



Jul 2012.



Beogradski centar za bezbednosnu politiku

Pregled praktične politike

Maja Bjeloš

OSOBA OD POVERENJA – ANTIDISKRIMINACIONI MEHANIZAM ILI NE

Sažetak

„Osoba od poverenja“ predstavlja jedan od mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti, čije je uvođenje predviđeno Nacionalnim akcionim planom za primenu Rezolucije 1325 u Srbiji (NAP 1325). Uvođenje osobe koja posreduje, savetuje i preduzima mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije planirano je u Ministarstvu unutrašnjih poslova, Ministarstvu odbrane, Upravi carina Ministarstva finansija, Upravi za izvršenje krivičnih sankcija i Bezbednosno-informativnoj agenciji.

S obzirom na to da ovaj mehanizam još uvek nije „zaživeo“ u našem sistemu bezbednosti i odbrane, jer „osobe od poverenja“ još uvek nisu imenovane u pomenutim institucijama, osim u BIA, svrha ovog rada jeste da informiše širu, ali i stručnu publiku o tome šta ovaj mehanizam treba da predstavlja, kao i o razlozima za njegovo uvođenje. Pored toga, donosiocima političkih odluka i budućim „osobama od poverenja“ nudimo predloge za potencijalne načine uvođenja i modele organizovanja rada ovog mehanizma. Budući da istraživanja o ovoj temi nisu sprovedena u Srbiji, ovaj rad predstavlja pilot-istraživanje koje bi trebalo da podstakne dalja istraživanja o ovoj ili o srodnim temama.

Rad se uglavnom oslanja na analizu pravnih izvora o rodnoj ravnopravnosti i diskriminaciji, zatim na istraživanja o diskriminaciji u sektoru bezbednosti, kao i na postojeću literaturu o mehanizmu „podrška kolegi“ (eng. peer support), koji kod nas trenutno funkcioniše samo u Ministarstvu unutrašnjih poslova. Konačno, rad obuhvata i preporuke namenjene pre svega bezbednosnim institucijama.

Preporuke

1. Pre opisa posla „osobe od poverenja“, potrebno je sprovesti dubinska istraživanja kojim bi bili otkriveni uslovi za diskriminaciju, najčešći oblici diskriminacije, najveći diskriminatori, mesta na kojima se diskriminacija sprovodi i slično.
2. „Osoba od poverenja“ treba da reaguje na sve slučajeve diskriminacije koji su navedeni u Zakonu o zabrani diskriminacije, a ne samo na slučajeve polne diskriminacije.
3. Kriterijum za izbor „osobe od poverenja“ potrebno je prilagoditi organizacionoj strukturi i broju zaposlenih svake institucije, odnosno potrebno je promeniti dosadašnji način biranja „osobe od poverenja“ na 60 zaposlenih.
4. Potrebno je uspostaviti koordinaciju sa drugim zaštitnim mehanizmima u sistemu (na primer, sa licima za zaštitu od zlostavljanja, psihološkim službama, unutrašnjom kontrolom).

Šta predstavlja mehanizam „osoba od poverenja“

Tokom izrade Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 u Srbiji, a na osnovu analize postojećeg stanja, institucije sektora bezbednosti uvidele su potrebu da postojeći mehanizam zaštite zaposlenih od diskriminacije bude unapređen. Po uzoru na mehanizam primarne psihološke podrške zaposlenima – „podrške kolegi“, koji postoji u Ministarstvu unutrašnjih poslova – NAP 1325 predviđa uvođenje „osobe od poverenja“ u institucije sektora bezbednosti u Srbiji. U ovom dokumentu navedeno je da „osoba od poverenja“ pruža primarnu kolegijalnu pomoć, odnosno **posreduje, savetuje i preduzima mere** radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije. Prema odredbama NAP-a „osoba od poverenja“ bi trebalo da predstavlja prvu instancu kojoj zaposleni mogu da se obrate ukoliko smatraju da su diskriminirani na radu, odnosno ukoliko smatraju da je došlo do povrede načela rodne ravnopravnosti. „Osoba od poverenja“ bi navedenu funkciju trebalo da obavlja u okviru radnog mesta na koje je raspoređena.

