

Mere zaštite od diskriminacije i mehanizmi podrške žena i muškaraca u sektoru bezbednosti teme su o kojima su na okruglom stolu koji je održan 19. oktobra 2011. godine u Beogradskom centru za bezbednosnu politiku govorile su Milica Pavićević iz Kancelarije Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Danijela Spasić sa Kriminalističko-policijske akademije (KPA) i Snežana Novović iz Uprave za stručno obrazovanje, osposobljavanje, usvršavanje i nauku Ministarstva unutrašnjih poslova.

Ko su najveći diskriminatori u Srbiji?

Podaci koje je iznela predstavica Kancelarije Poverenika za zaštitu ravnopravnosti ukazuju da su **organi javne vlasti najčešći diskriminatori** (čak u 41% slučajeva), a potom poslodavci (u 19,4% slučajeva) i javne ustanove (u 17.6% slučajeva). **Diskriminacija se uglavnom javlja u sferi radnih odnosa i zapošljavanja**, zatim u javnoj sferi, pravosuđu, u radu državnih organa, pružanju usluga i obrazovanju. Da bi se neko prepoznao i kaznio kao diskriminator, potrebno je pre svega prepoznati diskriminaciju, znati koje su mere zaštite, koja prava imaju i kojim pravnim mehanizmima se mogu poslužiti da bi se diskriminator kaznio. **Najveći problem je svakako strah koje žene imaju od prijavljivanja diskriminatora, jer nisu sigurne koje će posledice zbog toga trpeti.** Takođe, na umu treba imati da diskriminatori nisu samo muškarci, već i žene koje su na rukovodećim pozicijama, i koje takođe mogu diskriminisati drugu ženu.

Postupak pred Poverenikom za zaštitu ravnopravnosti

Svako lice koje je pretrpelo neki oblik diskriminacije postupak počinje podnošenjem pritužbe Povereniku za zaštitu ravnopravnosti, koji u roku od 90 dana razmatra postojanje diskriminacije, ko je osoba koja je prijavljena kao diskriminator, okolnosti i ponašanje koje su dovele do toga. Važno je napomenuti i to da **teret dokazivanja snosi tuženi, odnosno on je taj koji mora dokazati da diskriminacije nije bilo.** To doprinosi boljoj zaštiti žrtvama diskriminacije i obezbeđuje pristup informacijama kojima raspolaže tuženi. Nakon što se utvrde svi činioци, diskriminator dobija 30 dana da postupi po preporuci koja je Kancelarija poslala. Ukoliko se to ne desi, onda se ceo slučaj iznosi u javnost. Milica Pavićević iz Kancelarije Poverenika za zaštitu ravnopravnosti je istakla da, iako takva posledica ne deluje dovoljno strogo, u praksi se pokazala delotvornom. Kancelarija Poverenika za zaštitu ravnopravnosti pokazala se uspešna pri rešavanju tužbi u slučaju rodno zasnovane diskriminacije iz razloga što rešava tužbe po hitnom postupku.

Specifičnosti diskriminacije žena zaposlenih u sektoru bezbednosti

Rezultati istraživanja koje je sprovedla Danijela Spasić sa KPA pokazali su da se Srbija ne razlikuje od većine zemalja, u kojima je u tradicionalno muškim zanimanjima, poput policijskog, jedan od glavnih uzroka diskriminacije žena maskulinitetna kultura. Brojne studije u svetu su pokazale da policijska profesija podrazumeva okruženje koje je opterećeno brojnim oblicima diskriminatornog ponašanja prema ženama zaposlenim u takvoj radnoj sredini.

Preliminarni rezultati istraživanja o diskriminaciji žena u policiji pored komparativne analize iskustava drugih

zemalja uključili su i ključne nalaze dobijene na osnovu razgovora sa 10 žena koje su završile Policijsku akademiju i 20 žena koje su završile Višu školu unutrašnjih poslova. Cilj ove metode u toku istraživanja je bio da se identifikuju najčešći oblici i uzroci diskriminacije žena zaposlenih u policiji. Pored maskulinitetne kulture, kao najčešći uzrok diskriminacije se navodi nizak nivo zastupljenosti žena u policiji, naročito na rukovodećim mestima.

