

Priručnik za rod i RSS

Integriranje rodnih pitanja u unutarnji nadzor nad policijskim snagama



DCAF
a centre for security,
development and
the rule of law



Organization for Security and
Co-operation in Europe

Integriranje rodni pitanja u unutarnji nadzor nad policijskim snagama



DCAF
a centre for security,
development and
the rule of law

osce Organization for Security and
Co-operation in Europe

Autorica: Megan Bastick

Zahvalnice: DCAF, OSCE/ODIHR i Sekcija za ravnopravnost spolova OSCE-a zahvaljuju se članovima Savjetodavnog vijeća, koji su podržali izradu ovog priručnika, među kojima su Pierre Aeppli, Lena Andersson, Bojana Balon, Paulo Costa, Cecil Griffiths, Heather Huhtanen, Marco Kubny, Nicolas Long, Ruth Montgomery, Timothy Prenzler, Yasmin Rehman i Ivan Zverzhanovski, kao i drugim učesnicima naše stručne radionice na temu roda i nadzora, održane u novembru 2013. godine.

Autorica se zahvaljuje i Andreei Vesa iz OSCE/ODIHR-a, te Hanni Sands iz Sekcije za ravnopravnost spolova OSCE-a na komentarima na nacrtu ovog priručnika, kao i na izvanrednoj podršci i partnerstvu koje su pružale tokom cijelog projekta. Autorica se zahvaljuje i Veerle Triquet i Caroline Pradier na pomoći u istraživanju, te kolegicama iz DCAF-ovog tima za rod i sigurnost – Karin Grimm, Kathrin Quesada i Kristin Valasek na njihovom doprinosu, te Noemi Helfenstein koja je organizirala prijevod ovog priručnika.

DCAF, OSCE/ODIHR i Sekcija za ravnopravnost spolova OSCE-a zahvaljuju se Švicarskoj agenciji za razvoj i saradnju (SDC) na podršci u izradi ovog priručnika. OSCE/ODIHR također se zahvaljuje vladi Sjedinjenih Američkih Država na pomoći u doštampavanju ovog priručnika.



DCAF: Ženevski centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga (DCAF) jedna je od vodećih institucija u svijetu u oblastima reforme sektora sigurnosti i upravljanja sektorom sigurnosti. DCAF državama pruža savjetodavnu podršku i programe praktične pomoći, razvija i promovira odgovarajuće demokratske norme na međunarodnom i nacionalnom nivou, zagovara dobre prakse i vrši istraživanja o propisima kako bi se osiguralo učinkovito demokratsko upravljanje sektorom sigurnosti.



OSCE: Organizacija za sigurnost i saradnju u Evropi (OSCE) je međuvladino sigurnosno tijelo sa 57 država učesnica iz cijelog svijeta, od Vankuvera do Vladivostoka. Uspostavljen kao regionalni aranžman u skladu sa Poglavljem VIII Povelje Ujedinjenih nacija, OSCE je primarni instrument za rano upozoravanje, sprečavanje sukoba, upravljanje krizama i oporavak nakon sukoba u geografskom području u kojem djeluje. Njegov pristup sigurnosti je jedinstven po svojoj sveobuhvatnosti i kooperativnosti.



OSCE/ODIHR: Ured za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) pri OSCE-u je najvažnija institucija čiji je zadatak da promovira rad OSCE-a u ljudskoj dimenziji sigurnosti. Kao takav, ODIHR pomaže državama učesnicama da osiguraju potpuno poštovanje ljudskih prava i osnovnih sloboda, da poštuju vladavinu prava, da promoviraju principe demokratije, da grade, jačaju i štite demokratske institucije, te da promoviraju toleranciju u društvu.

© DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014. Ovaj priručnik se može slobodno koristiti, prilagođavati i kopirati. Međutim, molimo vas da navedete izvor i citirate sve korištene materijale.

Molimo kontaktirajte nas ako želite prevesti ovaj priručnik.

Naslovna stranica: Pripadnica i pripadnik policije iz Uzbekistana. (Fotografija: UNDP u Evropi i Centralnoj Aziji, 2012).

Prijevod iz engleskog: Adisa Okerić-Zaid

Lektura: Jovana Miočinović

Grafički dizajn: Alice Lake-Hammond (www.alikelakehammond.com)

Grafička priprema verzije u prijevodu: Igor Mijić

ISBN: 978-92-9222-309-0

Citirani na slijedeći način: Bastick, Megan, *Integriranje rodnih pitanja u unutarnji nadzor nad policijskim snagama* (Ženeva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.).

SADRŽAJ

1. Uvod	1
2. Šta je policijski nadzor?	5
3. Zašto je rod važan za unutarnji nadzor nad policijskim tijelima?	9
4. Kako se rod može integrirati u unutarnji nadzor nad policijskim snagama?	15
4.1 Izgradnja kapaciteta i reprezentativnosti aktera unutarnjeg nadzora nad policijskim službama	18
4.2 Praćenje provedbe rodno osjetljive politike u policijskim službama	19
4.3 Nadzor nad uslugama koje policija pruža ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima	24
4.4 Nadzor nad službom za ljudske resurse u policiji	27
4.5 Sprečavanje i rješavanje problema seksualnog uznemiravanja i spolne diskriminacije u policijskim tijelima	33
4.6 Sprečavanje i rješavanje problema nedoličnog ponašanja pripadnika policije prema građanima	36
5. Zaključak	43
6. Tabela za samoprocjenu	45
7. Dodatni izvori informacija.	51



1

UVOD

Policija igra ključnu ulogu u društvu i pruža niz različitih usluga zajednici. Oni su odgovorni za održavanje reda, prevenciju i istraživanje krivičnih djela i zaštitu pojedinaca i zajednice od opasnosti. Specijalne ovlasti, dužnosti i odgovornosti koje su povjerene policiji zahtijevaju da ona postupa u skladu sa visokim stepenom integriteta i u okviru učinkovitog nadzora.

Da bi policija efikasno obavljala svoje dužnosti, treba prepoznati i baviti se različitim potrebama žena, muškaraca, djevojčica i dječaka u zajednicama u kojima služe. Isto tako, važno je da policijska služba kao profesija bude jednako otvorena i za žene i za muškarce, i da i jedne i druge pravično tretiraju kao policijske službenike. Takav vid rada je poznat kao rodno osjetljiva policijska služba (vidjeti kvadratić 1). Nacionalni i međunarodni zakoni i propisi, uključujući rezolucije Vijeća sigurnosti UN o ženama, miru i sigurnosti, promoviraju rodno osjetljivu policijsku službu.¹ Osim toga, rodno osjetljivi rad policije je dio šireg programa za unapređenje pravične policijske prakse u odnosu na sve aspekte različitosti u zajednicama.

Pripadnice policijskih snaga Srbije tokom predstavljanja nacрта Državnog akcionog plana za provedbu Rezolucije 1325 Vijeća sigurnosti UN o ženama, miru i sigurnosti u Beogradu, Srbija. Fotografija: OSCE, Milan Obradović, 2010.

Mnoge policijske službe su preduzele korake kako bi postale osjetljivije na rodna pitanja. Primjeri navedenog se mogu pronaći u priručniku *Reforma policije i rodna pitanja* koji su zajednički objavili DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW, kao i u drugim izvorima informacija koji su nabrojani na kraju ovog priručnika. Sistemi unutarnjeg praćenja i kontrole čine ključnu komponentu rodno osjetljivog rada policije, jer se njima osigurava učinkovito pružanje policijskih usluga i pravični postupci koji se odnose na ljudske resurse, uz istovremeno sprečavanje i rješavanje problema nedoličnog ponašanja pripadnika policije. Upravo su navedeni sistemi unutarnjeg nadzora u centru pažnje ovog priručnika.

KVADRATIĆ 1 – PRIMJERI RODNIH PITANJA U POLICIJI

- Različit uticaj krivičnog djela na žene i muškarce.
- Kako su žene i muškarci različiti kao počinitelji krivičnih djela.
- Jednake mogućnosti za žene i muškarce u policijskoj službi.
- Seksualno uznemiravanje i druge vrste nedoličnog ponašanja seksualne prirode u policiji.

Ovaj priručnik je izrađen u saradnji sa Organizacijom za sigurnost i saradnju u Evropi (OSCE) i Uredom za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR) pri OSCE-u. Rezultat je istraživanja, razgovora i stručnih doprinosa, a opsežno je revidiran i razmatran na sastanku eksperata i praktičara održanom u novembru 2013. godine.

Ovaj priručnik je napisan kako bi pomogao onima koji rade na strateškom ili rukovodnom nivou u policijskim službama i tijelima koja upravljaju i nadziru policiju, kao i onima koji doprinose reformi policije i/ili strategijama za *gender mainstreaming*, uključujući osoblje OSCE-a. Namjena ovog priručnika je da služi kao referentni materijal o dobrim policijskim praksama, koji sadrži strategije koje se mogu prilagoditi različitim kontekstima, potrebama i resursima različitih policijskih službi.

Ovaj priručnik obuhvata:

- » Pregled nadzora nad policijom;
- » Diskusiju o tome zašto je rod važan za nadzor u policiji;
- » Smjernice o načinu integriranja roda u policijski nadzor u nekoliko ključnih oblasti;

- » Instrument za samoprocjenu policijskih službi; i
- » Listu dodatnih izvora informacija.

Ovaj priručnik je dio zbirke u kojoj se detaljno razmatraju pitanja nadzora u okviru rodnih pitanja i reforme sektora sigurnosti, a predstavljena su u *Setu priručnika o rodnim pitanjima i reformi sektora bezbjednosti*, zajedničkoj publikaciji DCAF-a, OSCE/ODIHR-a i UN-INSTRAW-a. Ostali priručnici u okviru navedene zbirke su *Integriranje rodne perspektive u unutarnji nadzor u oružanim snagama* i *Integriranje rodnih pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti*.





АВИАБИЛЕТЫ
ВО ВСЕ НАПРАВЛЕНИЯ

ASIA
AFRICA
EUROPA



EXCEPTIE
TRANSPORTUL
REGISTRATEI

STEFAN cel
MARE

73



2

ŠTA JE POLICIJSKI NADZOR?

U okviru ovog priručnika, “policija” se koristi kao opći pojam za sve javne i/ili kontrolirane službe koje je država zadužila da održavaju javni red i zakon i ovlastila da u te svrhe koriste silu i/ili specijalne ovlasti. Policijske usluge često uključuju, između ostalog:

- Održavanje javnog reda i zakona u društvu;
- Zaštita i poštivanje osnovnih ljudskih prava i sloboda;
- Sprečavanje, otkrivanje i borba protiv kriminala; i
- Pružanje pomoći i drugih usluga građanstvu.

Neke države imaju specijalne policijske službe, kao što je granična policija. Mnoge preporuke iz ovog priručnika se mogu primijeniti i na *žandarmeriju* (vojne ili paravojne snage sa policijskim zaduženjima među civilnim stanovništvom, u nekim zemljama se zovu *civilna garda*, *karabinjeri*, itd.).

Da bi izvršavala svoje funkcije, policija je dobila posebne ovlasti, uključujući ovlasti za hapšenje i zadržavanje, kao i za primjenu sile. Na taj način, policija je stavljena u osjetljiv položaj, jer s jedne strane mora uspostaviti ravnotežu između prava na privatnost, pristup slobodi i pretpostavke o nevinosti dok se ne dokaže krivnja, i svojih dužnosti na održavanju reda i zakona u društvu s druge strane. Kada se radi o rukovodnim funkcijama u policijskoj službi, oni imaju značajan nivo neovisnosti u radu, a policijski službenici imaju diskreciona prava u odlučivanju (na primjer, da li će nekoga uhapsiti ili formalno upozoriti zbog lakšeg prekršaja).² Navedena neovisnost i diskreciona prava moraju biti izbalansirana mehanizmima kontrole i nadzora, kako bi se osiguralo da policija koristi svoje ovlasti u provedbi zakona na pravedan i fer način, i da bi se građanske slobode zaštitile od policijskog nasilja. Međutim, ograničavanje korištenja policijskih ovlasti nije jedina svrha nadgledanja ili nadzora nad policijom; policija se također treba pozivati na odgovornost u pogledu efikasnosti u korištenju ovlasti i resursa u cilju smanjenja stope krivičnih djela, podizanja nivoa javne sigurnosti i služenja zajednici.

Policijska odgovornost zahtijeva funkcioniranje unutarnjih i vanjskih nadzornih i kontrolnih struktura i sistema. Navedene nadzorne strukture i sistemi znatno se razlikuju od zemlje do zemlje, ali svaki od mehanizama opisanih u nastavku može imati značajnu ulogu.

Vanjski nadzor

Policiju trebaju izvana nadzirati civilni organi vlasti, u najmanju ruku ministar unutarnjih poslova³ i/ili gradonačelnici (koji često imaju komandu nad policijom, kada se radi o općinskim i okružnim policijskim odjelima), pravosuđe (čije presude i ostale naredbe policija mora poštovati) i parlament (koji izrađuje zakone i obično odobrava budžet za policiju). Ured generalnog revizora može vršiti finansijski nadzor nad policijom. Nadzorna tijela koja su neovisna od vlade, kao što su državna institucija za ljudska prava, institucija ombudsmana i/ili policijska komisija/tijelo kojem se podnose pritužbe ili prijave, također često igraju određenu ulogu (vidjeti priručnik *Integriranje rodnih pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti*). Pored toga, u nekim zemljama, policija je obavezna podnositi izvještaje i saradivati sa forumima o radu policije u lokalnoj zajednici, lokalnim komisijama za pitanja sigurnosti ili odborima za civilni nadzor. Neformalni civilni nadzor vrše organizacije koje se bave zagovaranjem, ženske grupe, istraživačke organizacije i mediji, jer su navedeni akteri u mogućnosti da istaknu nedostatke i pokrenu promjene. Na međunarodnom nivou, nadzor mogu vršiti Ujedinjene nacije (uključujući putem tijela za provedbu sporazuma o ljudskim pravima, posebnih mehanizama i Univerzalnog periodičnog pregleda), kao i tijela za provedbu regionalnih sporazuma o ljudskim pravima.⁴

Unutarnji nadzor

Iako je vanjski nadzor izuzetno značajan, policijski rukovodioci su prvenstveno odgovorni da osiguraju učinkovit rad policije u zajednici, kao i da preduzmu aktivne mjere za sprečavanje policijskog nasilja. Upravo su oni ti koji su uključeni u svakodnevne izazove u policijskom radu i koji imaju najveći uticaj na učinak i ponašanje svojih podređenih.⁵ Odgovornost policijskih uposlenika se uspostavlja kroz zapovjedni lanac unutar policijske službe. Pored toga, postoji stalni nadzor i proaktivno praćenje osoblja, njihove obuke i profesionalnog usavršavanja, kao i nadzor nad operativnim praksama i postupcima.

Postoji veliki broj različitih internih struktura i sistema koji se primjenjuju u kontroli, procjeni, nadzoru i praćenju policijskih službi. Navedene strukture mogu obuhvatati inspektorate i jedinice za internu reviziju, a sistemi često uključuju pokazatelje uspješnosti u radu, sisteme za upravljanje kvalitetom i sisteme ranog upozoravanja. Kao minimum, za nadzor i praćenje su potrebni prikupljanje i analiza podataka, kao i korektivni mehanizmi kada se utvrde problemi. Na individualnom nivou, postupci u okviru službe za ljudske resurse, kao što su provjere kandidata pri zapošljavanju, zadržavanje ili otpuštanje, unapređenje, pregled i ocjena rada također predstavljaju oblike nadzora.

Važan element nadzora su prijave, istrage i disciplinski postupak. Mnoge policijske organizacije formiraju neovisne jedinice za istraživanje navoda o nedoličnom ponašanju službenika, u kojima rade pripadnici policije koji su prošli specijalnu obuku (npr., odjel za “unutarnje poslove” ili “profesionalne standarde”).⁶ Druge koriste istražitelje iz različite branše ili regije, kako bi osigurale neovisnost od osoba koje su predmet istrage.