„Osoba od poverenja“ treba da ima preventivnu, odnosno proaktivnu ulogu. Ta uloga podrazumeva da „osoba od poverenja“ može da pokrene inicijativu za razgovor ukoliko uoči problem, čak i ako zaposleni kome je pomoć potrebna ne podnese nikakav zahtev. U zavisnosti od situacije, „osoba od poverenja“ može da obavlja individualne i kolektivne razgovore. Takođe, zaposleni koji ima problem može u svakom trenutku da joj se obrati za pomoć ili savet. Na taj način NAP predviđa da pomoć može da ide u oba smera. „Osoba od poverenja“ je u obavezi da sadržaj razgovora i podatke do kojih je došla pružajući ovu vrstu pomoći čuva u tajnosti. Izuzetak predstavljaju podaci koji se odnose na izvršavanje krivičnih dela. S obzirom na to da je diskriminacija delo za koje su zakonom predviđene sankcije, slučaj diskriminacije ne treba da ostane tajna, već treba da bude prijavljen. Ukoliko „osoba od poverenja“ nije u mogućnosti da savetovanjem ili posredovanjem reši problem, dužna je da, uz saglasnost zaposlenog koji trpi diskriminaciju, rešavanje problema prosledi drugim nadležnim stručnim službama unutar sistema (psihološka, pravna ili druge službe) ili organima van sistema.

Bitno je naglasiti da ovaj mehanizam ne predstavlja zamenu za postojeće mehanizme kontrole zakonitosti na radu i zaštite prava zaposlenih unutar sistema, niti zamenu za pružanje zaštite od zlostavljanja, kao ni zamenu za psihološku podršku za koju su zaduženi psiholozi. Upravo je suprotno. „Osoba od poverenja“ bi trebalo da bude **podrška** postojećem unutrašnjem sistemu kontrole zakonitosti na radu i zaštite od kršenja ljudskih prava pripadnika bezbednosnih institucija. Istovremeno, ona je i podrška institucionalnim organima izvan sistema bezbednosti i odbrane poput Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Zaštitnika građana, Uprave za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike, Uprave za ljudska i manjinska prava i drugih. Ovaj mehanizam možemo posmatrati i kao korektivni mehanizam, jer je njegova svrha da nepravilnosti u radu i postupanju zaposlenih budu ispravljene. Svrha postojanja jednog ovakvog mehanizma sastoji se i u tome da tema (zabrane od) diskriminacije u sistemu bude prepoznata kao važna i da se stvori atmosfera nediskriminatornog postupanja, odnosno da bude uveden „duh zakona“ prema kome se svako diskriminatorno ponašanje sankcioniše.

Zbog toga je izuzetno važno precizno urediti delokrug rada i nadležnosti „osobe od poverenja“, kao i načine komunikacije sa drugim instancama u okviru sistema, ali i izvan njega. Na ovaj način izbegavaju se moguća preklapanja nadležnosti, uspostavlja se određeni stepen odgovornosti za postupanje u konkretnim slučajevima i smanjuje se prostor za eventualne nejasnoće i zloupotrebe.

Razlozi za uvođenje „osoba od poverenja“

Počev od 2002. godine, Republika Srbija je unapredila normativni okvir za ostvarivanje i zaštitu ravnopravnosti usvajanjem seta antidiskriminacionih zakona¹ i strateških dokumenata² koji inkriminišu mnoge oblike rodno zasnovanog nasilja (na primer, nasilje u porodici, svi vidovi trgovine ljudima, silovanje i drugi oblici seksualnog nasilja, kao i povreda ravnopravnosti, uključujući u to i povredu ravnopravnosti žena i muškaraca). Međutim, zbog kasnog usvajanja zakonodavnog i strateškog okvira, kao i zbog toga što se oni ne primenjuju dovoljno dugo, državni organi i ustanove nadležne da deluju često ne pružaju delotvornu pravnu zaštitu i adekvatnu psihosocijalnu podršku ženama žrtvama diskriminacije i rodno zasnovanog nasilja.

