ili staratelje) male djece (npr. polovina radnog vremena) gdje je to moguće

Voditi računa o raspodjeli smjena kada su oba supružnika zapošljena u policiji

Promovisati obavezu i pravo oba roditelja na staranje o djeci

Briga o djeci i dalje se tretira prvenstveno kao obaveza žena; potrebno je posebno razmotriti kako motivisati muškarce da preuzimaju više brige o porodičnim obavezama i omogućiti im da provedu više vremena sa porodicom, kao i da i oni koriste zakonima propisane mogućnosti. Neophodna je kontinuirana promocija balansa profesionalnog i porodičnog života za oba pola, na primjer kroz intervjue sa stručnjacima u policijskim časopisima, kao i konkretne primjere, uključujući i one koji odstupaju od tradicionalnih stereotipa (samohrani očevi), one koji vode računa o djeci sa invaliditetom i sl.

Informisati zapošljene o procedurama i načinu kako da očevi (ili staratelji) ostvare zakonska prava na staranje o djeci

Podsticati očeve (ili staratelje) male djece da koriste prava vezana za staranje o djeci

Kroz interne časopise prikazivati pozitivne primjere angažovanja očeva zapošljenih u policiji u porodici

Spisak ciljeva, mjera i aktivnosti nije konačan. Molimo vas da prijedloge za dodatne ciljeve, mjere i aktivnosti, kao i pitanja koja smatrate da bi bilo potrebno uključiti u ovaj spisak dostavite putem i-mejla na adresu: wpon@undp.org.

Prilog 1: UPITNIK ZA SAMOOCJENJIVANJE O RODNOJ OSJETLJIVOSTI POLICIJSKE PRAKSE

Ovaj upitnik će pomoći rukovodiocima svih nivoa u policiji, a posebno službama koje se bave obrazovanjem, ljudskim resursima i odnosima sa javnošću, kao i svim ostalim strukturama unutar ministarstava unutrašnjih poslova i policije koje imaju nadležnosti u domenu regrutovanja, prijema, selekcije i profesionalnog razvoja pripadnika i pripadnica policije – da procijene do koje mjere je postojeća policijska praksa rodno osjetljiva. Ovaj spisak pitanja nije konačan. Molimo Vas da dodatna pitanja koja smatrate da bi bilo potrebno uključiti u ovaj spisak dostavite putem i-mejla na adresu: wpon@undp.org.

CILJ: Privlačenje većeg broja kvalifikovanih i motivisanih kandidatkinja i njihov prijem u sistem policijskog obrazovanja i službu

Da li policija aktivno sarađuje sa medijima kako bi se javnosti približio rad policije i kroz to doprinos i uloga žena u policiji?

Da li policija aktivno promoviše uspješne žene u policiji u javnosti?

Da li policija aktivno sarađuje sa osnovnim i srednjim školama kako bi se djeci približila policijska profesija? Da li žene iz policije aktivno učestvuju u tim aktivnostima?

Da li policijska služba na svojoj internet stranici i u internim časopisima predstavlja uspješne žene u policiji i njihov rad, kao i informacije o ulozi žena u policiji, i o izazovima profesije? Da li su žene zastupljene na vizuelnim materijalima koji su objavljeni na veb-stranici ili u časopisu?

Da li su konkursi oglašavani u različitim medijima, posebno onima koji su okrenuti ženskoj populaciji i manjinama?

Da li promotivni materijal sadrži fotografije i muškaraca i žena u policiji različite starosti i na raznim policijskim poslovima?

Da li je promotivni materijal distribuiran na mjestima na kojima je prisustvo žena masovno, u javnim institucijama, sportskim centrima, fitnes klubovima?

Da li su jasno oglašavani kriterijumi za prijem i norme fizičke spremnosti kako bi kandidatkinje bile upoznate sa uslovima?

Da li je omogućen direktan kontakt potencijalnih kandidata i kandidatkinja sa zapošljenima u policiji kroz „dane otvorenih vrata“, tribine, okrugle stolove, sajmove zapošljavanja? Da li žene iz policije učestvuju u tim aktivnostima?