U ovom priručniku se govori o navedenim mehanizmima unutarnjeg nadzora i razmatra se kako oni mogu postati osjetljiviji na rodna pitanja.

Učinkovitost mehanizama unutarnjeg nadzora umnogome zavisi od opredijeljenosti policijskih rukovodilaca za rješavanje problema nedoličnog ponašanja i preuzimanje odgovornosti za pružanje dobrih usluga. Ponekad policija svoju instituciju nevoljko izlaže kritikama. Mehanizmi unutarnjeg nadzora možda nemaju dovoljno kredibiliteta zbog vjerovanja da policijski rukovodioci štite svoje osoblje od odgovornosti. Pored toga, unutarnji mehanizmi često imaju ograničen djelokrug i koncentriraju se isključivo na reaktivne (kaznene) mjere, umjesto na proaktivne (preventivne) mjere.⁷ Iz navedenih razloga, važno je da mehanizmi vanjskog nadzora dopunjuju unutarnje. Osim toga, nadzorom i praćenjem od strane vanjskih tijela policijski rukovodioci se mogu ohrabriti i podržati u nastojanjima da povećaju nivo osjetljivosti na rodna pitanja u policijskim službama.



3

ZAŠTO JE ROD VAŽAN ZA UNUTARNJI NADZOR NAD POLICIJSKIM TIJELIMA?

Rodne uloge – zajedno sa drugim faktorima kao što su dob, invaliditet, rod, etničko porijeklo i stalež – imaju centralno mjesto u našem doživljavanju kriminala i nasilja. Rod nije samo “žensko pitanje” - on se odnosi i na žene i na muškarce i na različite uloge, karakteristike i ponašanje koje se od njih očekuje ili pretpostavlja u društvu. Iz perspektive policijskih službi, rod igra ključnu ulogu u određivanju vrsta krivičnih djela koje češće izvršavaju žene, djevojčice, muškarci i dječaci, i u kojima predstavljaju žrtve. Stoga je razmatranje rodnih pitanja u društvu i policiji presudno za učinkoviti rad policije. U kvadratiću 2 su navedeni neki rodni pojmovi koji se koriste u ovom priručniku.

U okviru svakog postupka unutarnjeg nadzora, potrebno je razmotriti kako strukture, sistemi, propisi, procesi ili prakse koje se prate različito utiču na žene i muškarce, bilo da se radi o osoblju ili korisnicima policijskih usluga. Neke od ključnih koristi od integriranja roda na ovaj način su opisane u nastavku.

Postizanje učinkovitog pružanja usluga

U mnogim zemljama, žene i muškarci koji su izloženi nasilju u porodici (poznato i pod nazivom porodično nasilje ili nasilje nad intimnim partnerom), seksualnom nasilju i trgovini ljudima smatraju da policija nije spremna da adekvatno istraži i krivično goni počinioce krivičnih djela nad njima. Doista, podaci iz 57 zemalja pokazuju da, u prosjeku, samo 11% žena prijavi seksualni napad.⁸ Takva situacija stvara ogroman jaz u pružanju policijskih usluga žrtvama nasilja u porodici i seksualnog nasilja. Nadzorni procesi mogu pomoći u unapređenju policijskih usluga kroz fokusiranje na navedena krivična djela, kao i općenito na različita iskustva žena i muškaraca, djevojčica i dječaka kao žrtava krivičnih djela.

Izgradnja reprezentativne policijske službe

Osiguravanje ravnomjerne zastupljenosti ženskog i muškog osoblja u policijskoj službi je od ključnog značaja za efikasno sprečavanje, otkrivanje i istraživanje krivičnih djela nad ženama i muškarcima. Osim toga, studije pokazuju da žene često mogu unijeti različite i korisne vještine i snage, koje mogu doprinijeti povećanju učinkovitosti



policijskog rada.⁹ Ipak, u nekim zemljama je prisutna diskriminacija žena u procesu zapošljavanja. Kada dobiju posao, žene su često neproporcionalno prezastupljene na nižim pozicijama, i često na kraju napuste posao zbog nedovoljne iskorištenosti njihovih vještina, diskriminatornih stavova i propisa, seksualnog uznemiravanja, i teškoća u kombiniranju rada u policiji i porodičnih obaveza.¹⁰ Praćenje procesa u ljudskim resursima i posvećivanje posebne pažnje različitim iskustvima žena i muškaraca može pomoći policijskoj službi da riješi navedene probleme i poveća procenat zapošljavanja, zadržavanja i napredovanja talentiranog ženskog osoblja.

Sprečavanje i rješavanje problema seksualnog uznemiravanja i spolne diskriminacije u policiji

Spolnom diskriminacijom i seksualnim uznemiravanjem u policijskim službama krše se ne samo prava žrtava, nego se stvaraju i ogromni troškovi za policijske organizacije zbog povećane fluktuacije osoblja, niže produktivnosti, slabog zdravlja i, u nekim zemljama, troškova parničenja. Na primjer, istraživanje u Australiji je pokazalo da je 63% policajki i 14% policajaca bilo izloženo seksualnom uznemiravanju.¹¹ Mehanizmi unutarnjeg nadzora igraju ključnu ulogu u izgradnji pristojne radne kulture u kojoj su diskriminacija i uznemiravanje rijetki, i u kojoj se svi incidenti učinkovito rješavaju.

Sprečavanje i rješavanje problema nedoličnog ponašanja pripadnika policijskih snaga prema građanstvu

Neophodno je sprečavati i aktivno reagirati na rodno nasilje ili diskriminaciju od strane policijskih službenika prema pritvorenicima, žrtvama krivičnih djela i drugim pripadnicima zajednice. Takvo nasilje može biti usjmereno na muškarce i dječake, kao i žene i djevojčice. U nekim zemljama, pripadnici policije su saučesnici u organiziranom kriminalu koji uključuje oblike trgovine seksualnim uslugama, kao što su prostitucija i trgovina ljudima. Porodično nasilje u domovima policajaca također može biti nesrazmjerno učestalo.¹² Prepreke na koje žrtve nailaze u prijavljivanju rodno zasnovanog nasilja, kao i nedostaci u reakciji policije obično su još i veći kada je počinitelj policajac. Međutim, policijske službe mogu provesti učinkovite mjere zaštite od takvog nasilja, i pobrinuti se da se takvi slučajevi rješavaju na način kojim se jača povjerenje građana u policiju.

Policajka iz Policijske uprave Metropolitan u Londonu. Metropolitan policija učestvuje u projektu čiji je cilj smanjenje učestalosti seksualnih napada i nepoželjnog ponašanja seksualne prirode u sredstvima javnog prijevoza. Fotografija: Angel Xavier Viera, 2013.



KVADRATIĆ 2 – RODNA TERMINOLOGIJA

Policijske službe obično uzimaju definicije koje koriste u svojim propisima iz nacionalnih zakona ili iz propisa koji su zasnovani na međunarodno dogovorenim normama. Evo nekih primjera.

Rod “se odnosi na društvene atribute i mogućnosti koje se povezuju sa muškarcima i ženama i odnosima između žena, djevojčica, muškaraca i dječaka. Navedeni atributi, mogućnosti i odnosi su društveno izgrađeni i naučeni kroz procese socijalizacije. Specifični su za određeni kontekst/period i promjenjivi su. Rod određuje šta se očekuje, šta je dozvoljeno i šta se cijeni kod žena i muškaraca u datom kontekstu. U većini društava, postoje razlike i neravnopravnosti između žena i muškaraca u pogledu zaduženja, aktivnosti koje se preduzimaju, pristupa i kontrole nad resursima, kao i mogućnosti za donošenje odluka... Među ostalim važnim kriterijima za društveno-kulturološku analizu su stalež, rasa, nivo siromaštva, etnička grupa i dob.” (Ured Specijalnog savjetnika UN-a za rodna pitanja i napredovanje žena, *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality [Gender mainstreaming: strategija za promoviranje rodne ravnopravnosti]*, rev. avgust 2001.)

Gender mainstreaming je “postupak procjene uticaja planirane aktivnosti na žene i muškarce, uključujući zakonodavstvo, propise ili programe, u svim oblastima i na svim nivoima. To je strategija koja omogućava da se bojazni i iskustava žena i muškaraca unesu u izradu, provedbu, praćenje i evaluaciju politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, kako bi se obezbijedile jednake koristi i ženama i muškarcima i spriječilo održavanje neravnopravnosti. Krajnji cilj je postizanje rodne ravnopravnosti.” (Zvanični zapisnik Generalne skupštine UN-a A/52/3/Rev.1, poglavlje IV, stav 4., 18.09.1997.)

Spolna diskriminacija je nepravilno postupanje ili pravljenje proizvoljne razlike na osnovu nečijeg spola, roda, spolne orijentacije ili rodnog identiteta. (Prilagođeno i preuzeto od Odbora za ekonomska, društvena i kulturna prava UN-a, *Opći komentar br. 20*, član 2., stav 2., E/C.12/GC/20, 02.07.2009.)

Seksualno uznemiravanje je “svaki neželjeni seksualni prijedlog, zahtjev za seksualnom uslugom, verbalno ili fizičko ponašanje ili gest seksualne prirode za koji se može razumno očekivati ili smatrati da će uvrijediti ili poniziti drugu osobu, kada takvo ponašanje ometa rad, predstavlja uslov za zaposlenje ili stvara zastrašujuće, neprijateljsko ili uvredljivo radno okruženje.” (Bilten Generalnog sekretara Ujedinjenih nacija o zabrani diskriminacije, uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje, i zloupotrebe ovlasti, ST/SGB/2008/5, 11.02.2008.)

Nedolično ponašanje seksualne prirode uključuje krivična djela seksualnog nasilja (uhođenje, silovanje i drugi oblici seksualnog napada), kao i ostale oblike seksualnog ponašanja koje je neprimjereno, neprofesionalno ili šteti povjerenju javnosti u policiju, kao što su:

- Iznuđivanje seksualnih usluga u zamjenu za nenaplaćivanje novčane kazne ili nehapšenje;
- Neprimjeren fizički kontakt sa osumnjičenima;
- Ponašanje seksualne prirode na dužnosti (npr. gledanje pornografije, učestvovanje u radnjama seksualne prirode, korištenje usluga prostitutki); i
- Preduzimanje nepotrebnih radnji iz ličnih i/ili seksualno motiviranih razloga (npr., nepotrebno zaustavljanje vozačica). (Prilagođeno iz publikacije Međunarodnog udruženja policijskih načelnika, *Adressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement [Rješavanje seksualnih prekršaja i nedoličnog ponašanja kroz primjenu zakona]* (Aleksandrija, Virdžinija: 2011.) str. 3.–4.)



4

KAKO SE ROD MOŽE INTEGRIRATI U UNUTARNJI NADZOR NAD POLICIJSKIM SNAGAMA?

U nastavku su date praktične strategije za integriranje rodnih pitanja u nadzorne strukture, procese i prakse u policiji. Pri provedbi bilo koje od navedenih strategija, potrebno je imati na umu dvije stvari. Kao prvo, svaki proces rodne reforme mora se fokusirati na organizacijsku kulturu i vrijednosti. Ponašanje policijskih zapovjednika ima naročito jak uticaj na organizacijsku kulturu, a time i na ponašanje pripadnika policije. Drugo, potrebno je snažno vođstvo kako bi se neprestano naglašavalo i pokazivalo da je ispunjavanje ciljeva u pogledu rodne osjetljivosti dobro i za žensko i za muško osoblje, za samu službu, kao i za zajednice kojima policija služi. Kao i uvijek, dobre prakse opisane u nastavku trebaju se prilagoditi potrebama i resursima svake policijske službe. U kvadratiću 3 je pokazano kako navedene radnje ne moraju biti skupe.

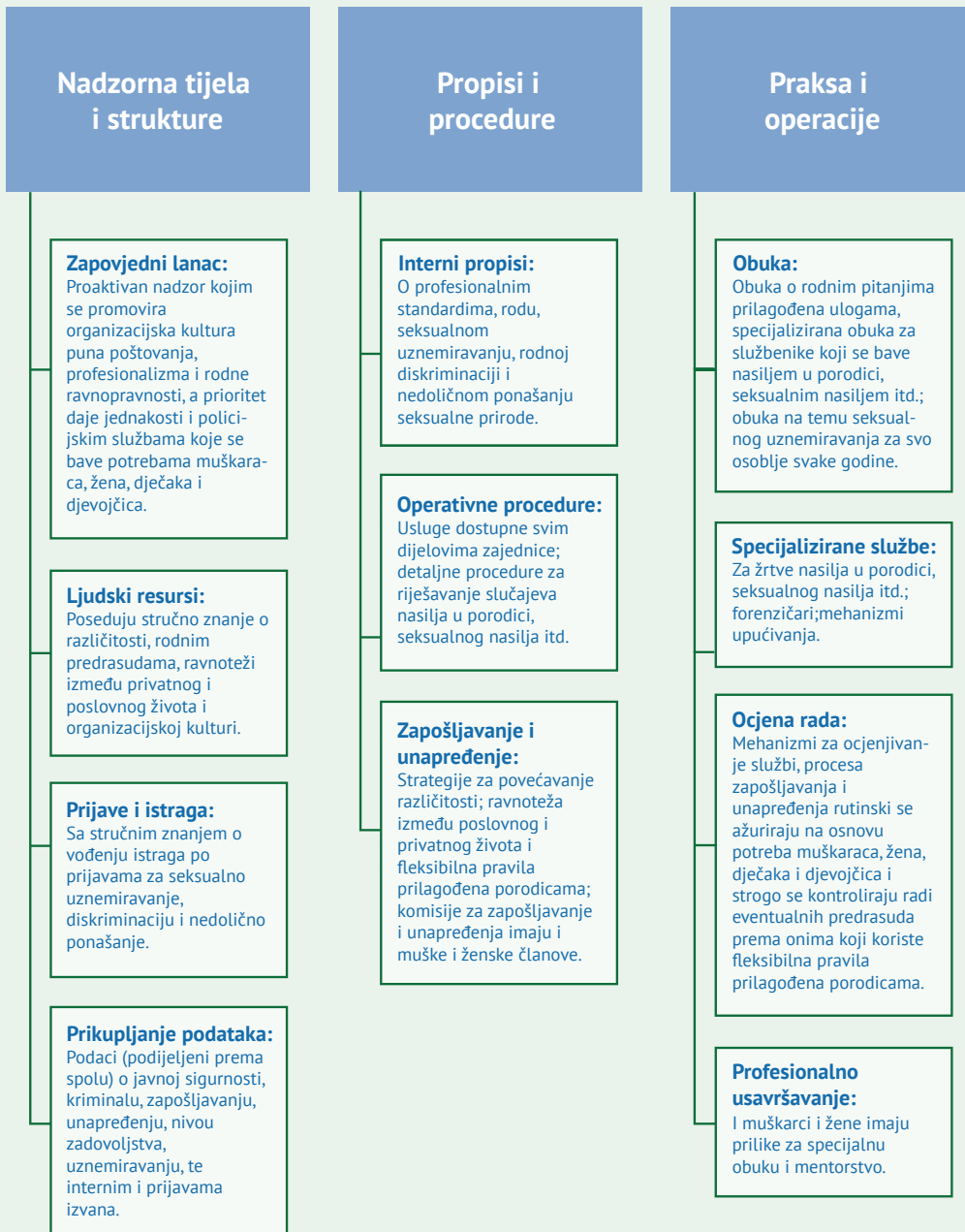
KVADRATIĆ 3 – OSAM JEFTINIH KORAKA KA RODNO OSJETLJIVOM RADU POLICIJE

Navedeni jeftini koraci i mnoge dobre prakse koje su obuhvaćene u ovom priručniku pokazuju da u je bavljenju rodним pitanjima često potrebna promjena načina mišljenja, a ne značajni resursi.