Izborom Poverenika za zaštitu ravnopravnosti u maju 2009. godine započeo je proces uspostavljanja samostalne i nezavisne institucije kojoj je namenjena ključna uloga u sprečavanju diskriminacije i unapređivanju zaštite od diskriminacije (Godišnji izveštaj Poverenika, 2010). Međutim, zbog nedostatka ljudskih i materijalnih kapaciteta neophodnih za rad, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti tek je 2010. godine počeo da prima i razmatra pritužbe zbog povrede Zakona o zabrani diskriminacije. Kada je reč o pritužbama upućenim institucijama u sektoru bezbednosti, Poverenica je do sada postupala samo na osnovu jedne pritužbe o polnoj diskriminaciji u Vojsci Srbije.³

Zbog navedenih nedostataka i trenutnih slabosti sistema zaštite od diskriminacije, uspostavljanje mehanizma „osoba od poverenja“ u sistemu bezbednosti i odbrane omogućilo bi jačanje kapaciteta institucija za efikasnu i delotvornu primenu zakonskih propisa i drugih mera koje je Republika Srbija usvojila. To znači da bi svim zaposlenima u sektoru bezbednosti bila obezbeđena bolja zaštita od diskriminacije.

Drugi razlog za uvođenje jednog ovakvog mehanizma u institucije sektora bezbednosti u Srbiji predstavlja činjenica da je diskriminacija u organima javne uprave prisutna. Najrasprostranjeniji vid diskriminacije predstavlja polna diskriminacija, uprkos tome što na normativnom planu žene i muškarci imaju jednaka prava (Godišnji izveštaj Poverenika 2010: 25). Podaci iz izveštaja nezavisnih državnih organa⁴, organizacija civilnog društva⁵ i istraživanja javnog mnjenja⁶ ukazuju na to da je diskriminacija izrazito prisutna prilikom zapošljavanja i na radu, ali da je evidentna i u oblastima ekonomije, obrazovanja i medija. Prema raspoloživim statističkim podacima Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, organi javne uprave predstavljaju najveće diskriminatore u Srbiji, jer vrše diskriminaciju u čak 41% slučajeva.

U institucijama sektora bezbednosti u Srbiji, kao što su policija i vojska, najrasprostranjeniji vid diskriminacije je polna diskriminacija. O tome svedoče različita, iako ne brojna istraživanja.⁷ Bezbednosne institucije još uvek su dominantno muške, jer je u njima zaposlen veći broj muškaraca nego žena. U dominantno muškom okruženju većina muškaraca bar u nekim trenucima pokazuje izuzetno neprijateljsko raspoloženje prema ženama, koje se iskazuje kao negostoljubivost, uskraćivanje informacija, sabotaza, mobing, seksualno uznemiravanje itd. (Tomić i Spasić, 2010). Neprijateljsko raspoloženje može biti iskazano i na drugi način i drugačijim intenzitetom. Žene, na primer, mogu biti stavljene u paternalistički odnos u kojem trpe negativne posledice subordinacije. To znači da ženama nije dozvoljeno da napreduju, jer ih muškarci doživljavaju kao manje sposobne iako one rade iste poslove kao muškarci, iako imaju iste kvalifikacije i iako ulažu isti trud i znanje u posao. U paternalističkom odnosu, muškarci u kolektivu koji je dominantno muški skloni su da ženama upućuju prikrivene seksualne insinuacije, bilo verbalno, bilo tako što ih otvoreno uslovljavaju afirmacijom ili napredovanjem na poslu. Pored ovih,

1 Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti polova (2009), Krivični zakonik (2009), Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnik koji je donet na osnovu ovog zakona (2010)

2 Strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti (2009–2015), Strategija protiv nasilja u porodici, Nacionalni akcioni plan za primenu Rezolucije SBUN 1325 u Srbiji – žene, mir i bezbednost (2010)

3 Pritužba B. I. protiv P. J. zbog diskriminacije izvršene seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu (del. br. 548/2011 od 06. 05. 2011. god.)

4 Izveštaj Poverenika za zaštitu ravnopravnosti iz 2010. godine i izveštaji Zaštitnika građana 2009–2011. godine.

5 Izveštaj Koalicije za zabranu diskriminacije za 2011. godinu.

6 Ipsos Strategic Marketing. *Javno mnjenje o diskriminaciji u Srbiji*. Beograd: UNDP i Ministarstvo rada i socijalne politike, oktobar 2010.

