
Kako jednakost, različitost i policijska praksa u Velikoj Britaniji mogu da pomognu reformi policije

Datum

jul. '14.

02.

Bob Istvud, penzionisani načelnik nadležan za različitost i koheziju u policijskoj upravi Lankašir u Engleskoj je u razgovoru sa Aurelijom Đan iz Beogradskog centra za bezbednosnu politiku predstavio kako funkcioniše britanski policijski sistem. Pored toga, on je naveo primere dobre prakse ključne za zaštitu ljudskih prava svih članova zajednice, kao i za stvaranje radnog mesta na kom se promovise jednakost i ravnopravnost svih zaposlenih.



Bob Istvud, penzionisani načelnik nadležan za različitost i koheziju u policijskoj upravi Lankašir u Engleskoj

Da li biste mogli da nam pojasnite osnovnu ideju Organizacione jedinice za različitost i koheziju zajednice u Lancashire policijskoj upravi?

U osnovi, to je jedinica koja obezbeđuje da policija sve svoje usluge pruža pravično i ravnopravno, te da se svi zaposleni jedni prema drugima, kao i prema osobama s kojima stupe u kontakt, ophode sa dostojanstvom i poštovanjem. U svakom odseku postoje “Šampioni raznolikosti”, odgovorni za sprovođenje *Strategije za jednakost, različitost i ljudska prava* u policijskim upravama kao i za razvoj akcionog plana. Takođe, ohrabrujemo i regrutovanje, zadržavanje i napredovanje kadrova, što je bitno da bi svi zaposleni u policiji (prvenstveno manjinsko crnačko stanovništvo, etničke manjine, pripadnici LGBT populacije i žene) bili

zadovoljni svojim statusom pripadnika policijskih snaga, i da bi svi imali jednake mogućnosti za uspeh.

Možete li malo detaljnije da nam pojasnite kako ovaj sistem funkcioniše u praksi? Kako birate “Šampione raznolikosti”?

Svi oni se biraju od strane svojih nadređenih i jasno je da moraju imati neku veru u to da su različitosti bitne i da one mogu zajedno da funkcionišu. Najbitnije je da se ideja “različitosti” sprovede u praksi, a ne da ostane samo mrtvo slovo na papiru. Na primer, ja organizujem fokus grupe sa pripadnicima policije muslimanske vere. Jedan dan su mi rekli da ponekad sumnjaju da hrana u kantini sadrži tragove svinjetine. Mi smo zatim porazgovarali sa dobavljačima hrane kako bismo bili sigurni da je hrana kompletno razdvojena. To je nešto vrlo jednostavno, ali ostavlja dubok utisak na članove osoblja koji ne žele da prekrše svoja religijska uverenja.

Šta obično radite kako biste pospešili i ohrabрили raznolikost unutar policijskih jedinica?

Raditi na ovim pitanjima znači razumeti kako policijska služba tretira svoje osoblje i kako obavlja svoju dužnost. Akcioni plan je razvijen i konstantno se unapređuje i ažurira. Na primer, ja sam lično bio mentor nekolicini ženskih osoba i pripadnicima etničkih manjine i stalno sam ih ohrabrivao da razvijaju karijeru i da teže napretku. To je bilo izuzetno uspešno jer smo na kraju dobili ljude različitog porekla na visokim nivoima u policijskoj službi. Sve je to povezano sa načinom na koji tretirate ljude i načinom rukovođenja koji cení osoblje i njihov doprinos. Kada se ukažu prilike za napredovanje u karijeri, ovo je vrlo značajno, i te osobe imaju dovoljno samopouzdanja i uverenja da su prilike za napredak jednake za sve.



Istraživačica-saradnica BCBP Aurelija Đan u razgovoru sa Bobom Istvudom tokom seminara koji je BCBP organizovao na temu rodne ravnopravnosti u Ministarstvu unutrašnjih poslova

Možete li da navede još nekoliko dobrih primera koji se tiču različitosti i jednakosti?