- ✓ Prikupiti statističke podatke o procentu prijavljenih kandidatkinja i usporediti ih sa procentom regrutiranih žena. Akademici i polaznici postdiplomskih studija mogu se zamoliti da analiziraju neobrađene podatke.
- ✓ Formirati fokus grupe i provoditi online ankete među muškim i ženskim osobljem.
- ✓ Integrirati rodne ciljeve u postojeće procese strateškog planiranja.
- ✓ Promijeniti opise poslova i kriterije za unapređenje, uključivanjem znanja o rodним pitanjima i rodних vještina.
- ✓ Promijeniti propise kojima se osoblje kažnjava zbog uzimanja roditeljskog dopusta, uključujući i kontinuirani period službe kao preduslov za unapređenje.
- ✓ Provesti obuku na temu roda, različitosti i seksualnog uznemiravanja.
- ✓ Izgraditi saveze sa ženskim organizacijama i ministarstvima.
- ✓ Angažirati se u radu s medijima, kako bi se doprlo do svih dijelova zajednice i ojačalo povjerenje.

U ovom priručniku su istaknute oblasti koje zahtijevaju posebnu pažnju, uključujući propise, procedure, obuku, prikupljanje podataka, praćenje i izvještavanje. Važno je primjeniti sveobuhvatni pristup, koji uključuje sve navedene oblasti. Na primjer, ako policijska služba ima propise o seksualnom uznemiravanju, ali ne postoji obuka kako bi se uposleni informirali o tim propisima, niti strukture za podnošenje prijave i vođenje istraga, onda su ti propisi potpuno neučinkoviti. Stoga djelotvorni unutarnji nadzor zahtjeva ne samo propise, nego i izdvojene resurse za njihovu operativnu i praktičnu primjenu, kao i postojanje strukturalnih mehanizama. Na slici 1 je prikazana interakcija između navedenih elemenata u integriranju rodних pitanja u unutarnji policijski nadzor. Dok budete čitali ovaj priručnik, možda će biti poželjno da se povremeno vratite na ovaj dijagram.

SLIKA 1 – UZAJAMNA POVEZANOST STRUKTURA, PROPISA I PRAKSI U INTEGRIRANJU RODNIH PITANJA U UNUTARNJI POLICIJSKI NADZOR



4.1 Izgradnja kapaciteta i reprezentativnosti aktera unutarnjeg nadzora nad policijskim službama

Rod je nova tema za mnoge policijske službe, a često je prisutna zabluda da se to pitanje odnosi isključivo na žene. Zato će obuka o rodnim pitanjima vjerovatno biti potrebna na svakom nivou, ali je možda najrelevantnija za one koji su odgovorni za upravljanje i nadzor nad policijskim službama. Budući da žene često nisu prisutne u postojećim nadzornim strukturama u policiji, uključivanje većeg broja žena u nadzorne strukture može biti učinkovit način za jačanje kapaciteta policijskih službi za bavljenje rodnim pitanjima.

Obuka

Svim pojedincima i tijelima koja igraju neku ulogu u praćenju i nadzoru nad radom policije može trebati obuka o rodnim pitanjima, koja odgovara njihovoj konkretnoj ulozi. Na takvoj obuci može se govoriti o slijedećim temama:

- Državnim i međunarodnim zakonima o pitanjima roda i ravnopravnosti, koji se primjenjuju na policijske službe;
- Institucionalnim propisima i direktivama o rodu i ravnopravnosti, kao i načinu implementiranja navedenih politika kroz strategiju za gender mainstreaming;
- Kako krivična djela i nesigurnost različito utiču na žene, muškarce, djevojčice i dječake u različitim dijelovima zajednice;
- Kako rješavati konkretna krivična djela u vezi sa rodom, kao što su nasilje u porodici, seksualno nasilje i trgovina ljudima;
- Rodnim pitanjima na radnom mjestu, kao što su propisi prilagođeni porodicama, i seksualno uznemiravanje;
- Prikupljanju i analizi posebnih podataka o spolu i ostalih podataka u vezi sa rodom (vidjeti kvadratić 4); i
- Uključivanju žena i muškaraca iz lokalne zajednice u nadzorne procese.

Obuku može osmisлити ili podržati odjel u policiji koji je zadužen za pitanja ravnopravnosti, poseban centralni punkt za rodna pitanja ili promoviranje rodniх pitanja, a može se iskoristiti i stručno znanje ženskih grupa u zajednici.

Rodna ravnoteža

Da bi nadzorne strukture mogle efikasno identificirati i pravično rješavati bojazni ženskog i muškog osoblja, kao i žena, muškaraca, djevojčica i dječaka u zajednici, trebaju biti ravnomjerno sastavljene od žena i muškaraca. Na taj način će se ojačati povjerenje zajednice u sposobnost nadzorne strukture da riješi njihove probleme. Da bi se povećala zastupljenost i učešće žena, možda je korisno primjeniti nešto ili sve

KVADRATIĆ 4 – POSEBNI PODACI O SPOLU

Šta je to? Posebni podaci o spolu su podaci koji se prikupljaju i prikazuju odvojeno za žene i muškarce.

Kako ih prikupiti?

- Pobriniti se da se na svim obrascima i u računarskoj evidenciji zahtijeva unos spola ispitanika.
- Zahtijevati da se podaci uvijek ravnomjerno prikupljaju među ženama i muškarcima, ili proporcionalno zastupljenosti žena i muškaraca u određenoj službi ili grupi.
- Razmotriti posebne mjere kako bi se osiguralo učešće žena i muškaraca u procesu prikupljanja podataka, npr. organizirati odvojene fokus grupe za žene i muškarce ili sarađivati sa organizacijama u lokalnoj zajednici.
- Uvijek usporedite podatke o ženama i muškarcima i analizirajte razlike.

navedeno u nastavku:

- Predstavnik udruženja policajki – ako ne postoji takvo udruženje, može se imenovati ili izabrati predstavnica žena;
- Osoba odgovorna za pitanja koja utiču na žene u sindikatu policije; i
- Predstavnice žena iz lokalne zajednice, npr. predstavnice ženskih mreža i organizacija koje pružaju usluge ženama žrtvama krivičnih djela.

4.2 Praćenje provedbe rodno osjetljive politike u policijskim službama

Dobri propisi su ključni element u izgradnji i uvođenju rodno osjetljivog policijskog rada. Svaka politika treba uzeti u obzir različite potrebe žena, muškaraca, djevojčica i dječaka, bilo da se radi o žrtvama krivičnih djela, počionicima, pritvorenicima ili policijskom osoblju, a trebaju postojati propisi koje se bave specifičnim rodnim pitanjima. Sistemi unutarnjeg nadzora odgovorni su za praćenje provedbe politike, uključujući i njen uticaj na različite grupe u zajednici. Specijalizirana tijela mogu pomoći da se osigura posvećivanje potrebne pažnje rodnim pitanjima.

Rodna samoprocjena ili rodna revizija

Rodna samoprocjena ili rodna revizija može biti odličan prvi korak u utvrđivanju koji propisi i mjere već postoje, a koji su još potrebni. Rodna revizija je postupak procjene koji organizacija primjenjuje kako bi utvrdila na koji način se rodna pitanja rješavaju u njenim unutarnjim organizacijskim procesima i aktivnostima. U okviru rodne revizije, prikupljaju se informacije iz niza različitih izvora, i može se analizirati neko specifično rodno pitanje, ili razmotriti svi aspekti organizacije. Nekoliko policijskih organizacija smatraju rodne revizije korisnim.¹⁵

Ovaj priručnik sadrži tabelu za samoprocjenu na strani 45. DCAF je izradio i detaljniji priručnik za samoprocjenu za policiju, oružane snage i sektor pravosuđa (*Gender Self Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*), koji se može koristiti u izradi i usmjeravanju takvog procesa revizije (vidjeti *Dodatne izvore informacija* na strani 51). Priručnik koji su izradili DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW *Procjena, nadgledanje i vrednovanje reforme sektora bezbjednosti i rodna pitanja* također sadrži savjete za rodne revizije u institucijama sektora sigurnosti.

Razmatranje propisa

Da bi nadzorne strukture i sistemi učinkovito pratili rodna pitanja, trebaju postojati odgovarajući propisi za uvođenje standarda na koje se policija obavezala. Policijska služba može razmotriti propise na slijedeći način.

- Razmotriti sve standardne operativne procedure, protokole, propise, procese i prakse, kako bi se osiguralo da u njima nema diskriminacije, da su formulirane tako da uključuju žene i muškarce i da se bave različitim potrebama žena, muškaraca djevojčica i dječaka.
- Osigurati postojanje odgovarajućih operativnih procedura, protokola, propisa, procesa i praksi koje se odnose na krivična djela povezana sa rodom, kao što su nasilje u porodici i seksualno nasilje.
- Pobriniti se da postojeće procedure i protokoli odražavaju jasno razumijevanje da je policija tu da služi i štiti zajednicu u cjelini, uključujući žene i nedovoljno zastupljene grupe.
- Raspravljati o protokolima i procedurama sa grupama iz zajednice, uključujući ženske organizacije, ženske grupe i one koji se bave pružanjem zdravstvenih, obrazovnih i pravnih usluga.

Da bi se olakšalo praćenje rodni pitanja, u svakom propisu treba navesti koje se vrste posebnih podataka o spolu moraju prikupljati i na koji način se izvještava o njima, te identificirati relevantne pokazatelje.¹⁴ Potom unutarnji nadzorni organi koriste navedene podatke za praćenje eventualnog različitog uticaja politike na žene, muškarce, djevojčice i dječake, kao i napretka u postizanju određenih rodni ciljeva. O rodno osjetljivom praćenju se govori u nastavku, u poglavljima 4.3 *Nadzor nad uslugama koje policija pruža ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima* (stranica 24) i 4.4 *Nadzor nad službom za ljudske resurse u policiji* (stranica 27).

Rodni propisi

Mnoge policijske službe ostvaruju korist od izrade i provedbe konkretne rodne politike, strategije i/ili akcionog plana. Rodnom politikom se utvrđuju ciljevi i obaveze policije da osiguraju da rod bude sastavni dio svakog aspekta policijskih propisa i praksi, dok

se rodnim akcionim planom utvrđuju aktivnosti, rokovi i odgovornosti u ostvarivanju navedenog.

Kao što postoje institucionalni propisi, vjerovatno postoje i nacionalni rodni propisi, kojima su utvrđena određena policijska zaduženja, a u nekim slučajevima su povezani i sa međunarodnim obavezama. Ovi propisi mogu biti u obliku državnog akcionog plana za provedbu Rezolucije Vijeća sigurnosti UN 1325 ili državnih propisa o rodnoj ravnopravnosti ili nasilju nad ženama. Policijske službe trebaju pratiti i izvještavati o vršenju svojih uloga u okvirima takvih nacрта državne politike (vidjeti primjer 1).

PRIMJER 1 – KOORDINATOR ZA PITANJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI UPRAVE POLICIJE CRNE GORE

Uprava policije Crne Gore imenovala je koordinatora za pitanja rodne ravnopravnosti nakon usvajanja Zakona o rodnoj ravnopravnosti 2007. godine. Koordinator usmjerava izvršavanje obaveza i redovno podnosi izvještaje u okviru „Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori“, kao i izvještaje o obavezama u skladu sa „Konvencijom UN-a o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama“. Svake godine, Uprava policije aktivno učestvuje u globalnoj kampanji “16 dana aktivizma protiv rodno zasnovanog nasilja”. 2011. godine, koordinator je pomogao u izradi standardne operativne procedure za slučajeve rodno zasnovanog nasilja, kojima je utvrđen način rješavanja slučajeva rodno zasnovanog nasilja u institucijama, kao i njihova međusobna koordinacija.

Izvori: Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Evrope (WPON), Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu: S posebnim osvrtom na privlačenje, odabir i profesionalni razvoj žena u policiji (Beograd: UNDP/SEESAC, 2012.), str. 27.; privatna komunikacija sa Bojanom Balon, UNDP/SEESAC, 28.06.2013.

Specijalizirane uloge i tijela

Pitanje koje razmatraju mnoge policijske službe u provedbi rodnih inicijativa je da li da se formiraju specijalizirana tijela (kao što je Odjel za rodna pitanja opisan u primjeru 2), ili da se postojećim tijelima daju veće odgovornosti u rodnim pitanjima. U tabeli 1 su navedene neke od prednosti i nedostataka navedenih različitih pristupa. Naravno, čak i kada postoje specijalizirana tijela, opet se od postojećih organa može očekivati da se u svom radu bave rodnim pitanjima.

Mnoge policijske službe imaju pojedince, kao što je “kontakt osoba za rodna pitanja”, koji su posebno zaduženi za pružanje podrške integriranju roda u politiku i rad policije.

TABELA 1 – PREDNOSTI I NEDOSTACI KORIŠTENJA SPECIJALIZIRANIH TIJELA ZA ISPUNJAVANJE I PRAĆENJE OBAVEZA KOJE SE ODNOSE NA ROD UNUTAR POLICIJE

Prednosti	Nedostaci
Stvara se grupa stručnjaka i edukatora za rodna pitanja.	Može se javiti nedostatak starješinstva i kredibiliteta.
Jača se strateško fokusiranje i održava se napor u bavljenju rodni pitanjima.	Može dovesti do pojave stava u drugim dijelovima organizacije da je "neko drugi" odgovoran za gender mainstreaming.
Promovira se koordinacija i angažiranost različitih odjela .	Rizik da se stvori nedovoljno jasni mandat ili da se duplira rad ostalih postojećih tijela.
Mogu se privući finansijska sredstva namijenjena za integriranje rodne perspektive.	Često nedostaje resursa, u poređenju sa drugim jedinicama.
Može pomoći u jačanju saradnje sa vanjskim akterima u rodni pitanjima/ nadzoru.	



Kada postoji specijalizirano tijelo ili jedinica zadužena za nadgledanje rodni pitanja, ona će biti najefektivnija kada:

- Ima podršku na političkom nivou i sa najvišeg rukovodnog nivoa i dovoljno je visoko na hijerarhijskoj ljestvici institucije da može odobravati i uvoditi potrebne promjene;
- Jasno je integrirana u policijsku strukturu, i ima pristup donosiocima odluka na strateškim nivoima, kao i svim relevantnim podacima;
- Ima kapacitet za istraživanje i analizu propisa;
- Njen rad je povezan ili koordiniran sa postojećim nadzornim strukturama;
- Njeno osoblje pohađa obuku o rodni pitanjima; i
- Ima ravnomjeran broj ženskog i muškog osoblja.

PRIMJER 2 – ODJEL ZA RODNA PITANJA U NACIONALNOJ POLICIJI LIBERIJE

Nacionalna policija Liberije (LNP) je svoju rodnu politiku usvojila 2005. godine, a 2008. godine je formirala Odjel za rodna pitanja sa zadatkom da podržava, prati i izvještava o provedbi rodne politike. Sa sedam uposlenika, Odjel za rodna pitanja promovira zapošljavanje žena, podržava izgradnju kapaciteta ženskog osoblja i uključivanje obuke o rodni pitanjima u policijsku akademiju, podiže svijest o rodnoj politici i problemu nasilja nad ženama i djecom u policiji i društvu uopće, i opsežno prati uključivanje rodni pitanja u propise, smjernice i programe LNP-a. Odjel za rodna pitanja također odgovara na prijave protiv policijskih službenika za seksualno uznemiravanje, nasilje u porodici i uporno neplaćanje obavezne alimentacije.