7 Videti: Tomić, M., Spasić, Danijela. (2010) „Maskulinitet u profesijama”, *Antropologija: časopis Centra za etnološka i antropološka istraživanja*, Tom 10, br. 1, str. 95–110; Novović, Snežana at all. (2010) *Uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope*. Sofija: Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope. Bilandžić, Vladimir at all (ur.) *Žene u vojsci*. Zbornik radova sa međunarodne konferencije (2007). Beograd: Ministarstvo odbrane Republike Srbije i OEBS Misija u Srbiji.

identifikovani su i neki drugi oblici diskriminacije u sektoru bezbednosti. To su, na primer, grube šale kolega, verbalno osporavanje ličnih sposobnosti, nepriznavanje radnih sposobnosti ženama i drugo (SEPCA 2010: 53–57).

Međutim, iako je polna diskriminacija najizraženiji vid diskriminacije u sektoru bezbednosti, „osoba od poverenja“ ne treba da se bavi samo time, nego treba da postupa u svim slučajevima diskriminacije koji su prepoznati u Zakonu o zabrani diskriminacije, u članovima 4–14, odnosno u slučajevima neposredne diskriminacije, posredne diskriminacije, povrede načela jednakih prava i obaveza, pozivanja na odgovornost, udruživanja radi vršenja diskriminacije, govora mržnje i ponižavajućeg postupanje.

Iako je u istraživanjima i izveštajima raznih institucija konstatovano da u državnim institucijama postoje različiti oblici diskriminacije, diskriminacija u sektoru bezbednosti ipak nije „vidljiva“ zato što se slučajevi diskriminacije žena i muškaraca ne prijavljuju. Osim jedne pritužbe upućene Povereniku i pritužbe na mobing koju je podnela jedna osoba zaposlena u Bezbednosno-informativnoj agenciji⁸, ni u jednoj drugoj instituciji nije prijavljen, odnosno evidentiran slučaj diskriminacije žena ili muškaraca. Na posredan, ali ilustrativan način, ovakva situacija nam ukazuje ne na to da diskriminacije nema, nego da zaposleni o slučajevima diskriminacije u sektoru bezbednosti još uvek „ćute“, jer institucije do sada nisu razvile dodatne antidiskriminacione politike i mehanizme koji bi ohrabрили i podstakli zaposlene da slučajeve diskriminacije i prijave. Zato je uvođenje „osoba od poverenja“ bitno za stvaranje atmosfere u kojoj će zaposleni biti slobodni da iznesu probleme sa kojima se suočavaju, a „osoba od poverenja“ bi, zauzvrat, trebalo da osigura pokretanje sistema zaštite i sankcionisanje diskriminatornog ponašanja. Pored pružanja saveta i pomoći zaposlenima, „osoba od poverenja“ bi, na osnovu uvida u postojeći stepen diskriminacije u radnom okruženju, mogla da svojim pretpostavljenima, ali i savetnicima za rodnu ravnopravnost uputi preporuke o merama koje bi bilo poželjno primeniti kako bi slučajevi diskriminacije bili efikasno rešeni.

Postojeći mehanizmi zaštite zaposlenih u sektoru bezbednosti

Zakoni o policiji, vojsci, civilnoj službi bezbednosti, carini i drugim institucijama definišu i uspostavljaju posebna tela koja služe za nadzor i kontrolu nad državnim aparatima sile. To su u suštini tela za sprovođenje unutrašnje kontrole koja se najčešće se nazivaju inspektorati, generalni inspektor ili samo unutrašnja kontrola. Ova tela su, između ostalog, zadužena za kontrolisanje zakonitosti rada navedenih službi, kao i za zaštitu ljudskih prava zaposlenih u ovim službama. Pre petooktobarskih promena u Srbiji nisu postojali ovi organi i tela, te oni predstavljaju novitet, odnosno novi institucionalni izraz postojećeg instituta unutrašnje kontrole uspostavljen s ciljem da se interna kontrola učini efikasnijom. Na osnovu dosadašnjih istraživanja BCBP o nadzornoj i kontrolnoj ulozi izvršne vlasti u sektoru bezbednosti uvidelo se da značajnu prepreku za delotvorniji rad tela unutrašnje kontrole predstavlja i činjenica da zaposleni u državnim službama nisu skloni prijavljivanju nezakonitosti u radu svojih kolega (Petrović, 2012). Istraživanje koje je sproveo BCBP ukazuje na to da bi zaposleni u bezbednosnim institucijama slučaj nezakonitog postupanja svog kolege, uključujući u to i postupanje nadređenog, prijavili tek ukoliko bi procenili da bi neprijavlivanje na njih uticalo lošije nego prijavljivanje. Na taj način zaposleni su pokazali da nemaju dovoljno poverenja u mehanizme kontrole i zaštite zakonitosti, koji postoje u okviru institucija u kojima rade (ibid).