Među najčešćim oblicima diskriminacije, **ispitanice su navele to da muškarci imaju prednost prilikom unapređenja; žene retko zauzimaju komandna mesta; retko rade na operativnim poslovima jer im se uglavnom dodeljuju administrativni poslovi, itd.**

Grube šale kolega i nepriznavanje radnih sposobnosti su još jedan od prisutnih oblika diskriminacije. To je, takođe, prepoznato i u istraživanju „Uspostavljanje Mreže žena policajaca u Jugoslovenskoj Evropi“, kojim je bilo obuhvaćeno oko 1500 zaposlenih u MUP Srbije. **Istraživanje je pokazalo da većina ispitanika (i muškaraca i žena) smatra da su žene ponekad izložene neprijatnostima na poslu (poput nepriznavanja radnih sposobnosti) i grubim šalama kolega.**

Tokom diskusije, učesnici su izrazili želju da se uzorak istraživanja proširi, kako bi se obuhvatio veći broj ispitanika, ali i da se razvije poseban upitnik koji bi se kasnije, uz manja prilagođavanja, mogao primeniti i na ostale institucije u sektoru bezbednosti.

Mehanizam "Podrška kolege" u Ministarstvu unutrašnjih poslova

Podrška kolege predstavlja organizovanu inicijativu u kojoj posebno odabran i obučen kadar pruža pomoć kolegama u svojoj jedinici. Program je u pilot fazi u MUP uveden 2006/07. godine, a nastavljen je 2010. godine. **Uloga kolege za podršku je da pruži primarnu pomoć kolegama kada su:**

- **izloženi nasilju ili pretnji;**
- **zadobili povrede,**
- **prisustvovali traumatičnom događaju,**
- **posle incidenata u kojima je bilo i dece,**
- **posle incidenata u kojima su učestvovali naoružane osobe ili u kojima je upotrebljeno oružje,**
- **kod dramatičnih spasavanja,**
- **kod incidenata nakon kojih je sprovedena unutrašnja istraga nad zaposlenima,**
- **u interpersonalnim odnosima (odnosi sa kolegama, kao i porodični problemi).**

Kolega za podršku se ne postavlja, već ga anonimno biraju zaposleni istog ranga. Osobe koje su izabrane na tu funkciju, taj posao obavljaju dobrovoljno, nakon obavezne obuke koja traje pet radnih dana. **Kolega za podršku ima obavezu ćutanja, osim u slučajevima kršenja zakona.** U diskusiji oko uloge osobe od poverenja postavilo se pitanje zašto taj posao ne radi psiholog i na koji način kolega pruža podršku kolegama može da se bavi diskriminacijom na radu. Predstavnik MUP-a, Snežana Novović, navela je da kolega za podršku samim tim što je izabran od svojih kolega ima veći stepen poverenja i njemu će se kolege pre požaliti nego psihologu. Takođe, Novović je istakla da će se u nastavni plan i program obuke kolega za podršku uključiti nekoliko časova o oblasti rodne ravnopravnosti što bi u daljem radu osobama od poverenja pomoglo da prepoznaju i probleme diskriminacije u radnim odnosima.

Okrugli sto je organizovan u okviru projekta “Podrška sprovođenju NAP za primenu Rezolucije 1325 u Srbiji - ka rodno odgovornom sektiru bezbednosti”, koji BCBP sprovodi uz podršku UNWOMEN. NAP predviđa uspostavljanje nekoliko institucionalnih mehanizama, među kojima je i mehanizam „osobe od poverenja“, čiji će zadatak biti da posreduje, savetuje i preuzima mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije. NAP takođe predviđa razvijanje antidiskriminacionih politika, koje treba da doprinesu prevenciji i uspešnom rešavanju slučajeva diskriminacije žena zaposlenih u sektoru bezbednosti.

Izveštaj pripremile Maja Bjeloš, Gorana Odanović i Đurđa Rajevac