Izvor: Miranda Gaanderse i Kristin Valasek (ur.), The Security Sector and Gender in West Africa: A survey of police, defence, justice and penal services in ECOWAS states [Rod i sektor sigurnosti u Zapadnoj Africi: Pregled policijskih, odbrambenih, pravosudnih i kazneno popravnih službi u zemljama Ekonomske zajednice zapadnoafričkih država ECOWAS] (Ženeva: DCAF, 2011.), str. 146.

Udruženja policijskih službenica

Različite policijske službe imaju uspostavljene odbore ili mreže koje zastupaju policajke i civilne uposlenice, kao i odbore koji zastupaju prava lezbejki, homoseksualaca, biseksualaca i transrodnog (LGBT) osoblja. Iako nisu zvanično zaduženi za provedbu propisa, često prate pitanja koja brinu uposlenice ili LGBT osoblje, izvještavaju rukovodstvo o njima i savjetuju ih u rješavanju navedenih problema. Kao takvi, mogu predstavljati koristan mehanizam unutarnjeg nadzora za rodna pitanja.¹⁵

Pukovnica Lola Otaboeva (u uniformi) je viša savjetnica za međunarodnu saradnju i koordinatorica za rodna pitanja u Ministarstvu unutarnjih poslova Tadžikistana. Lobirala je za uvođenje policijskih jedinica specijaliziranih za nasilje u porodici i podržavala nastojanja u tom pravcu. Oružane snage Tadžikistana zapošljavaju preko 1,5 miliona žena, uključujući 9 pukovnica i 71 potpukovnicu. Fotografija: Ured OSCE-a u Tadžikistanu, bez datuma.

4.3 Nadzor nad uslugama koje policija pruža ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima

Za policiju je važno da ima pristup pouzdanim informacijama o rezultatima svog rada, kako bi utvrdila da li propisno vrši svoje funkcije i kako bi joj te informacije pomogle u formuliranju odgovarajućeg odgovora na potrebe žena, muškaraca, djevojčica i dječaka u zajednicama kojima služi. Nadzor nad policijskim uslugama treba uključivati prikupljanje i analizu podataka o rodnim pitanjima u svim policijskim aktivnostima, a posebna pažnja se treba posvetiti načinu na koji policija rješava slučajeve nasilja u porodici i seksualnog nasilja.

Prikupljanje i analiza podataka o rodnim pitanjima

Policijski podaci trebaju uključivati mjerila:

- Krivičnih prijava, koje bi generalno trebalo obuhvatati podatke o spolu i dobnoj grupi žrtve i navodnog prijestupnika, a trebaju se evidentirati tako da sve karakteristike koje su povezane s rodom budu očigledne (na primjer, evidentiranje napada u okviru porodice kao djela nasilja u porodici, a ne kao napada);
- Trendova u pogledu viktimizacije;
- Ažurnosti ili rješavanja predmeta;
- Nivoa zadovoljstva građana nakon intervencije policije;
- Povjerenja javnosti u policiju;
- Javnog osjećaja sigurnosti.¹⁶

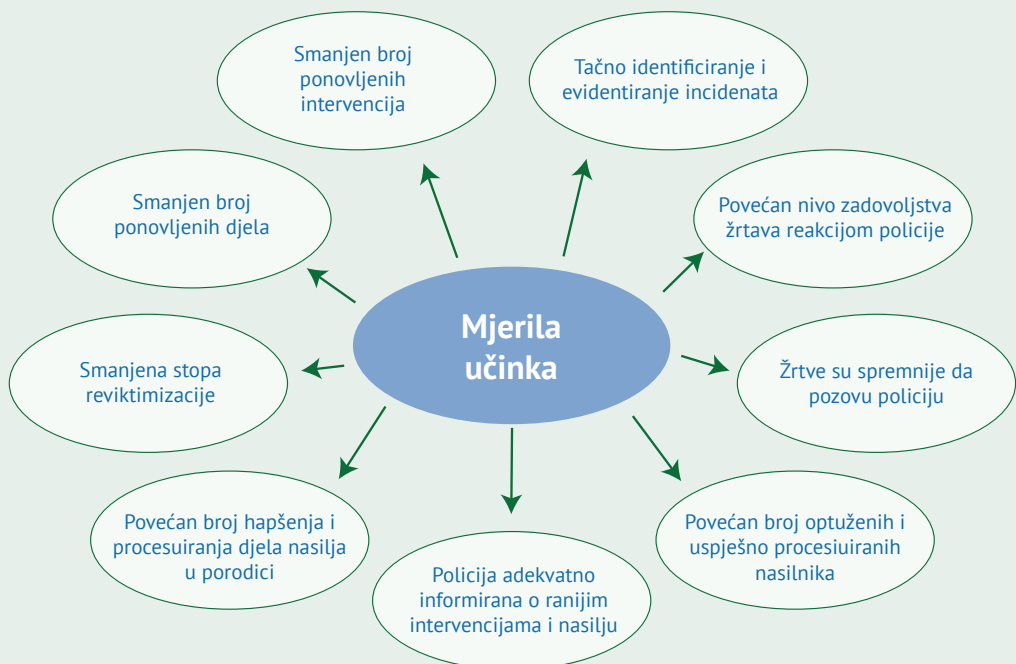
Podaci o ažurnosti ili rješavanju slučajeva pokazuju kako policija dovršava ili zatvara krivičnu prijavu, uključujući podatke o tome da li je pokrenuta optužnica i da li je slučaj skinut sa spiska aktivnih istraga. Ovi su podaci naročito važni u praćenju toga kako policija odgovara na javne pozive za pomoć i krivična djela koja možda često ostaju nedovoljno istražena. Na primjer, ako se utvrdi da veliki broj poziva građana zbog nasilja u porodici nije istražen (npr. evidentirani su samo kao “informativne prijave”, a ne krivične prijave, smatralo se da ne sadrže elemente krivičnog djela ili su evidentirane kao lažne), to bi ukazivalo na postojanje značajne razlike između onoga što članovi zajednice smatraju nasiljem u porodici i odgovora policije.¹⁷

Krivična djela koja se često ne prijavljuju policiji, kao što su nasilje u porodici i seksualno nasilje, zbog toga će biti nedovoljno zastupljena u policijskim podacima o krivičnim djelima. Policija stoga mora u svoju analizu krivičnih djela proaktivno uključivati podatke koje prikupljaju druge agencije (npr. putem anketa o viktimizaciji i informacije koje prikupljaju agencije koje pružaju usluge žrtvama). U Ujedinjenom Kraljevstvu, Britanska anketa o krivičnim djelima (British Crime Survey) uključuje i lične intervjue, kao i poseban obrazac u kojem ispitanici sami odgovaraju na pitanja o nasilju u porodici,

seksualnom napadu i uhođenju, kako bi se pokušala uspostaviti protuteža nedovoljnom prijavljivanju navedenih djela. Ovi podaci se kombiniraju sa policijskom evidencijom o krivičnim djelima, kako bi se stekla potpuna slika o razmjerima kriminala.¹⁸ Policijske agencije trebaju tražiti načine da uključe ženske organizacije i ostale aktere u zajednici u praćenje i izvještavanje o radu policije. Na primjer, ženski krizni centar bi se mogao konsultirati o postupanju policije sa žrtvama nasilja u porodici ili silovanja.

Policijske službe trebaju svake godine pripremati i objavljevati operativne statističke podatke, kako bi ih javnost mogla kontrolirati i komentirati. Kada se primjenjuju metodologije upravljanja kvalitetom, trebalo bi biti moguće pripremiti posebne podatke o spolu i pratiti napredovanje ka ostvarivanju institucionalnih ciljeva ili nacionalnih ili međunarodnih odrednica koje se odnose na rod.

SLIKA 2 - MJERILA UČINKA POLICIJE U SLUČAJEVIMA NASILJA U PORODICI



Izvor: Kiah Rollings i Natalie Taylor, "Measuring police performance in domestic and family violence" ["Mjerenje učinka policije u slučajevima nasilja u porodici"], *Trends & Issues in Crime and Criminal Justice*, br. 367, Australijski institut za kriminologiju, 2008., str. 3.

Praćenje i procjena postupanja u slučajevima nasilja u porodici i seksualnog nasilja

Neke policijske službe su uspostavile mehanizme za mjerenje učinkovitosti u sprečavanju i rješavanju slučajeva nasilja u porodici ili seksualnog nasilja (koji su, naravno, samo dva primjera krivičnih djela povezanih s rodom). Na slici 2 je prikazano nekoliko načina na koje policija može izmjeriti svoje postupanje u slučajevima nasilja u porodici.

Kroz sisteme za mjerenje se trebaju razmatrati:

- Mjerila uticaja – na primjer, broj incidenata, broj poziva ponovnih žrtava i broj ponovnih počinitelaca;
- Mjerila procesa – na primjer, poštivanje procedura/protokola koji se odnose na evidentiranje incidenata, istragu, prikupljanje dokaza i upravljanje predmetima; procenat žrtava koji koriste usluge upućivanja; procenat hapšenja koja rezultiraju osuđujućom presudom; koordiniranje sa drugim akterima i mehanizmima upućivanja; te koliko je žrtva bila zadovoljna reakcijom policije.¹⁹

Organizacije koje se bave pružanjem podrške žrtvama, zdravstvene službe, službe za krivično gonjenje i lokalni organi vlasti mogu pomoći policijskim službama u praćenju njihovog rada i unapređenju prakse.

Podaci se mogu prikupljati putem:

- Analize poziva u kojima se traže policijske usluge i vrsta primljenih prijava;
- Analize evidencije o rješavanju slučajeva;
- Revizije istražnih spisa policije;
- Revizije u policijskim stanicama i/ili specijalnim jedinicama zaduženim za slučajeve nasilja u porodici ili seksualnog nasilja;
- Ankete o nivou zadovoljstva žrtava – međutim, svaki kontakt sa žrtvama zahtijeva pažljivo postupanje, a u nekim zemljama takve ankete vrše specijalno obučeni istraživači.

Kada se navedenim praćenjem utvrde nedostaci u radu policije, potrebno je revidirati operativne procedure i obuku, i uvesti nove mjere. Praćenje i procjena se trebaju periodično ponavljati, kako bi se mogao ocijeniti uticaj novih mjera.

Podaci o nasilju u porodici i seksualni delikti treba jasno da se vide u operativnim statističkim podacima policije, uz osiguranu zaštitu identiteta žrtava.

4.4 Nadzor nad službom za ljudske resurse u policiji

Procesi službe za ljudske resurse, te ravnomjeran broj muškog i ženskog osoblja su u samom srcu stvaranja reprezentativne policije za zajednicu kojoj služi. Potrebno je intenzivno nadzirati prakse zapošljavanja i unapređenja i proaktivno pratiti mjere za zadržavanje, napredovanje i ujednačenost plaća, kako bi se osigurale jednake mogućnosti za žene i muškarce. Publikacija Nacionalnog centra za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement [Zapošljavanje i zadržavanje žena: vodič za samoprocjenu agencija za provedbu zakona]*, sadrži detaljnije informacije o navedenim pitanjima. Provjera kandidata igra određenu ulogu u sprečavanju nedoličnog ponašanja u policiji, o čemu se detaljnije govori u dijelovima 4.5 i 4.6.

Rodno osjetljiva provjera kandidata pri zapošljavanju

Provjere kandidata pri zapošljavanju predstavljaju dio procesa odabira u svakoj policijskoj službi. U tom procesu je potrebno provjeriti:

- Istoriju nasilja u porodici ili seksualnog nasilja, zlostavljanja djece, seksualnog uznemiravanja ili nasilnog ili diskriminatornog ponašanja (vidjeti primjer 5 na strani 39);
- Negativne stavove prema ženama kao službenicama u agencijama za provedbu zakona ili ženama žrtvama nasilja u porodici, seksualnog napada ili drugih krivičnih djela.

Procesi rodno osjetljive provjere kandidata pri zapošljavanju trebaju uključivati:

- Detaljne intervjuue sa kandidatom, uključujući postavljanje pitanja koja se odnose na ranije nabrojano;
- Razgovore s ljudima koji poznaju kandidata, uključujući njegovog/njenog bračnog druga ili partnera;
- Psihološko testiranje;
- Pregled aktivnosti kandidata u pogledu društvenog umrežavanja i članstva u društvenim i političkim organizacijama;
- Provjere adrese kandidata, kako bi se utvrdili mogući hitni pozivi zbog nasilja u porodici ili drugih oblika nasilja sa navedene adrese;
- Kada kandidat prelazi iz druge policijske službe ili sa drugog radnog mjesta u javnom sektoru (npr. iz oružanih snaga), pregled istorije njegovog/njenog ponašanja.²⁰

Potrebno je provesti intenzivnije unutarnje procedure provjere kandidata koji se prijave na naročito osjetljiva ili izložena radna mjesta, koja se bave pitanjima kao što su zaštita djece i odraslih, nasilje u porodici, nestale osobe, prostitucija i rad sa seksualnim prijestupnicima.²¹

Praćenje procesa zapošljavanja i odabira

Svaka policijska služba treba izraditi i provoditi strategiju zapošljavanja, koja je osmišljena na način da poveća zastupljenost, između ostalih, žena, pripadnika etničkih ili vjerskih manjina i drugih. Priručnik *Reforma policije i rodna pitanja* koji su zajednički izradili DCAF, OSCE/ODIHR i UN-INSTRAW sadrži smjernice u ovom pravcu, uključujući kontrolnu listu za izradu opisa poslova i savjete o fleksibilnim propisima prilagođenim potrebama porodica. Osnovna dobra praksa u procesu zapošljavanja i odabira uključuje slijedeće mjere.

- Obučiti članove komisija za zapošljavanje kako bi bili svjesni problema diskriminacije u zapošljavanju – uključujući diskriminaciju na osnovu bračnog stanja, djece ili moguće trudnoće – i mogućnost svjesnih ili nesvjesnih predrasuda prema određenim grupama.
- Osigurati ravnomjeren broj muških i ženskih članova u komisiji za zapošljavanje, uz zastupljenost niza različitih perspektiva. U Srbiji, na primjer, najmanje jedan od četiri člana komisije za odabir mora biti žena.²² Razmislite i o postavljanju vanjskih članova komisije za odabir kandidata, kao što su npr. stručnjaci za ljudske resurse.

Potom se moraju uvesti sistemi nadzora, kako bi se pratio i ocjenjivao proces zapošljavanja i utvrdile učinkovite prakse i potencijalne promjene koje je potrebno uvesti. Praćenje treba uključivati slijedeće mjere.

- Praćenje slika koje se koriste u materijalima prilikom zapošljavanja, kao i lokacija na kojima se provode aktivnosti zapošljavanja, kako bi se osigurala jednaka zastupljenost žena i prilagođenost procesa njihovim potrebama.
- Utvrdite ciljeve u pogledu zastupljenosti žena kao jedno od mjerila učinka, kao i posebne ciljeve koji se odnose na pripadnice etničkih manjina. Ciljevi se mogu utvrditi prema demografskom sastavu zemlje, uključujući udio žena u odrasloj populaciji (npr. 49 %) ili radnoj snazi (npr. 40 %), ili u skladu sa ciljevima iz nacionalne politike o rodnim pitanjima.
- Prikupljajte podatke o spolu i etničkom porijeklu kandidata u svakoj fazi procesa zapošljavanja, a potom usporedite procenat muškaraca i žena koji uspiju proći svaku fazu. Ako je moguće, pogledajte evidenciju iz proteklih godina. Ako su žene u većem broju eliminirane nakon određenog testa, razmotrite slijedeća pitanja:
 - Da li je vještina ili sposobnost koja se procjenjuje doista potrebna za poziciju za koju su se kandidati prijavili?
 - Da li je štetan uticaj na žene sveden na najmanju moguću mjeru?
- Pojasnite kriterije za zapošljavanje i tražite pismene i konkretne ocjene kandidata prema svakom kriteriju. Te ocjene se potom mogu razmotriti, kako bi se utvrdilo koji kriteriji možda imaju neproporcionalno negativan uticaj na žene.
- Provjerite ima li eventualnih naznaka rodni predrasuda među osobama koje učestvuju u procesu zapošljavanja. Ako neki član komisije koji vodi intervju

ili provjerava kandidata ženama dosljedno daje niže ocjene nego muškarcima, potrebno ga je smijeniti.