Pored tela za unutrašnju kontrolu psihološke službe, sindikati i lica imenovana Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu (2010) takođe predstavljaju osnovne linije, odnosno instance podrške zaposlenima, ali i zaštite prava pripadnika sektora bezbednosti. Neki mehanizmi, poput lica za zaštitu od zlostavljanja na radu novijeg su datuma i još uvek u potpunosti njihov rad nije zaživeo u praksi. U prilog tome govori i činjenica da im se zaposleni retko obraćaju ili uopšte ne obraćaju za pomoć. Imajući to u vidu institucije treba da pronađu način kako da ovaj, ali i druge mehanizme učine efikasnijim.

⁸ Ova informacija je dostavljena u odgovoru na upitnik koji je BCBP uputio BIA i drugim institucijama sektora bezbednosti zarad sprovođenja istraživanja o dometima reforme sektora bezbednosti u Srbiji 2008–2011. U istraživanje su bile uključene sledeće institucije: Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije, Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo finansija (uključujući u to i Upravu carina, Poresku upravu, Upravu za sprečavanje pranja novca, Upravu za trezor), Ministarstvo pravde (uključujući u to i Upravu za izvršenje krivičnih sankcija), BIA i nezavisni državni organi.

MUP	<ul style="list-style-type: none"> • sektor unutrašnje kontrole policije • služba za psihološku prevenciju • mehanizam „podrška kolegi“ • lica za zaštitu od zlostavljanja • sindikati
MO	<ul style="list-style-type: none"> • inspektorat odbrane • generalni inspektor za Vojnobezbednosnu i Vojnoobaveštajnu agenciju • lice za podršku, lica za ulogu posrednika u postupku za zaštitu od zlostavljanja na radu
BIA	<ul style="list-style-type: none"> • unutrašnja i budžetska kontrola • lica za podršku (psiholozi) • „osobe od poverenja“ • odeljenje za zdravstveno-psihološku prevenciju
UC	<ul style="list-style-type: none"> • odeljenje za unutrašnju kontrolu • lica za zaštitu od zlostavljanja • sindikat
UIKS	<ul style="list-style-type: none"> • odeljenje za nadzor • sindikat • psihološka podrška dostupna samo osuđenim licima

Tabela 1: Pregled postojećih mehanizama zaštite zaposlenih u sektoru bezbednosti u Srbiji

Potencijalni problemi prilikom uvođenja i funkcionisanja „osobe od poverenja“

Problemi prilikom uspostavljanja mehanizma „osobe od poverenja“, kao i potencijalni problemi u njenom budućem radu mogu biti višestruki. Prvi problem može biti nerazumevanje svrhe postojanja ovakvog mehanizma, kao i suprotstavljanje uvođenju mehanizma u sistem bezbednosti i odbrane. Zaposleni u ovim sistemima mogu smatrati da se uvođenjem ovog mehanizma dupliraju kapaciteti i da se postojeći mehanizmi zaštite zaposlenih, poput unutrašnje kontrole, inspektorata, disciplinskih komisija i drugih instanci nadležnih za kontrolu zakonitosti na radu i primanje i razmatranje pritužbi zaposlenih, ne iskorištavaju dovoljno. Otpor se može javiti i ukoliko „osoba od poverenja“ bude doživljena kao mehanizam dostupan samo jednoj grupi zaposlenih, odnosno ženama, a ne svim zaposlenima. Taj otpor se može javiti ukoliko uvođenje mehanizma „osobe od poverenja“ bude doživljeno kao nastojanje da bude sproveden NAP 1325 koji se bavi ženama, mirom i bezbednošću, a ne kao nastojanje institucija da stvore antidiskriminativno okruženje za sve zaposlene. Nepostojanje sličnog „stranog“ modela ili mehanizma, čije bi se iskustvo moglo pozajmiti, odnosno nedostatak iskustva i znanja o tome kako da ovaj mehanizam bude uključen u sistem može predstavljati još jedan od niza mogućih problema. Ovaj konkretan problem može biti prevaziđen tako što bi za istraživanja o ovoj i sličnim temama bila iskorišćena ekspertiza koja postoji u civilnom sektoru.