Da li je posebna pažnja usmjerena na pripadnice marginalizovanih grupa kako bi se povećala njihova zastupljenost u policiji?

Da li konkursni materijal sadrži broj telefona ili i-mejl adresu na kojoj potencijalni kandidati i kandidatkinje mogu da dobiju više informacija o konkursu i policijskoj profesiji?

Da li je poslije svake kampanje za prijem urađena evaluacija i njeni zaključci korišćeni u kreiranju sljedeće kampanje?

CILJ: Selekcioni proces učiniti osjetljivijim na pitanja rodne ravnopravnosti

Da li se organizuje obuka ili pripremna nastava za kandidatkinje kako bi bile što spremnije za konkurs? Da li u pripremnoj nastavi ili obuci učestvuju žene iz policije?

Da li je obavezno učešće i žena i muškaraca u timovima za prijem / konkursnim komisijama?

Da li su članovi timova za prijem / konkursnih komisija prošli edukaciju iz oblasti rodne ravnopravnosti?

Da li su nadležni za izradu kriterijuma za zapošljavanje prošli obuku iz oblasti rodne ravnopravnosti i o potrebi sprovođenja jednake dostupnosti radnih mjesta za žene i muškarce?

Da li se u procesu selekcije vrše detaljne provjere kandidatkinja i kandidata o mogućem istorijatu kršenja ljudskih prava, nasilja u porodici ili seksualnog nasilja?

Da li se kvota za žene, tamo gdje postoji, interpretira kao minimum upisanih?

Da li se vrši evaluacija efekta kvota i praćenje rezultata na obuci, rezultata rada i kretanja u službi, kako bi se utvrdilo da kvote daju željeni efekat?

CILJ: Ojačati profesionalni razvoj za žene u policiji

Da li su žene proporcionalno zastupljene među mentorima?

Da li je rodna senzitizacija dio obuke za mentore?

Da li su žene ravnopravno zastupljene među onima kojima je ponuđeno da učestvuju na dodatnoj obuci?

Da li postoje podaci o tome u kojoj mjeri i zašto žene i muškarci napuštaju školovanje ili službu?

CILJ:Omogućiti da napredovanje u karijeri ne bude ograničeno formalnim i neformalnim preprekama za žene

Da li su sadržaji o rodnoj ravnopravnosti, a posebno o rodno zasnovanom nasilju, dio sistema osnovne policijske obuke ili policijske akademije?

Da li postoji obavezna i kontinuirana edukacija svih zapošljenih o važnosti i ulozi policije u borbi protiv rodno zasnovanog nasija?

Da li rukovodstvo zauzima odlučan stav protiv rodnih stereotipa u svakodnevnom radu?

Da li rukovodstvo zauzima odlučan stav i preduzima mjere protiv pripadnika policije koji su počinioci rodno zasnovanog nasilja?

Da li postoji osoba ili grupa osoba koje su zadužene za pitanja rodne ravnopravnosti?

Da li je to glavna funkcija koju ta osoba ili grupa osoba obavlja?

Da li postoji asocijacija žena u policiji?

Da li je uspostavljena komunikacija sa postojećim mehanizmima za rodnu ravnopravnost u zemlji kako bi se omogućila bolja razmjena informacija i pristup znanju?

Da li je obavezno da korisnice, uniformisane žene, budu konsultovane o izgledu unifromi, oružju i opremi koju koriste?

Da li postoje odvojeni toaleti, svlačionice i smještajni kapaciteti za žene u objektima za obuku i rad?

Da li se koristi rodno osjetljiv jezik, odnosno nazivi u muškoj i ženskoj formi?

Da li postoje mehanizmi za prijavu seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu?

Da li zapošljeni znaju da ti mehanizmi postoje?

Da li se ti mehanizmi koriste?

Da li se zapošljeni podstiču da koriste te mehanizme?

Da li rukovodstvo zauzima odlučan stav o neprihvatljivosti seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, da li daje primjer svojim ponašanjem i stavovima, i da li sankcioniše počinioce i štiti žrtve?