- Redovno (svakih šest mjeseci) revidirajte program zapošljavanja u odnosu na zacrtane ciljeve i istražite razloge za eventualno neispunjavanje nekih od njih.

Praćenje zadržavanja u službi, napredovanja i ravnoteže između poslovnog i privatnog života

Također trebaju postojati nadzorni sistemi za praćenje i procjenu zadržavanja i napredovanja osoblja, uključujući imenovanje na specijalne pozicije. Sve policijske agencije trebaju rutinski prikupljati i analizirati osnovne statističke podatke o ženskom i muškom osoblju u svim fazama karijere, uključujući:

- Procenat žena i muškaraca za svaki čin;
- Jedinice u kojima služe i žene i muškarci, uz obraćanje posebne pažnje a procenat žena koje obavljaju specijalne funkcije;
- Procenat učešća žena i muškaraca u specijalnoj obuci;
- Razumijevanje fleksibilnih pravila prilagođenih potrebama porodica, kao što je roditeljski dopust, među ženama i muškarcima;
- Dostupnost mentorstva;
- Stope zadržavanja žena i muškaraca u službi;
- Razlozi koje žene i muškarci navode za odustajanje od obuke ili napuštanje službe;
- Iskustva vezana za spolnu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje (o ovome se detaljnije govori u dijelu 4.6 na strani 36).

Državna policija Albanije, na primjer, prikuplja i analizira podatke o razlozima napuštanja službe posebno među ženama i muškarcima. Utvrđeno je da su ključni motivi žena za napuštanje policijske akademije bili okruženje u kojem dominiraju muškarci i želja za pronalaženjem plaćenijeg posla. Nakon deset godina službe, najvažniji razlog zbog kojeg žene napuštaju policiju je nemogućnost uspostavljanja ravnoteže između poslovnog života i porodičnih obaveza, dok muškarci u toj fazi odlaze na plaćenija radna mjesta.²³

Podaci o praćenju se trebaju dopunjavati redovnim anketama među (ili fokus grupama sa) ženskim i muškim osobljem o problemima na radnom mjestu i općem zadovoljstvu (vidjeti primjer 3). Važno je analizirati iskustva onih koji koriste fleksibilna pravila zbog porodičnih obaveza, kao i onih koji ih ne koriste. Priručnik *Reforma policije i rodna pitanja* uključuje obrazac za “procjenu radnog okruženja”. Prikupljeni podaci se trebaju redovno analizirati, kako bi se procijenile eventualne prepreke u napredovanju žena i muškaraca u karijeri, uključujući seksualno uznemiravanje i diskriminaciju, te na toj osnovi osmislile i testirale intervencije i korigovale prakse i propisi.

Formiranje odbora ili radne grupe zadužene za strateško nadgledanje radnih uslova za žene može biti korisno.

PRIMJER 3 – POLICIJSKA UPRAVA MEDISON, VISKONSIN, SAD

Načelnik Policijske uprave Medison javno se obavezao na izgradnju službe koja će biti odraz zajednice. Njemu se pripisuju zasluge zbog dosljedno visokog udjela ženskog osoblja u Policijskoj upravi (34%), i zbog spremnosti da sasluša i provede propise i prakse zasnovane na onome što čuje od svog osoblja).

Policijska uprava redovno provodi ankete među svojim osobljem, u kojima se razmatraju pitanja kao što su rukovodstvo i izgradnja povjerenja. Analiziraju se i rodne razlike u odgovorima na pitanja. Ako se pronađu takve razlike, provodi se prpratna anketa, kako bi se utvrdio njihov uzrok. Načelnik potom organizira "sesiju slušanja", kako bi direktno od osoblja dobio povratne informacije o načinu rješavanja problema. Na osnovu zaključaka navedenih diskusija, uvode se izmjene propisa i praksi. Ova uprava također neprestano revidira propise, u cilju utvrđivanja da li neki od njih imaju negativne uticaje i posljedice po žene i muškarce u organizaciji. Opet, ako je odgovor "da", održavaju se sesije slušanja radi utvrđivanja strategija za rješavanje problema.

Izvor: Ruth Montgomery, Audits in Policing Organizations [Rodne revizije u policijskim organizacijama], (Otava: Status of Women Canada, 2012.), str. 23.

Praćenje jednakosti plaća

Žensko i muško osoblje treba biti jednako plaćeno za isti posao ili posao jednake vrijednosti. Prema statističkim podacima iz Ujedinjenog Kraljevstva za 2005. godinu, policijske službenice su, pored toga što su se nalazile u donjoj polovini platne strukture, u prosjeku zarađivale 8% manje od muških kolega.²⁴ Policijske uprave mogu izvršiti provjeru jednakosti plaća (ponekad se naziva i revizija jednakosti plaća). To je analiza platne strukture organizacije, u cilju utvrđivanja i eliminiranja jazova za koje ne postoji zadovoljavajuće objašnjenje u vezi sa spolom. Kao korisno sredstvo u navedenom postupku može se upotrijebiti *Guidance for Carrying Out Equal Pay Reviews [Priručnik za vršenje provjera jednakosti plaća u policijskoj službi]* Vijeća policijskih službenika Engleske i Velsa.²⁵

Ocjenjivanje rada

Pravičan i nepristran sistem za ocjenjivanje rada apsolutno je presudan za policijsku službu, jer čini osnovu za donošenje odluka o specijalnim zaduženjima i unapređenjima. U kvadratiću 5 je data kontrolna lista pomoću koje se utvrđuje da li je shema za ocjenu rada nediskriminirajuća. Potrebno je ispitati obrasce različitog ocjenjivanja žena i muškaraca.

Policijski službenici za podršku zajednici u policiji pokrajine West Midlands, Engleska.
Fotografija: policija pokrajine West Midlands, 2012.

KVADRATIĆ 5 – KONTROLNA LISTA ZA OCJENJIVANJE RADA

- Ocjene rada su pregledali pravnici i stručnjaci za kadrovska pitanja, kako bi se eliminirale oblasti sa potencijalnim predrasudama ili diskriminacijom.
- Ocjenjivači su obučeni za sprečavanje pristrasnosti i diskriminacije u ocjenjivanju.
- Radni ciljevi i način njihovog mjerenja utvrđuju se na početku perioda koji se ocjenjuje.
- Ocjene rada se zasnivaju na zabilježenom ponašanju.
- Svaki uposlenik se ocjenjuje u pogledu poštivanja propisa o diskriminaciji i uznemiravanju.
- Ocjene rada uposlenika koji su podnijeli prijave za diskriminaciju ili uznemiravanje pažljivo se razmatraju radi utvrđivanja mogućih znakova odmazde.
- Sistem za ocjenjivanje rada i rad ocjenjivača se povremeno razmatraju, kako bi se pronašle i ispravile eventualne predrasude.

Izvor: Nacionalni centar za žene i rad u policiji, (National Center for Women and Policing), Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement [Zapošljavanje i zadržavanje žena: vodič za samoprocjenu agencija za provedbu zakona] (Los Anđeles, Kalifornija: NCWP, 2001.



Ocjene rada također igraju ključnu ulogu u oblikovanju rodno osjetljive policijske službe, putem mjerenja uspješnosti svakog službenika u rodno osjetljivom policijskom radu. Svakog službenika treba ocjenjivati u pogledu, na primjer:

- Pružanja usluga ženama, muškarcima, djevojčicama i djecom u zajednici;
- Reakcije u slučajevima nasilja u porodici ili seksualnog nasilja;
- Poštivanja propisa o diskriminaciji i uznemiravanju;
- Postizanja raznolikosti u izradi projekata i raznovrsnom učešću u projektima ili inicijativama zajednice.

I rukovodne službenike treba ocjenjivati u pogledu, na primjer:

- Postupanja sa ženama i muškarcima u svom timu;
- Stvaranja ili podržavanja institucionalne kulture jednakosti i nediskriminacije;
- Praćenja eventualnih pojava seksualnih delikata i drugih oblika nedoličnog ponašanja.

U primjeru 4 je prikazan pristup u Engleskoj i Velsu.

PRIMJER 4 – OCJENA RADA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA U POGLEDU RAVNOPRAVNOSTI I POŠTIVANJA RAZLIČITOSTI U ENGLSKOJ I VELSU

Policijska u Engleskoj i Velsu je obučena u primjeni nacionalnih standarda u radu koji uključuju promoviranje ravnopravnosti i poštivanje različitosti. Oni koji prođu obuku procjenjuju se prema slijedećim kriterijima za poštivanje različitosti.

- Postupajte u skladu sa relevantnim zakonskim propisima, pravilima i propisima o zapošljavanju i kodeksima ponašanja u pogledu promoviranja ravnopravnosti i različitosti.
- Postupajte tako da:
 - Priznajte i poštujuete porijeklo i uvjerenja ljudi;
 - Poštujete različitosti;
 - Cijenite ljude kao pojedince;
 - Ne diskriminirate ljude.
- Razmislite o tome kako vaše ponašanje utiče na druge i njihov doživljaj vaše organizacijske kulture i pristupa.
- Upozorite ljude kada ne promoviraju ravnopravnost i ne cijene različitost.
- Aktivno pomažite drugima u promoviranju ravnopravnosti i poštivanju različitosti.
- Tražite podršku od odgovarajućih izvora kada vam je teško da shvatite kako da promovirate ravnopravnost i cijenate različitost.

U ocjenjivanju rada rukovodećeg osoblja primjenjuju se posebni kriteriji koji se odnose na razvoj kulture i sistema u organizaciji kojima se promovira ravnopravnost i poštuje različitost. Navedeni kriteriji uključuju pregled i ocjenjivanje sistema, propisa, postupaka, procedura i smjernica organizacije koje se odnose na promoviranje ravnopravnosti i poštovanje različitosti, kao i rješavanje problema nepravedne i diskriminatorne prakse.

Izvor: Skills for Justice, Standards AA1 and AA2 [Zajednički standardi AA1 i AA2] (Šefild: Skills for Justice, 2006.), str. 2.–4.

4.5 Sprečavanje i rješavanje problema seksualnog uznemiravanja i spolne diskriminacije u policijskim tijelima

Nažalost, incidenti seksualnog uznemiravanja ili diskriminacije, pa čak i radno okruženje u kojem su takvi oblici ponašanja rašireni predstavljaju veliki izazov za neke policijske službe u pogledu zadržavanja ženskog osoblja. Intenzivan unutarnji nadzor nad mehanizmima prevencije, postupcima prijavljivanja i disciplinskim mjerama presudan je za eliminiranje navedenih oblika nedoličnog ponašanja.

Propisi i sprečavanje

Zbog učestalosti i posebnih karakteristika, svaka policijska služba treba imati politiku o seksualnom uznemiravanju, kao i stalnu obuku i mjere za praćenje. Provedba politike treba uključivati obuku rukovodilaca i nadređenih o njihovim ulogama i odgovornostima u pogledu održavanja radnog okruženja u kojem nema diskriminacije i uznemiravanja, načina reagiranja na incidente i sprečavanja odmazde nad podnositeljem prijave. Navedene odgovornosti trebaju biti uključene u individualne ocjene rada.

Detaljnije informacije su sadržane u priručniku *Reforma policije i rodna pitanja*, koji sadrži kontrolnu listu za propise o seksualnom uznemiravanju i ključne korake u njihovoj provedbi. Poglavlje 12 publikacije Nacionalnog centra za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement [Zapošljavanje i zadržavanje žena: vodič za samoprocjenu agencija za provedbu zakona]*, sadrži detaljnije smjernice za sprečavanje i istraživanje slučajeva seksualnog uznemiravanja.

Prijave

Sistem za podnošenje prijave treba nuditi višestruke načine za podnošenje prijave pripadniku policije koji želi prijaviti spolnu diskriminaciju, uznemiravanje, nasilje ili zlostavljanje od strane kolege, uz mogućnost zaobilaženja zapovjednog lanca i/ili prijavljivanja neovisnom nadzornom organu.

U relevantnoj politici je potrebno jasno utvrditi slijedeće:

- Kako se može podnijeti prijava (na primjer, mora li biti u pismenoj formi) i koje podatke uključiti u nju;
- Na koji način se potvrđuje prijem prijave;
- Prava optužene osobe(a);
- Istražni postupak, uključujući rokove;
- Kako i u kojim fazama postupka će osoba koja je podnijela prijavu i optuženi dobiti informacije o istrazi.

Istrage

Istrage po prijavama pripadnika policije protiv njihovih kolega, policijskih službenika, trebaju biti:

- Pravične i transparentne, brze i temeljite;
- Pod vođstvom istražitelja koji su prošli specijalnu obuku na temu zakona o diskriminaciji i uznemiravanju, dinamici seksualnog uznemiravanja i razlozima zbog kojih žene i muškarci često nevoljko prijavljuju ovakvo ponašanje, te načinima vođenja razgovora sa žrtvama i sprečavanja odmazde nad žrtvom;
- Treba ih provoditi istražni tim sa ravnomjernim brojem žena i muškaraca, kad god je to moguće;
- U skladu sa jedinstvenim standardima dokumentovanja i istrage po svim prijavama za uznemiravanje i diskriminaciju – oni trebaju obuhvatati povjerljivost prijave, rokove istrage, mjere za sprečavanje odmazde nad žrtvom i mehanizme redovne komunikacije sa žrtvom.

Neke policijske službe imaju posebnu jedinicu za istraživanje navoda o diskriminaciji ili uznemiravanju (koji mogu biti zasnovani na spolu, rasi, nacionalnom porijeklu, dobi, spolnoj orijentaciji, invaliditetu ili drugom statusu koji je zaštićen zakonom). Ta jedinica može biti u sastavu kadrovske službe ili jedinice zadužene za istrage o drugim oblicima nedoličnog ponašanja uposlenih. Iako se djela seksualnog uznemiravanja i diskriminacije obično rješavaju kao “administrativni” prekršaji, incident ponekad može biti dovoljno ozbiljan da se tretira kao krivično djelo. U zavisnosti od ozbiljnosti incidenta, primjenjuju se različiti istražni postupci, standardi dokazivanja i sankcije, pa istražitelji moraju posjedovati znanje o tome koje vrste nedoličnog ponašanja seksualne prirode, uznemiravanja, diskriminacije i nasilja predstavljaju krivična djela.

Disciplinske mjere zbog radnji koje ne predstavljaju krivično djelo mogu imati nekoliko oblika, uključujući obaveznu obuku ili savjetovanje, degradiranje, premještaj, novčanu kaznu, suspenziju bez primanja plaće ili otkaz. Mehanizmima odgovornosti treba se osigurati ne samo da počinioci budu kažnjeni, nego se i nadređeni moraju smatrati odgovornim da osiguraju da uznemiravanje i diskriminacija ne budu tolerirani.

Navedeno može uključivati i disciplinske mjere protiv rukovodioca ili nadređenog koji ne preduzme razumne korake ka identificiranju i zaustavljanju uznemiravanja.

Neke organizacije su također osmislile način da se javno, u okviru organizacije, “skine ljaga” sa imena osobe za koju se utvrdi da nije počinila navodno djelo uznemiravanja ili diskriminacije.

Praćenje prijava

Prijave za seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju u policiji i način njihovog rješavanja moraju se aktivno pratiti i ocjenjivati. Policijske službe trebaju preduzeti slijedeće korake.