Strategija prevencije i zadržavanja je dobar primer. Mnoge žene su uspele da se integrišu u specijalne jedinice. Radimo jednostavne stvari-promenimo tip motora, kako bi bio prilagođeniji ženama. Opredelili smo se za upotrebu drugačijih pištolja, pre svega kada se radi o njihovoj težini, kako bi ih žene lakše koristile. Organizovali smo događaje za usavršavanje našeg osoblja. Na primer, pozvali smo ženu koja koristi invalidska kolica da opiše svoja iskustva o kvalitetu usluga koje pruža policija, naročito kada se radi o pružanju usluga osobama sa invaliditetom koje ponekad trpe uvrede zbog svog stanja. Takođe smo zvali ljude sa mentalnim

zdravstvenim problemima, kao i pripadnike romske populacije, da objasne kakav uticaj ima policija na njihovu zajednicu. Na ovaj način ljudi uče jedni od drugih.

Da li biste mogli da objasnite kako program mentorstva za pripadnike manjinskih grupa funkcioniše u praksi u vašoj policijskoj upravi?

Neki zaposleni pripadnici manjinskih grupa nemaju dovoljno samopouzdanja i poverenja u sistem. Mi ih onda usmeravamo ka programu koji je fokusiran na manjine, zato što ih je malo u specijalnim jedinicama, kao i onih koji traže unapređenje. Svrha ovoga je bila da im se da podrška i snaga da se probiju i izbore za sebe u ovom sistemu. Nakon ovoga ih usmeravamo kako da za sebe postignu što bolje stvari.

Pretpostavljam da stalno postoji potreba za usavršavanjem pripadnika policijskog osoblja kako bi se neprekidno podizala njihova svest o relevantnosti raznih problema koji se tiču ljudskih prava. Kako postizete ovo?

Najgora stvar koju možete da uradite je da organizujete program koji se bavi raličitostima. Trening treba da se sprovede kroz operativni scenario, a ne samo da se napravi kurs o poštovanju različitosti jer takve stvari ne privlače ljude. Naprotiv, odbijaju ih. Poštovanje različitosti ima veze sa stavovima i verovanjima ljudi, što kod njih neretko izaziva nelagodu. Mislim da se stavovi i mišljenja lakše izražavaju, odnosno da se ljudi lakše isprovociraju da kažu ono što osećaju ako im se priredi scenario koji je u vezi sa operativnim stvarima. Na primer, ukoliko policajci postupaju sa uhapšenom transeksualnom osobom, sigurno imaju određeno mišljenje o njima i stav kako im pristupiti, a ja bih ih pitao da razmisle o tome kako bi transeksualne osobe želele da se postupa sa njima. Znači, muškarac koji se opredeli da bude osoba ženskog pola (transseksualac) bi u svakom slučaju trebalo da se oslovljava kao žena. Ako biste takvu osobu oslovili kao muškarca, to bi dovelo do porasta broja žalbi na policijski rad. To eventualno može da dovede da transseksualci izgube poverenje u policiju. Treba imati na umu da je policija je efektivnija ukoliko građani veruju u nju.

Stonewall, grupa koja se bori za prava LGBT populacije, je uvrstila policijsku upravu Lankašir kao poslodavca koji garantuje jednaka prava svojim zaposlenima bez obzira na njihovo seksualno opredeljenje. Da li biste želeli nešto da dodate u vezi sa tim?



**Lancashire
Constabulary**

police and communities together

Naša organizacija je ušla u "Indeks jednakosti na radnom mestu" koji je razvio *Stonewall*. To smo uradili kako bismo pokazali da smo organizacija koja poštuje prava gay populacije, i ušli smo u prvih 100 po ovom kriterijumu. To je bilo jedno izuzetno postignuće, a postarali smo se da i ono što je usledilo bude u skladu sa kriterijumima indeksa koji je razvio *Stonewall*. Poenta je u otvorenosti i transparentnosti u tome kako se mi nosimo sa ovim problemima, kako unutar organizacije, tako i kada se radi o uslugama policije.

Bob Istvud je bio gostujući govornik na seminaru u Kovačici u novembru 2013. godine. Seminar je organizovan kao deo saradnje između Švedskog Nacionalnog Policijskog Odbora, Beogradskog Centra za Bezbednosnu Politiku i Ministarstva Unutrašnjih Poslova, uz podršku Švedske Međunarodne Agencije za Razvoj, a u okviru druge faze razvojnog programa Ministarstva unutrašnjih poslova Republike Srbije: Podrška implementaciji strategije razvoja.

Preveli stažisti BCBP: Mladen Tomas i Smiljana Sadžakov