Da li uslovi za napredovanje u službi utiču nepovoljno na položaj žena koje su odsutne zbog porodiljskog odsustva (što znači da uslov za napredovanje u službi nije neprekidan rad u određenom vremenskom periodu)?

Da li se organizuje brifing ili kratko davanje informacija za žene koje se vrate sa porodiljskog odsustva vezano za promjene koje su nastupile tokom njihovog odsustva?

Da li je omogućeno nesmetano korišćenje posebnih uslova za majke male djece vezano za oslobađanje od smjenskog rada, premještanja na rad van mjesta boravka i slično?

Da li roditelji male djece mogu da koriste fleksibilno radno vrijeme (npr. rad sa polovinom radnog vremena)?

Da li se vodi računa o raspodjeli smjena kada su oba supružnika zapošljena u policiji a imaju dijete?

Da li se aktivno promovišu obaveza i prava oba roditelja na staranje o djeci?

Da li se podstiču očevi ili staratelji male djece da koriste prava vezana za staranje o djeci?

6189

Prilog 2: RODNO OSJETLJIVA STATISTIKA

U tabeli se nalazi spisak vrste statističkih podataka koje već sada prikuplja najmanje jedna policijska služba u Jugoistočnoj Evropi. U ovoj tabeli možete da pronađete pregled ključnih statističkih podataka koje bi trebalo prikupljati, podijeljene prema polu, kako bi se unaprijedila osjetljivost statistike na rodna pitanja i omogućila rodno osjetljiva analiza. Ovaj spisak pitanja nije konačan. Molimo vas da dodatna pitanja koja smatrate da bi bilo potrebno uključiti u ovaj spisak dostavite putem i-mejla na adresu: wpon@undp.org.

RODNO OSJETLJIVA STATISTIKA	
Indikator	***Vrsta podataka***
OSNOVNA OBUKA	
Kandidati koji se prijavljuju za osnovnu obuku	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Primljeni kandidati	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Prag za prijem	Prag za prijem žena i prag za prijem muškaraca, po godini
Odustajanje (napuštanje)	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Razlog napuštanja osnovne obuke	U kratkoj formulaciji navesti razlog napuštanja za: žene, muškarce, zajedno, po godini
Polaznici koji su uspješno završili program osnovne obuke	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Prosječne ocene	Žene, muškarci, zajedno, po godini
Najboljih 10% polaznika	Broj: žena, muškaraca, po godini
Nastavno osoblje u ustanovama za osnovno policijsko obrazovanje	Hijerarhijski gledano: žene, muškarci, zajedno
POLICIJSKA AKADEMIJA	
Kandidati koji se prijavljuju	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Primljeno	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Prag za prijem	Prag za prijem žena i prag za prijem muškaraca, po godini
Završilo	Broj svršenih studenata godišnje: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Prosjek napuštanja prema godini studija	Broj studenata prema godini studija: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Razlog za napuštanje	U kratkoj formulaciji navesti razlog napuštanja po godini studija za: žene, muškarce, zajedno, po godini

RODNO OSJETLJIVA STATISTIKA

Indikator	*Vrsta podataka*
Ocjene	Prosjek za: žene, muškarce, zajedno, po godini
Najboljih 10% studenata	Broj: žena, muškaraca, po godini
Nastavno osoblje	Hijerarhijski gledano: žena, muškaraca, zajedno, po godini
ZAPOŠLJAVANJE	
Kandidati koji se prijavljuju za određenu poziciju	Broj: žena, muškaraca, zajedno; pol izabranog kandidata, po godini
Zapošljeni prema rangu	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Policijski kadar prema rangu	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Mentori	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Stopa napuštanja posla	Broj: žena, muškaraca, zajedno (prva godina službe; 2–5 godina službe ; 5–10 godina službe; preko 10 godina službe u policiji)
Razlozi za napuštanje posla	Razlozi: žene, muškarci (prva godina službe; 2–5 godina službe ; 5–10 godina službe; preko 10 godina službe u policiji)
Disciplinske procedure	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Vrsta disciplinskih procedura	Vrsta: žene, muškarci, po godini
Ishod disciplinskih postupaka	Vrsta: žene, muškarci, po godini
Prijavljeni slučajevi seksualnog uznemiravanja	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini
Ishod prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja	Vrsta: žene, muškarci, po godini
Policijski kadar koji pohađa dodatnu obuku	Broj: žena, muškaraca, zajedno, po godini