- ✓ Standardizirajte definicije različitih vrsta nedoličnog ponašanja (npr. seksualno uznemiravanje, seksualno nasilje) i dostupnih rješenja za različite slučajeve (npr. utemeljeno ili neutemeljeno), kako bi se osigurala usporedivost podataka.
- ✓ Vodite evidenciju o svim prijavama za spolnu diskriminaciju i uznemiravanje, kao i o istragama, nalazima i njihovom rješavanju. Pritom, koliko je moguće, ne otkrivajte imena osoba koje su podnijele prijavu i počinitelaca čija krivnja nije (ili još uvijek nije) dokazana.
- ✓ Provjeravajte da li su osobe koje su podnijele prijavu izložene odmazdi.
- ✓ Redovno analizirajte evidenciju o prijavama za spolnu diskriminaciju i uznemiravanje, kako biste prepoznali trendove i provjerili dosljednost, transparentnost i jednakost procedura i sankcija. Ako je neproporcionalno velik broj slučajeva odustajanja od prijave, nepokretanja istrage i proglašavanja prijave neutemeljenim, istražite razloge koji stoje iza toga. Potražite temeljne uzroke navedenih oblika nedoličnog ponašanja, uključujući nepostojanje odgovarajućeg nadzora, greške rukovodstva ili nedostatak obuke.
- ✓ Uvedite eksplicitnu strategiju učenja iz prijava za spolnu diskriminaciju i uznemiravanje, a naučene lekcije uvrstite u izmjene obuka i propisa.²⁶
- ✓ Objavljujte statističke podatke o broju primljenih prijava za seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju, kao i o njihovoj prirodi i posljedicama. Ne otkrivajte podatke putem kojih bi se žrtve mogle identificirati u bilo kojoj fazi postupka
- ✓ Kada je moguće, podatke o prijavama analizirajte uz podatke prikupljene putem anketa na radnom mjestu, fokus grupa ili izlaznih intervju a ili anketa (za više informacija, vidjeti pod-odjeljak *Praćenje zadržavanja u službi, napredovanja i ravnoteže između poslovnog i privatnog života* na strani 29.).
- ✓ Periodično izvještavajte vanjska nadzorna i/ili rukovodna tijela o uložnim naporima i rezultatima takvih napora na smanjenju učestalosti i eliminiranju seksualnog uznemiravanja i diskriminacije.

4.6 Sprečavanje i rješavanje problema nedoličnog ponašanja pripadnika policije prema građanima

Većina zemalja imaju vanjske mehanizme nadzora koji se bave prijavama zbog ponašanja pripadnika policije. Ti nadzorni mehanizmi mogu prvenstveno biti odgovorni za istraživanje naročito ozbiljnih prijava, kao npr. prijava za seksualni napad od strane policajca, kao što je slučaj u Južnoj Africi, Engleskoj i Velsu.²⁷ U pratećem priručniku u okviru ove serije pod nazivom *Integriranje rodnih pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti* govori se o načinima da vanjski nadzorni mehanizmi postanu osjetljivi na rodna pitanja.

Međutim, u mnogim zemljama i mnogim slučajevima nedoličnog ponašanja pripadnika policije, građani prvo moraju podnijeti prijavu samoj policijskoj službi. Otvorenost za primanje prijava od strane građana i postojanje efikasnih i učinkovitih procedura za odgovaranje na njih od ključnog su značaja za profesionalizam i integritet policijske službe. Postupke rješavanja po prijavama u policiji treba strogo nadzirati, kako bi se osiguralo odlučno rješavanje nedoličnog ponašanja u vezi sa rodnom, kao i dostupnost navedenih postupaka ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima.

Kodeksi ponašanja, propisi i sprečavanje

Svaka policijska služba treba imati jasne propise (ili unutarnje smjernice, direktive, standarde ili kodekse ponašanja) kojima se zabranjuje svaki oblik seksualne diskriminacije, nedolično ponašanje, nasilje ili homofobno nasilje ili diskriminacija od strane pripadnika policije. Na primjer, u kodeksu ponašanja Policijske uprave Eseks u Ujedinjenom Kraljevstvu navodi se da “pripadnici policije trebaju promovirati ravnopravnost, bez protuzakonite diskriminacije bilo koje osobe, tretirajući ljude s poštovanjem, bez obzira na rasu, dob, vjeroispovijest, rod, seksualnu orijentaciju ili invaliditet”. Detaljnim propisima treba utvrditi relevantne procedure za podnošenje prijave, istrage i izvještavanje.

Potrebno je provesti obuku, kako bi se osiguralo da svi policijski službenici razumiju i postupaju u skladu sa navedenim propisima, a nadređeni i rukovodioci trebaju biti odgovorni za praćenje poštivanja propisa među osobljem.

Aktivno praćenje ponašanja pripadnika policije

Pored provjere kandidata (o kojoj se govorilo na strani 16.), direktan nadzor i korištenje obavještajne službe presudni su za sprečavanje i otkrivanje nedoličnog ponašanja u policiji. Da bi se otkrili znaci upozorenja na rodne predrasude ili nedolično ponašanje seksualne prirode, potrebno je periodično i nasumično provjeravati individualne policijske službenike u slijedećim segmentima:

- ✓ Korištenje računara i mobitela;
- ✓ Njihova evidencija o incidentima i slučajevima;
- ✓ Evidencija o zaustavljanju i provjerama (kako bi se utvrdilo neproporcionalno zaustavljanje žena, seksualnih radnica ili drugih grupa²⁸); i
- ✓ Aktivnosti na društvenom umrežavanju.

Neke policijske službe koriste “sistem ranog upozoravanja” za sistemsko prikupljanje, pregled i analizu podataka o radu individualnog policijskog službenika. Da bi bio rodno osjetljiv, svaki takav sistem ranog upozoravanja treba uključivati prikupljanje i analizu posebnih podataka o rodu.

Neovisna komisija za prijave protiv pripadnika policije u Ujedinjenom Kraljevstvu izradila je kontrolnu listu pitanja i preporuka za policijske službe, koja su osmišljena za potrebe sprečavanja ili brzog otkrivanja zloupotrebe policijskih ovlasti za činenje seksualnog nasilja. Kvadratić 6 sadrži primjer pitanja o nadređenima, koja je Komisija pripremila za pripadnike policijskih službi. Kontrolna lista je dopunjena tipskim obrascima za pregled slučajeva i pregled rukovodstva (uključujući provjeru kandidata, obavještajnu službu, nadzor i obrasce u radu, itd.) koji uključuju i obrazac akcionog plana popratnih aktivnosti.

KVADRATIĆ 6 – KONTROLNA LISTA PITANJA O SPREČAVANJU I PREDVIĐANJU SEKSUALNOG NASILJA MEĐU PRIPADNICIMA POLICIJE

- ✓ Postoji li u vašoj policijskoj službi dosljedan i jasan proces primopredaje kada dođe do promjene rukovodnog službenika?
- ✓ Da li rukovodni službenici prolaze obuku o standardima i vrijednostima u okviru obučavanja za ulogu koju vrše?
- ✓ Da li ste zadovoljni sa nivoom obaviještenosti vaših nadređenih o načinu na koji njihovi službenici provode vrijeme? Postoji li adekvatno praćenje prisustva na poslu, bolesti, itd.?
- ✓ Da li bi nadređeni mogli otkriti (imajući na umu prirodu njihove uloge) pretjerano trošenje vremena ili neproporcionalan interes za žene, ili ugrožene grupe, uključujući seksualne radnice?
- ✓ Postoji li okvir za pružanje pomoći ako bi se javile sumnje zbog upadljivog zanimanja za ugrožene grupe? Na primjer, praćenjem hapšenja, provjerama zaustavljanja, lažiranih kazni [izdatih] pripadnicima takvih grupa, i prisustva u posebnim incidentima kao što su nasilje u porodici, nepojavljivanje u službama za skrb ili bijeg od kuće.

*Izvor: Izvodi iz publikacije Neovisne komisije za prijave u policiji, “Appendix: Checklist of questions to the police service” [“Dodatak: Kontrolna lista pitanja policijskoj službi”], u *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence* (London: IPCC, 2012.), str. 13.-14.*

Prijave

U većini zemalja, pojedinac može podnijeti prijavu direktno policiji, obično komandiru stanice ili načelniku policije. Međutim, treba postojati i mogućnost za podnošenje prijave neovisnom tijelu, kao što je institucija ombudsmana, komisija za žalbe, ili tužilac.

Da bi se osigurala rodna osjetljivost procedure za podnošenje prijave, trebaju postojati slijedeće odredbe:

- Višestruki načini za podnošenje prijave, između ostalog u bilo kojoj policijskoj stanici, na drugim mjestima izvan policijskih objekata, putem besplatne telefonske linije ili besplatne poštanske adrese, ili putem email-a;
- U idealnom slučaju, u svakoj policijskoj stanici treba biti na raspolaganju policajka koja može primiti prijavu od žene ili djevojčice;
- Pravilo prema kojem nijedan policijski službenik ne može odbiti da primi prijavu, niti pokušati da odgovori nekoga da podnese prijavu;
- Sistem evidentiranja u kojem se identificira da li podnositelj prijave ima neku vezu sa policijskim službenikom (na primjer, kod identificiranja nasilja u porodici);
- Mogućnost podnošenja prijave na vlastitom jeziku i/ili bez obaveznog pisanja prijave;
- Procedure kojima se podnositelju prijave omogućava da anonimno podnese prijavu;²⁹
- Mogućnost da prijavu podnese žrtvin partner, član porodice, prijatelj ili drugi predstavnik;
- Sistem pomoću kojeg se vodi povjerljiva evidencija o svim podnesenim prijavama koja se može pratiti.

Objašnjenja postupka podnošenja prijave trebaju biti vidno postavljena u policijskim stanicama i ostalim područjima u zajednici, a kopije treba dostaviti organizacijama za pružanje pravne pomoći ženama i organizacijama socijalne zaštite. Te informacije trebaju biti dostupne na svim jezicima kojima se govori u lokalnoj zajednici, te ilustrirane u formi koju mogu razumjeti i ljudi koje ne znaju čitati.

Istrage

Važno je zapamtiti da policija vrši nasilje kad smatra da će proći nekažnjeno. Prijave protiv policije mogu podnijeti i osobe koje općenito nemaju kredibilitet u zajednici, uključujući osobe koje učestvuju u nekoj vrsti kriminalnog ponašanja, beskućnici ili ovisnici o drogi/alkoholu, mentalni bolesnici ili ljudi sa kognitivnim poremećajima. Sve prijave se moraju istražiti sa jednakim nivoom posvećenosti i profesionalnosti.

Kao i istrage o internim prijavama (o kojima se govori na strani 33.), istrage o prijavama građana za spolnu diskriminaciju, nedolično ponašanje ili diskriminaciju od strane pripadnika policije trebaju vršiti specijalno obučeni istražitelji. Žrtve trebaju imati mogućnost da odaberu da razgovaraju sa osobom vlastitog spola.

Trebaju postojati protokoli za rješavanje prijave za seksualno nasilje. Oni trebaju uključivati protokole o razgovorima sa žrtvama, upućivanju na službe za socijalnu podršku i prikupljanju forenzičkih dokaza. Kada je policajac navodni počinitelj, posebnu pažnju treba posvetiti potrebi žrtve i svjedoka za fizičkom zaštitom (vidjeti primjer 5).

PRIMJER 5 – MODEL POLITIKE O NASILJU U PORODICI U POLICIJI MEĐUNARODNOG UDRUŽENJA NAČELNIKA POLICIJE

U Modelu propisa o nasilju u porodici policijskih službenika, koju je izdalo Međunarodno udruženje načelnika policije, istaknut je stav “nulte tolerancije” u policijskoj upravi i proaktivan pristup sigurnosti žrtava.

Primarni elementi su:

1) Sprečavanje kroz prakse zapošljavanja i obuke

- ✓ Vršiti provjeru i psihološko testiranje kandidata, kako bi se isključili oni sa historijom činjenja nasilja u porodici.
- ✓ Obezbjediti redovnu obuku o nasilju u porodici, u idealnom slučaju kroz saradnju sa lokalnim zagovornicima prava žrtava nasilja u porodici.
- ✓ Periodično kontaktirati intimne partnere/članove porodica policijskih službenika i informirati ih o politici o nasilju u porodici, o kontakt osobi u policijskoj upravi i o lokalnim službama za podršku.

2) Uputa za intervenciju nadređenih kada se pojave znaci upozorenja na nasilje u porodici

- ✓ Uvesti sistem za otkrivanje znakova upozorenja na potencijalno nasilje u porodici ili druge oblike nasilja kod policijskog službenika (npr. agresivnost, pretjerano praćenje ili omalovažavanje intimnog partnera/ice).
- ✓ Obezbjediti obuku nadređenima na temu interveniranja u navedenim slučajevima.

3) Strukturiran odgovor na prijavljene incidente nasilja u porodici u kojem učestvuju policijski službenici

- ✓ Ohrabriti službenike da prijave nadređenom ako se protiv njih pokrene krivična istraga ili postupak za izdavanje zaštitnog naloga.
- ✓ Dokumentovati sve radnje i proslijediti ih načelniku putem zapovjednog lanca.
- ✓ Uprave trebaju periodično provjeravati baze podataka o zaštitnim nalogima kako bi pronašli imena službenika protiv kojih je vođen postupak.

4) Osiguravanje sigurnosti i zaštite žrtava

- ✓ Koristite instrument za procjenu opasnosti, uz razgovore sa žrtvom, svjedocima i članovima porodice, kako biste utvrdili potencijal za činjenje nasilja u budućnosti.
- ✓ Oduzmite vatreno oružje i koristite administrativne naloge za zaštitu.
- ✓ Uprave trebaju imenovati člana zapovjednog osoblja kao najvažniju kontakt osobu za žrtvu.
- ✓ Pomozite žrtvi da napravi procjenu opasnosti i sigurnosni plan.

5) Istraga i posljedice

- ✓ Potrebno je vršiti i krivične i administrativne istrage.
- ✓ Svaki službenik za kojeg se administrativnom istragom ili krivičnim postupkom utvrdi da je počinio nasilje u porodici mora dobiti otkaz.

*Izvori: Međunarodno udruženje načelnika policije (IACP), *Domestic Violence by Police Officers and Discussion Paper on IACP's Policy on Domestic Violence by Police Officers [Nasilja u porodici u policijskih službenika i materijal za diskusiju o propisu IACP-a o nasilju u porodici policijskih službenika]* (Aleksandrija, Virdžinija: IACP, 2003.); Kim Lonsway i Penny Harrington, *Responding to Police Officer Domestic Violence: The IACP Model Policy [Odgovor na nasilje u porodici policijskog službenika: Model politike IACP-a]* bez datuma, http://www.abuseofpower.info/Lonsway_IACP_Policy.pdf.*

Policaјka kontrolira dokumente vozačice, Bosna i Hercegovina.
Fotografija: UNDP u Evropi i Centralnoj Aziji, 2012.



Dobre prakse o postupcima podnošenja prijava, istrazi i popratnim aktivnostima objašnjene su u publikaciji Kancelarije Ujedinjenih Nacija za droge i kriminal (UNODC), *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity [Priručnik o odgovornosti, nadzoru i integritetu policije]*, i publikaciji Nacionalnog centra za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement [Zapošljavanje i zadržavanje žena: vodič za samoprocjenu za agencije za provedbu zakona]*.

Praćenje prijava

Praćenje sistema za sprečavanje i rješavanje problema nedoličnog ponašanja pripadnika policije prema građanima treba obuhvatati iste korake kao i praćenje seksualnog uznemiravanja i diskriminacije u policiji, kao što je opisano na strani 36. U izvještajima treba izložiti analizu okolnosti, relevantnih faktora, ishoda i provedenih korektivnih mjera. Podatke o prijavama podijeljene prema spolu treba dostaviti vanjskim nadzornim tijelima.