Prilog 3: KAKO SU NASTALE SMJERNICE

KO STOJI IZA SMJERNICA

Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope (WPON) osnovana je u novembru 2010. godine u Sarajevu, Bosna i Hercegovina, pod pokroviteljstvom Asocijacije šefova policija Jugoistočne Evrope.

Na osnivačkom sastanku učestvovale su nominovane predstavnice policijskih službi Albanije, BiH – Federacije, BiH – Republike Srpske, Bugarske, Crne Gore, Hrvatske, Bivše Jugoslovenske Republike Makedonije, Moldavije i Srbije. WPON je uspostavljen uz podršku Programa Ujedinjenih nacija za razvoj – Centra za kontrolu strjeljačkog i lakog naoružanja u Istočnoj i Jugoistočnoj Evropi (UNDP/SEESAC), koji vrši fukciju Sekretarijata WPON u okviru projekta „Podrška jačanju principa rodne ravnopravnosti u policijskoj praksi Jugoistočne Evrope". Projekat finansijski podržavaju Ministarstvo spoljnih poslova Norveške, Švajcarska razvojna pomoć i UNDP.

U Asocijaciji šefova policija Jugoistočne Evrope pitanje policijske efikasnosti i s tim povezane ravnopravnosti polova zauzima visoko mjesto na listi prioriteta. Direktori policija u Jugoistočnoj Evropi prepoznali su značaj *Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN-a o ženama, miru i bezbjednosti iz 2000.* godine i podržali uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope, jer su svjesni uloge i doprinosa koje žene imaju u procesima vezanim za bezbjednost i postizanje mira. Pored toga, nekoliko ostalih međunarodnih dokumenata poziva na rodnu ravnopravnost i poboljšanje ljudskih prava žena, među njima i *Konvencija UN-a o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* (1979), koja obavezuje države članice „da eliminišu diskriminaciju žena u političkom i javnom životu zemlje i da obezbijede ženama pravo da pod istim uslovima kao i muškarci učestvuju u formulisanju i sprovođenju vladine politike i da imaju i obavljaju sve javne funkcije na svim nivoima vlasti". Istinsko partnerstvo između muškaraca i žena u vođenju društvenih poslova preduslov je za ostvarivanje demokratije, u skladu sa *Univerzalnom deklaracijom o demokratiji*. Demokratsko društvo je ono društvo u kojem žene i muškaraci rade ravnopravno i komplementarno, uzajamno se obogaćujući svojim razlikama. Smjernice su razvijene sa ciljem da ojačaju kapacitet policijskih službi u Jugoistočnoj Evropi za unapređivanje principa rodne ravnopravnosti i efikasnosti u policijskoj praksi.

PROCES IZRADE SMJERNICA

Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope je na svom prvom godišnjem sastanku razvila plan rada prema kojem je izrada smjernica za rodno osjetljivu policijsku praksu jedna od ključnih aktivnosti u 2011. godini. Na osnovu preporuka regionalnog istraživanja o položaju žena u policijskim službama *Uspostavljanje mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope – Rezultati istraživanja*, kao i diskusija u okviru javnih predstavljanja ovog izvještaja u Beogradu, Sarajevu, Podgorici, Banjaluci, Zagrebu, Sofiji i Kišinjevu koja su održana u oktobru, novembru, decembru 2010. godine i maju 2011, donijeta je odluka da će Mreža formulisati praktične i primjenljive preporuke kako bi pomogla Asocijaciji šefova policija Jugoistočne Evrope u formulisanju aktivnosti za privlačenje kvalitetnih kandidatkinja za rad u policiji, kao i za njihovo zadržavanje i profesionalni razvoj.