Nedostatak prijava, ili nedostatak prijava od strane žena ne smije se tumačiti kao znak da su građani općenito zadovoljni radom policije. Naprotiv, to može značiti da građani ne vjeruju da će policija efikasno riješiti prijave. Kao takve, podatke o prijavama treba, kad god je to moguće, kombinirati sa podacima koji su prikupljeni interno od strane policijskog osoblja, kao i građana, kako bi se ocijenio rad policije.



5

ZAKLJUČAK

Policijske službe u mnogim zemljama priznaju da kriminal i nasilje različito utiču na žene, muškarce, djevojčice i dječake, i neprestano se trude da svima pružaju bolje usluge. Slično tome, potpuno integriranje žena u policiju općenito se smatra preduslovom za saradnju i ispunjavanje potreba svih društvenih sektora. Međutim, navedene ciljeve nije lako postići. Osjetljivost na rodna pitanja treba biti duboko uzidana u strukture, postupke, individualne stavove i ponašanje u policijskoj službi.

Unutarnji nadzor u policijskim snagama igra ključnu ulogu u praćenju ispunjavanja standarda koji se odnose na ljudske resurse, pružanje usluge i profesionalizam, kao i isticanju problematičnih oblasti i priznavanju uspjeha. Ovim priručnikom, policijske službe se pozivaju da integriraju rodna pitanja u sve mehanizme unutarnjeg nadzora i praćenja, a istovremeno im se pružaju instrumenti da to i ostvare.



Протокол от
29.05.2018 г.
№ 2.

6

TABELA ZA SAMOPROCJENU

Nakon što ste pročitali ovaj priručnik, koja je vaša reakcija? Da li ste dobili nove informacije koje bi se mogle iskoristiti za unapređenje policijskih službi u vašoj zemlji, ili podijeliti sa policijskom službom sa kojom radite?

U nastavku je predstavljen alat za osnovnu samoprocjenu, koji će vam pomoći da procijenite koji sistemi već postoje i na koji način funkcioniraju, da se fokusirate na ključne oblasti kojima treba posvetiti pažnju i utvrdite naredne korake. Ovaj instrument dopunjuje brojne postojeće instrumente za rodnu procjenu u policijskim službama, koji su nabrojani u nastavku.

Policija u Bishkeku, Kirgistan, provodi praktičnu vježbu identificiranja potreba policije kako bi bolje reagirali na nasilje u porodici, u okviru obuke o rodnim pitanjima OSCE/ODIHR-a. Fotografija: OSCE/ODIHR, Andreea Vesa, 2012.

Pitanja	Posebni podaci o spolu koji treba da se prikupljaju i analiziraju	Šta uraditi kako bi se umanjili nedostaci	Na koji način?
Da li pojedinci i tijela u okviru policije koja prate i nadgledaju rad posjeduju odgovarajuće znanje o rodnim pitanjima?	<ul style="list-style-type: none"> • % onih koji su prošli obuku o rodnim pitanjima (ili pokazali stručno znanje o rodnim pitanjima na drugi način) • % žena i muškaraca koji vrše nadzorne uloge 	<ul style="list-style-type: none"> • Provide training on gender • Update terms of reference for monitoring bodies 	<ul style="list-style-type: none"> • Involve women's groups from the community • Seek support from the ministry responsible for gender and/or international organizations
Da li se u svim postupcima nadzora i praćenja prikupljaju i analiziraju podaci o različitim potrebama i iskustvima žena i muškaraca sa policijskim službama?	<ul style="list-style-type: none"> • Povjerenje žena i muškaraca u policiju • Osjećaj sigurnosti među ženama, muškarcima, djevojčicama i dječacima • % ženskih i muških žrtava i osumnjičenih počinitelja za svaku kategoriju krivičnog djela, u različitim periodima • % svake kategorije krivičnih djela po kojima je pokrenut postupak krivičnog gonjenja • % hapšenja koja su rezultirala osuđujućom presudom • Nivo zadovoljstva žena i muškaraca nakon kontakta sa policijom 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematski pratiti kako provedba propisa, postupaka i praksi u policijskim službama utiče na žene i muškarce • Izraditi institucionalnu rodnu politiku 	<ul style="list-style-type: none"> • Formirati radnu grupu i /ili specijalnu jedinicu • Uključiti predstavnike grupa žrtava i društvenih službi
Postoji li poseban nadzor nad rješavanjem slučajeva krivičnih djela u vezi sa rodom u policiji (npr. nasilje u porodici, seksualni napad, uhođenje, trgovina ljudima, itd.)?	<ul style="list-style-type: none"> • Broj incidenata • % poziva žrtava ponovljenog djela • % prijestupnika koji ponavljaju djelo • % poštivanja procedura/protokola u evidentiranju incidenata, istragama, prikupljanju dokaza i vođenju slučajeva • % žrtava koje koriste usluge upućivanja • % slučajeva u kojima policija koordinira ili integrira aktivnosti sa drugim akterima ili mehanizmima upućivanja 	<ul style="list-style-type: none"> • Izraditi konkretne propise i postupke nadzora 	<ul style="list-style-type: none"> • Formirati radnu grupu i /ili specijalnu jedinicu • Uključiti predstavnike grupa žrtava i društvenih službi

Pitanja	Posebni podaci o spolu koji treba da se prikupljaju i analiziraju	Šta uraditi kako bi se umanjili nedostaci	Na koji način?
<p>Da li su preduzeti pozitivni koraci ka stvaranju raznovrsnog radnog okruženja, u kojem nema direktne ili indirektna diskriminacije?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % kampanja za prijem novog osoblja usmjerenih na žene ili druge nedovoljno zastupljene grupe • % primljenih, intervjuiranih i odabranih kandidatkinja i kandidata • % žena i muškaraca koji zatraže i uspiju dobiti unaprjeđenje • % žena i muškaraca u komisijama za prijem novog osoblja i odborima za unapređenja • % žena i muškaraca koje su odabrali ili unaprijedili pojedini članovi komisije za prijem/odbor za unapređenja • % žena i muškaraca za svaki čin, jedinicu i specijalnost • % žena i muškaraca na obuci za specijalna djelovanja • Plaće žena i muškaraca koji vrše iste ili slične uloge • Razumijevanje fleksibilnih pravila u slučaju porodičnih potreba, kao što je roditeljski dopust, među ženama i muškarcima • Nivo zadovoljstva pripadnica i pripadnika policijskih snaga • Broj godina službe žena i muškaraca • Razlozi koje žene i muškarci navode za napuštanje obuke ili policijske službe 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvrdite ciljeve u pogledu zapošljavanja i unapređenja žena i drugih nedovoljno zastupljenih grupa • Obezbijedite obuku • Prikupljajte i analizirajte informacije o ženama i muškarcima u svakoj fazi procesa zapošljavanja • Prikupljajte i analizirajte informacije o ženama i muškarcima u svakoj fazi policijske karijere • Izradite institucionalnu politiku o jednakim mogućnostima i različitosti, uključujući nadzorne postupke, i prema njoj prilagodite postojeće propise 	<ul style="list-style-type: none"> • Imenovati eksperta ili radnu grupu • Ažurirati obrasce i računarske sisteme, kako bi se osiguralo prikupljanje potrebnih podataka • Provoditi redovne ankete i fokus grupe • Konsultirati udruženja pripadnika policijskih snaga

Pitanja	Posebni podaci o spolu koji treba da se prikupljaju i analiziraju	Šta uraditi kako bi se umanjili nedostaci	Na koji način?
<p>U pogledu seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i nedoličnog ponašanja pripadnika policijskih snaga, postoje li mehanizmi za sprečavanje i podnošenje prijava i disciplinski postupci, i da li se redovno prate?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • % osoblja koje je prošlo obuku o uznemiravanju, diskriminaciji i nedoličnom ponašanju seksualne prirode • Broj i % za svaku vrstu primljenih, istraženih, potvrđenih ili odbačenih prijava koje su podnijeli muškarci i žene 	<ul style="list-style-type: none"> • Izraditi konkretne propise • Usavršiti nadzorne postupke • Obezbijediti obuku 	<ul style="list-style-type: none"> • Formirati radnu grupu i/ili specijaliziranu jedinicu za izradu, praćenje, evaluaciju i prilagođavanje propisa i praksi • Organizirati stalne ankete i fokus grupe • Konsultirati udruženja pripadnika policijskih snaga

U nastavku su nabrojana četiri postojeća instrumenta za procjenu, koja mogu pomoći u usmjeravanju šire ili dublje procjene rodni pitanja u policiji.

- DCAF-ova publikacija *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector* [Vodič za samoprocjenu u policiji, oružanim snagama i sektoru pravosuđa]. U ovom vodiču za samoprocjenu, postavljena su pitanja za policijske uprave, kako bi im se pomoglo da utvrde svoj nivo rodne osjetljivosti, između ostalog u strukturama i postupcima unutarnjeg nadzora i podnošenja prijava. Utvrđen je postupak za vršenje procjena, izradu akcionog plana, te praćenje i evaluaciju provedbe navedenog plana. Vodič je dostupan na albanskom, arapskom, engleskom i francuskom jeziku.
- Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Evrope (WPON), “Upitnik za samoprocjenu o rodnoj osjetljivosti policijske prakse”, iz *Smjernica za rodno osjetljivu policijsku praksu: S posebnim osvrtom na privlačenje, odabir i profesionalni razvoj žena u policiji*. Upitnik je fokusiran na pitanja ljudskih prava, a dostupan je na engleskom i mnogim jezicima koji se govore u Jugoistočnoj Evropi.
- Publikacija Nacionalnog centra za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement* [Zapošljavanje i zadržavanje žena: vodič za samoprocjenu za agencije za provedbu zakona]. Ona sadrži detaljne smjernice o pitanjima ljudskih resursa, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije u policiji. Iako je napisana za policijske agencije u Sjedinjenim Američkim Državama, veliki dio sadržaja je opće primjenjiv. Dostupna je samo na engleskom jeziku.
- Odjeljak publikacije Kancelarije Ujedinjenih Nacija za droge i kriminal (UNODC), *Criminal Justice Assessment Toolkit* [Priručnik za procjenu krivičnog sistema] koji govori o rodnim pitanjima sadrži listu pitanja za procjenu pružanja rodno osjetljivih usluga i sudske medicine, kao i kratke pod-odjeljke o intergitetu i odgovornosti policije i ljudskim resursima. Dostupna je samo na engleskom jeziku.



7

DODATNI IZVORI INFORMACIJA

Dodatni priručnici

Bastick, Megan, *Integriranje rodne perspektive u unutarnji nadzor nad oružanim snagama* (Ženeva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.).

Bastick, Megan, *Integriranje rodni pitanja u nadzor institucija ombudsmana i državnih institucija za ljudska prava nad sektorom sigurnosti* (Ženeva: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.).

Rodno osjetljiva policijska praksa

Bastick, Megan, *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Force and Justice Sector* [Vodič za rodnu samoprocjenu za policiju, oružane snage i pravosudni sektor] (Ženeva: DCAF, 2011.).

Bastick, Megan i Valasek, Kristin (ur.), *Gender and Security Sector Reform Training Resource Package* [Paket materijala za obuku na temu roda i reforme sektora sigurnosti] (Ženeva: DCAF, 2009.), www.gssrtraining.ch.

Britansko udruženje za žene u policiji, *Gender Agenda 2 – Women Making Their Full Contribution to Policing* [Rodni program 2. – Puni doprinos žena policijskoj praksi] (BAWP, 2006.).

DCAF, *Aneks: Međunarodni i regionalni zakoni i podzakonski akti koji se tiču reforme sektora bezbjednosti i rodnih pitanja* (Ženeva: DCAF/UN-INSTRRAW, 2011.).

Denham, Tara, “Reforma policije i rodna pitanja”, u Bastick, Megan i Valasek, Kristin (ur.) *Set priručnika o rodnim pitanjima i reformi sektora bezbjednosti* (Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.).

Međunarodno udruženje načelnika policije, *Addressing Sexual Offenses and Misconduct by Law Enforcement [Rješavanje problema seksualnih delikata i nedoličnog ponašanja u agencijama za provedbu zakona]* (Aleksandrija, Virdžinija: IACP, 2011.).

Neovisna komisija za prijave protiv pripadnika policije, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence [Zloupotreba policijskih ovlasti za činj enje seksualnog nasilja]* (London: IPCC, 2012.).

Montgomery, Ruth, *Gender Audits in Policing Organizations [Rodne revizije u policijskim organizacijama]* (Otava: Status of Women Canada, 2012.).

Nacionalni centar za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement [Zapošljavanje i zadržavanje žena: vodič za samoprocjenu za agencije za provedbu zakona]* (Los Anđeles, Kalifornija: NCWP, 2001.).

Ured za strateške inicijative Pokrajinske policijske uprave Ontario, *Destination Diversity: The Ontario Provincial Police Diversity Journey [Destinacija različitost: put Pokrajinske policije Ontario ka različitosti]* (Ontario: Pokrajinska policija Ontario, 2011.).

Popović, Nikola, “Procjena, nadgledanje i vrednovanje reforme sektora bezbjednosti i rodna pitanja”, u Bastick, Megan i Valasek, Kristin (ur.), *Set priručnika o rodnim pitanjima i reformi sektora bezbjednosti* (Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.).

UNIFEM, *Case Studies of Gender-Sensitive Police Reform in Rwanda and Timor-Leste [Studije slučaja rodno osjeltjive reforme policije u Ruandi i Timor-Leste]* (New York: UNIFEM, 2009.).

UNIFEM i UNDP, *Policy Briefing Paper: Gender Sensitive Police Reform in Post Conflict Societies [Izveštaj o propisima: rodno osjeltjiva reforma policije u društvima poslije sukoba]* (New York: Ujedinjene nacije, 2007.).

UNODC, *Gender in the Criminal Justice System Assessment Tool [Priručnik za procjenu rodnih pitanja u krivično-pravnom sistemu]* (New York: Ujedinjene nacije, 2010.).

Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Evrope, *Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu: S posebnim osvrtom na privlačenje, odabir i profesionalni razvoj žena u policiji* (Beograd: UNDP/SEESAC, 2012.).

Unutarnji nadzor nad policijskim službama

DCAF, *Uputstva za očuvanje policijskog integriteta* (Ženeva: DCAF, 2012.).

Leslie, Sara i Hastings, Sue, “Guidance for carrying out equal pay reviews in the Police Service”, [“Smjernice za razmatranje jednakosti plaća u policijskoj službi”] (London: Policijska uprava, bez datuma) http://www.local.gov.uk/c/document_library/get_file?uuid=141c75c5-e174-4b6e-9a40-2be3e2820309&groupId=10180.

Viši savjetnik generalnog sekretara OSCE-a za policijska pitanja, *Guidebook on Democratic Policing, [Vodič za demokratsku policijsku praksu]*, 2. izdanje (Beč: OSCE, 2008.).

UNODC, *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity [Priručnik o odgovornosti, nadzoru i integritetu policije]* (New York: Ujedinjene nacije, 2011.).