Mreža žena policajaca Jugoistočne Evrope se koncentrisala na preporuke usmjerene na dalje razvijanje efikasnosti i kvaliteta usluga koje moderna policija XXI vijeka želi da pruži građanima i građankama, a što se postiže prvenstveno dobro obučenom, motivisanom i optimalno iskorišćenom radnom snagom policajki i policajaca u lokalnoj

zajednici i sistemu ministarstava unutrašnjih poslova u cjelini. Kako bi formulisanje ovih smjernica bilo zasnovano na preciznim činjenicama i mapiranju postojećih dobrih praksi u regionu, mreža je razvila detaljan upitnik za članice SEPCA o postojećim propisima i praksama u oblasti regrutovanja i razvoja karijere za žene u policiji. Ovaj instrument činila su ukupno 52 pitanja svrstana u nekoliko grupa: zapošljavanje – privlačenje kandidata i kandidatkinja, izbor kandidatkinja i kandidata, mentorski rad sa novozapošljenima, politike zadržavanja, politike rodne ravnopravnosti, profesionalni razvoj i napredovanje, kao i aneks sa dostupnim statističkim podacima o ženama i muškarcima u policijskoj službi.

Popunjeni upitnik su Sekretarijatu WPON vratila ministarstva unutrašnjih poslova / policijske službe svih zemalja koje su uključene u Mrežu. Nekoliko ministarstava unutrašnjih poslova i policijskih službi nominovali su i predstavnice u radnu grupu, koje su uz podršku Izvršnog odbora WPON i Sekretarijata WPON analizirale prikupljene podatke. Sastanak proširene radne grupe održan je od 29. septembra do 1. oktobra 2011. u Aranđelovcu, Srbija, sa ciljem da se na osnovu analize upitnika i dalje produbljene diskusije sačini prvi nacrt Smjernica. Sekretarijat WPON je na osnovu svih dobijenih informacija sačinio detaljniji nacrt dokumenta, koji je dostavljen članicama na ponovno razmatranje, da bi se nakon toga iskristalisala završna forma objavljena u ovoj publikaciji.

ZAHVALNICA

Posebno se zahvaljujemo Izvršnom odboru Asocijacije šefova policija Jugoistočne Evrope i njihovim nacionalnim koordinatorima i koordinatorkama na podršci koja je pružana Mreži žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi od njenog osnivanja. Posebno se zahvaljujemo na dostavljanju informacija u upitniku na osnovi kojih je urađena analiza i formulisane Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu.

Članice i članovi radne grupe za izradu Smjernica u 2011.godini
Jelena Vasiljević, predsjedavajuća Izvršnog odbora Mreže žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi, MUP Republike Srbije
Lidija Pentavec, potpredsjednica Izvršnog odbora Mreže žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi , MUP Republike Hrvatske
Sanja Sumonja, članica Izvršnog odbora Mreže žena policajaca u Jugoistočnoj Evropi, MUP Republike Srpske – BiH
Antonina Kardasheva, MUP Bugarske
Jovana Nišavić, Uprava policije Crne Gore
Nurka Ganibegović, Federalna uprava policije, BiH
Elena Vicol, MUP Moldavije
Snežana Novović, MUP Republike Srbije
Biljana Lazarević, MUP Republike Srbije
Marija Šiljić, MUP Republike Srbije
Snežana Vla, MUP Republike Srbije
Tatjana Vasić, MUP Republike Srbije
Vesna Nikolić, MUP Republike Srbije
Danijela Spasić, MUP Republike Srbije
Dr Ivan Zveržhanovski, UNDP/SEESAC
Bojana Balon, UNDP/SEESAC
Danijela Đurović, UNDP/SEESAC
Svetlana Đurđević Lukić, nezavisna konsultantkinja

Posebno se zahvaljujemo
Jane Townsley, predsjednici Međunarodnog udruženja žena u policiji
Julie Spence, članici Britanskog udruženja žena u policiji

Fotografije korišćene u ovom dokumentu su dostavljene od strane policijskih službi članica SEPCA i predstavljaju žene koje obavljaju raznovrsne policijske poslove u 8 zemalja Jugoistočne Evrope.