Fusnote

1. Vidjeti DCAF, *Aneks: Međunarodni i regionalni zakoni i podzakonski akti koji se tiču reforme sektora bezbjednosti i rodni pitanja* (Ženeva: DCAF/UN-INSTRAW, 2011.); Megan Bastick i Daniel de Torres, "Primjena rezolucija o ženama, miru i bezbjednosti u reformi sektora bezbjednosti", u Megan Bastick i Kristin Valasek (ur.), *Set priručnika o rodni pitanjima i reformi sektora bezbjednosti* (Ženeva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2010.). Rezolucije Vijeća sigurnosti UN o ženama, miru i sigurnosti predstavljaju seriju rezolucija, počevši od Rezolucije 1325 iz 2000. godine, koje se bave, između ostalog, specifičnim iskustvima žena u oružanom sukobu. Bave se pitanjima kao što su zaštita i poštivanje ljudskih prava žena i djevojčica, pomoć žrtvama seksualnog nasilja, krivično gonjenje odgovornih za nasilje nad ženama i djevojčicama, te provjera i zastupljenost žena u donošenju odluka o sigurnosti.
2. UNODC, *Handbook on Police Accountability, Oversight and Integrity [Priručnik o odgovornosti, nadzoru i integritetu policije]*, (New York: Ujedinjene nacije, 2011.), str. 5.–7.
3. Iako se nazivi ministarstava odgovornih za policiju razlikuju od zemlje do zemlje (na primjer, *Home Office*, Ministarstvo sigurnosti i Ministarstvo za policijske poslove), njihove funkcije koje se odnose na policiju obično su slične. *Žandarmerije* obično podnose izvještaje Ministarstvu odbrane.
4. Međunarodna tijela za provedbu sporazuma o ljudskim pravima uključuju Odbor UN-a za ljudska prava, Odbor protiv mučenja i Odbor za eliminaciju svih oblika diskriminacije nad ženama. Regionalna tijela za provedbu sporazuma uključuju Afričku komisiju i Sud za ljudska prava i prava čovjeka, Evropski komitet za sprečavanje mučenja i nečovječnog ili degradirajućeg postupanja ili kažnjavanja, Evropski sud za ljudska prava, Međuameričku komisiju i sud za ljudska prava, i Parlamentarnu skupštinu Vijeća Evrope. Pregled međunarodnih instrumenata relevantnih za policijsku praksu sadržan je u Aneksu 1. UNODC, napomena 2. u gornjem tekstu.
5. Themba Masuku, *Strengthening Democratic Policing in South Africa: Enhancing and Coordinating the Internal and External Accountability Systems of the South African Police Service [Jačanje demokratskog policijskog rada u Južnoj Africi: poboljšanje i koordinacija unutarnjih i vanjskih sistema odgovornosti]* (Johanesburg: Centar za proučavanje nasilja i pomirenja, 2005), str. 7.
6. O najboljoj praksi za uspostavljanje jedinice za unutarnja pitanja govori se u DCAF-ovoj publikaciji, *Uputstva za očuvanje policijskog integriteta* (Ženeva: DCAF, 2012.), str. 170.
7. UNODC, napomena 2. u gornjem tekstu, str. 14.
8. Prema podacima organizacije UN Women iz 57 zemalja iz svih regija, prosječno 10 % žena je izjavilo da su doživjele seksualni napad, ali ih je samo 11 % prijavilo napad. Ovi podaci se mogu usporediti sa prijavljenim stopama pljački: prosječno 8 % žena navelo je da su bile opljačkane, a 38 % je prijavilo pljačku: UN Women, *In Pursuit of Justice: Progress of the World's Women 2011–2012 [U potrazi za pravdom: progres žena u svijetu 2011–2012]* (New York: UN Women, 2011.), str. 51. Sve je više dokaza o preprekama na koje nailaze muškarci žrtve nasilja u porodici (vidjeti australijsku kampanju "One in Three" ["Jedan od tri"], www.oneinthree.com.au/).
9. Nacionalni centar za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement [Regrutiranje i zadržavanje žena: vodič za samprocjenu za agencije za provedbu zakona]* (Los Angeles, Kalifornija: NCWP, 2001), str. 22.–25. Vidjeti i Christiaan Bezuidenhout, "Performance of female police officers in a male dominated environment: Replacing myth with reality" ("Učinak policajki u okruženju u kojem dominiraju muškarci: realnost zamjenjuje mit"), *Acta Criminologica*, Vol. 15, br. 2, 2001., str. 110.–118; Kim Lonsway, Margaret Moore, Penny Harrington, Eleanor Smeal i Katherine Spillar, *Hiring and Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies [Zapošljavanje i zadržavanje više žena: prednosti za agencije za provedbu zakona]* (Los Angeles, Kalifornija: NCWP, 2003.).
10. Nacionalni centar za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), *ibid.*, str. 133.; Samuel Walker i Dawn Irlbeck, "Driving while female": A national problem in police misconduct" ["Vožnja u ženskom tijelu": nacionalni problem nedoličnog ponašanja u policiji"], Inicijativa za profesionalnost u policiji, Univerzitet Nebraska u Omaha, 2002.; Jennifer Brown, "Integrating women into policing: A comparative European perspective" ["Integriranje žena u policiji: usporedna evropska perspektiva"], u *Policing in Central and Eastern Europe: Comparing Firsthand Knowledge with Experience from the West [Rad policije u centralnoj i istočnoj Evropi: usporedba znanja iz prve ruke sa iskustvima sa Zapada]* (Ljubljana: Koledž za policijske i sigurnosne studije, 1996.).
11. Tim Prenzler, "Equal employment opportunity and policewomen in Australia" ["Jednake mogućnosti zapošljavanja i policajke u Australiji"], *Australian and New Zealand Journal of Criminology*, Vol. 28, br. 3, 1995., str. 258.–277. Isto tako, istraživanje provedeno u SAD-u pokazuje da je čak 63–68 % policijskih službenica prijavilo da su doživjele seksualno uznemiravanje; vidjeti Nacionalni centar za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), napomena 9. u gornjem tekstu, str. 27.

- Istraživanje provedeno u Jugoistočnoj Evropi pokazalo je da 22 % policijskih službenica i 38 % žena na rukovodnim pozicijama u policiji smatra da se seksualno uznemiravanje ponekad dešava, dok 3% smatra da je ono česta pojava. Vidjeti: Udruženje šefova policija Jugoistočne Evrope (SEPCA), *Uspostavljanje mreže žena policajaca jugoistočne Evrope – Rezultati istraživanja* (Sofija: SEPCA, 2010.), str. 56. Ipak, u devet zemalja Jugoistočne Evrope nije bilo prijavljenih slučajeva seksualnog uznemiravanja. Vidjeti: Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Evrope (WPON), *Smjernice za rodno osjetljivu policijsku praksu: S posebnim osvrtom na privlačenje, odabir i profesionalni razvoj žena u policiji* (Beograd: UNDP/SEESAC, 2012.).
12. Studije iz Sjedinjenih Američkih Država su pokazale da je nasilje u porodici dva do četiri puta češće među policijskim porodicama nego američkim porodicama uopće. Vidjeti Nacionalni centar za žene i rad u policiji (National Center for Women and Policing), "Police family violence fact sheet" ["Informativni list o nasilju u policijskim porodicama"]. U Južnoj Africi, muškarci koji rade u sigurnosnoj industriji (uključujući policiju) imaju četiri puta veće šanse da ubiju svoju partnericu od drugih muškaraca. Vidjeti: Lisa Vetten, citirano u "Disarm killer cops" ["Razoružajte policajce-ubice"], *timeslive.co.za*, 30.06. 2010. Vidjeti i: "Femicide: A Case Study on Members of the South African Police Service" ["Femicid: studija slučaja o pripadnicima policijskih snaga Južne Afrike"], Neovisni ured za prijave, 2009.
 13. Ruth Montgomery, *Gender Audits in Policing Organizations [Rodne revizije u policijskim organizacijama]* (Otava: Status of Women Canada, 2012.).
 14. "Indikatori" su kvantitativne ili kvalitativne izjave koje se koriste kao pomoć u praćenju i ocjenjivanju:
 - Da bi se izmjerilo da li je i koliki napredak je postignut na postizanju nekog cilja; i
 - Da bi se promjene, postignuća i uticaj pretočili u mjerljive i usporedive kvalitativne i kvantitativne brojeke.
 15. Ruth Montgomery, *Female Staff Associations in the Security Sector: Agents of Change? [Udruženja službenica u sektoru sigurnosti: agenti promjene?]* (Ženeva: DCAF, 2011.). Vidjeti takođe: DCAF, *DCAF Informator: Udruženja žena u sektoru sigurnosti* (Ženeva: DCAF, 2012.).
 16. UNODC, napomena 2. u gornjem tekstu, str. 87. Primjer izvještavanja o krivičnim djelima nasilja u porodici i seksualnog nasilja sadržan je u: Metropolitan Police Authority, "Metropolitan Police Authority Domestic and Sexual Violence Board final report 2006–2011" ["Konačni izvještaj Odbora za nasilje u porodici i seksualno nasilje Gradske policijske službe 2006-2011"], Gradska policijska služba, 2011.
 17. Jedna policijska uprava u SAD-u bila je izložena kritikama 1990. godine zato što je rutinski zatvarala slučajeve seksualnog napada bez zadovoljavajuće istrage. Internom revizijom 203 prijave za seksualni napad koje su primljene u periodu od 18 mjeseci utvrđeno je da je preko polovine navedenih slučajeva nepropisno zatvoreno. Vidjeti: "Unfounded rape cases to get a second look from Oakland PD" ["Ponovno razmatranje neutemeljenih optužbi za silovanje u Policijskoj upravi Ouklenda"], *Law Enforcement News*, Vol. 16, br. 322, 1990.
 18. Home Office, *Crime in England and Wales, 2010/11: Findings from the British Crime Survey and Police Recorded Crime [Kriminal u Engleskoj i Velsu, 2010/11: rezultati iz britanskog izvještaja o kriminalu i kriminala koji je zabilježila policija]*, 2. izdanje, UK Home Office, str. 61.
 19. Ministarstvo pravde SAD-a, *Problem-Oriented Guides for Police: Domestic Violence [Priručnici za rješavanje problema u policijskom radu: nasilje u porodici]*, Ured za rad policije u zajednici, 2007., str. 21.–22.
 20. Međunarodno udruženje načelnika policije, *Domestic Violence by Police Officers [Nasilje u porodici koje čine službenici policije]* (Aleksandrija, Virdžinija: IACP, 2003.); Neovisna komisija za prijave protiv policijskih službenika, *The Abuse of Police Powers to Perpetrate Sexual Violence [Zloupotreba policijskih ovlasti u činjenju seksualnog nasilja]* (London: IPCC, 2012.), str. 8.
 21. Lista predloženih pitanja za provjeru kandidata sadržana je u: "Appendix: Checklist of questions to the police service" ["Dodatak: kontrolna lista pitanja za policijsku službu"], u: Neovisna komisija za prijave protiv policijskih službenika, *ibid.*
 22. Mreža žena policijskih službenica Jugoistočne Evrope (WPON), napomena 11. u gornjem tekstu, str. 21.
 23. *Ibid.*, str. 24.
 24. UNISON, "Submission to the independent review of police officers' and staff remuneration and conditions" ["Neovisno razmatranje naknada i uslova za policajce i policijsko osoblje"]. Šest starijih policajki u Velsu (Ujedinjeno Kraljevstvo) dobile su tužbu kojom su zahtijevale isplatu odštete za godine tokom kojih su bile potcjenjivane, zaobilažene kada su odobravana unapređenja i dosljedno primale manju plaću od muškaraca koji su radili na sličnom nivou. Vidjeti: *Local Government Chronicle [Hronika lokalne administracije]*, 08.03.2005., www.lgcpplus.com/policewomen-awarded-compensation-in-equal-pay-claim/555637.article.
 25. Vidjeti i: Ombudsman Vlade Australije za pravičnost u radu, "Best practice guide: Gender pay equity" ["Vodič za najbolju praksu: jednakost plaća među rodovima"], Commonwealth Australije, 2013.

26. Primjer navedenog je sadržan u Louise E. Porter, Tim Prenzler i Jenny Fleming, "Complaint reduction in the Tasmania Police" ["Smanjenje broja prijava u policiji Tasmanije"], *Policing and Society*, Vol. 22, br. 4, 2011.
27. U Južnoj Africi, nekažnjavanje policijskih službenika za silovanje prepoznato je kao ozbiljan problem. Iako je policija pokušala unaprijediti unutarnju odgovornost i kontrolu putem ocjena, praćenja, procjena i sankcija, navedene napore je podrivalo individualno i institucionalno prikrivanje, odlaganja i otpor. Danas, u slučajevima optužbi za silovanje protiv policijskog službenika (bilo na dužnosti ili ne) ili silovanje u pritvoru (bilo da je umiješan policajac ili ne), policija je obavezna da takve slučajeve prijavi Neovisnoj upravi za istrage u policiji, koja može primiti prijave i direktno od građana i nevladinih organizacija. Vidjeti: Neovisna uprava za istrage u policiji i Afrički forum za civilni nadzor policije, "The new legislative framework and mandate of the Independent Complaints Directorate: Rape by a police officer and rape while in police custody irrespective of whether a police officer is involved" ["Novi zakonodavni okvir i mandat Neovisne uprave za istrage u policiji: silovanje koje počinji policijski službenik i silovanje u pritvoru, bilo da je umiješan policajac ili ne"], (Pretorija: ICD i APCOF, 2010.). Sličan aranžman postoji u Engleskoj i Velsu, gdje se prijave za ozbiljan seksualni napad od strane pripadnika policije, ili nedolično ponašanje "sa diskriminacijom" moraju proslijediti Neovisnoj komisiji za prijave protiv pripadnika policije.
28. U jednom gradu u SAD-u, protiv policijskog službenika je izrečena disciplinska mjera i morao je proći specijalnu obuku nakon što se pokazalo da je od ukupnog broja zaustavljenih učesnika u saobraćaju zaustavio 89 % vozačica. Vidjeti Walker i Irlbeck, napomena 10. u gornjem tekstu.
29. Važno je da se prijave mogu podnijeti anonimno. Naročito kada je policijska služba u tranziciji, treba vremena da se izgradi povjerenje zajednice, kako bi građani počeli podnositi prijave. U Sjedinjenim Američkim Državama, nedolično ponašanje seksualne prirode predstavlja jednu od najvećih oblasti za podnošenje anonimnih prijava protiv pripadnika policije. Međutim, trebaju postojati posebne procedure za rješavanje anonimnih prijava, kako bi se adekvatno zaštitila prava navodnog počinitelja. Osim toga, treba priznati da se anonimne prijave mogu zloupotrijebiti za maltretiranje pripadnika sigurnosnih službi; postoje slučajevi viktimizacije ženskog osoblja putem anonimnih prijava koje su podnijele njihove kolege. Stoga se početne istražne radnje trebaju preduzeti bez znanja službenika koji je u pitanju. Neosnovane anonimne prijave protiv određenog službenika ne moraju se uključiti u njegov/njen dosije.

Evaluacija

DCAF, OSCE/ODIHR i OSCE bi bili zahvalni ako biste mogli da nam posaljete svoje komentare o ovoj publikaciji – kako ste je upotrijebili i šta ste smatrali korisnim.

Veoma nas zanimaju vaši odgovori na sljedeća pitanja ili neka od njih.

1. Sa kojom vrstom publike ili u kojoj vrsti institucije ste koristili ovu publikaciju?
 - oružane snage
 - policija
 - institucije sektora pravde
 - zatvorima
 - grupe civilnog društva /NVO/ženske grupe
 - parlamentarci
 - institucije ombudsmana ili državne institucije za ljudska prava
 - drugo (molimo navedite)
2. Kako ste je koristili? Na primjer u:
 - a. procjeni potreba
 - b. istraživanju
 - c. izradi novih propisa
 - d. organiziranju radionice ili seminara
 - e. obuci
 - f. praćenju i evaluaciji
3. Da li su vam neki dijelovi publikacije bili nejasni?
4. Ima li pitanja koja smatrate važnim, a koja nisu obuhvaćena ovom publikacijom?
5. Da li je bilo pitanja koja, po vašem mišljenju, ne bi trebala biti obuhvaćena u ovoj publikaciji?
6. Kakav je uticaj imalo korištenje ove publikacije na vaš posao/organizaciju?
7. Kakve promjene biste preporučili da se urade u ovoj publikaciji?
8. Kakve dodatne izvore informacija biste preporučili u vezi sa ovim temama?

Molimo pošaljite svoje komentare putem e-maila na gender@dcaf.ch ili poštom na sljedeću adresu:

Gender and Security Programme
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)
PO Box 1360
CH-1211 Ženeva
Switzerland