S obzirom na to da NAP 1325 predviđa da „osoba od poverenja“ obavlja navedenu funkciju u okviru radnog mesta na koje je raspoređena, veliki izazov u njegovom/njenom radu može predstavljati opterećenje novim poslovima i obavezama. Može se desiti da ova osoba nema dovoljno vremena ili da nije dovoljno motivisana da se posveti slučajevima diskriminacije. Budući da se nigde ne spominje da će „osoba od poverenja“ za svoj angažman dobiti novčanu nadoknadu, postoji mogućnost da izabrani kandidat/kandidatkinja ne prihvati obavljanje ove dužnosti.

U narednom periodu problem može predstavljati i nedostatak finansijskih sredstava da, na primer, bude sprovedena obuka za „osobe od poverenja“. Ovaj problem može biti rešen tako što bi se obuka sprovodila u saradnji sa predstavnicima civilnog sektora i međunarodnih organizacija, koji bi mogli da osiguraju finansijsku podršku za sprovođenje obuke.

Potencijalni problemi u radu „osobe od poverenja“ mogu biti lične prirode, ali mogu proisteći i iz neposredog radnog okruženja. Buduća komunikaciju sa zaposlenima i pretpostavljenima, kao i podrška koju bi ovaj mehanizam mogao da dobije, zavisi od toga da li „osoba od poverenja“ poseduje lični integritet i da li uživa poverenje svih zaposlenih u kolektivu. Ostali problemi važni za (ne)prihvatanje ovog mehanizma vezani su za neinformisanost zaposlenih o tome šta bi ove osobe trebalo da rade. Ovo može da bude rešeno uvođenjem precizne procedure koja reguliše nadležnosti „osobe od poverenja“, kao i kontinuiranim informisanjem zaposlenih o tome šta tačno spada u nadležnost ovih osoba. „Osoba od poverenja“ može da se suoči sa teškoćama prilikom uočavanja i dokazivanja slučajeva diskriminacije u radu. Službenici bi mogli da ignorišu ili odbiju razgovor o osetljivim temama kakva je diskriminacija, jer ne žele da budu savetovani. Oni bi, takođe, mogli biti zabrinuti zbog poverljivosti međusobne komunikacije, odnosno mogli bi se plašiti da njihov razgovor sa „osobom od poverenja“ ne bude otkriven. Može se desiti da zaposleni, zbog straha da prijave slučaj diskriminacije, umanjuju ozbiljnost onoga što se desilo, te da „osobi od poverenja“ daju lažne informacije i slično. Tokom obuke „osobe od poverenja“ treba da budu pripremljene za sve ovakve situacije, odnosno treba da steknu znanja i veštine za postupanje u takvim situacijama.

Od svih navedenih problema najveći izazov predstavlja osiguranje uspeha ovog mehanizma i izgradnja poverenja u njegov rad, jer ovaj mehanizam treba da bude deo postojećeg sistema zaštite, koji ionako ne uživa dovoljno poverenja. Nepoverenje u unutrašnji sistem zaštite najbolje ilustruje činjenica da je jedini evidentirani slučaj uznemiravanja na radu u Vojski Srbije prijavljen nezavisnom državnom organu – Povereniku za zaštitu ravnopravnosti.

Šest koraka ka idealnom profilu „osobe od poverenja“

Procedura za uspostavljanje mehanizma „osoba od poverenja“

Prvi neophodan korak predstavlja „uvođenje u proceduru“ unutar institucija. To znači da treba da bude donet podzakonski akt u vidu instrukcije, uputstva ili pravilnika o radu, koji će regulisati nadležnosti „osobe od poverenja“ i koji će joj dati joj neophodna ovlašćenja za postupanje u slučajevima diskriminacije u radu.

Osnov za uvođenja ovog mehanizma kod nas predstavlja prethodno pomenuti strateški dokument Vlade Srbije – Nacionalni akcioni plan 1325, koji je usvojen u decembru 2010. godine. Međutim, opravdanost za uvođenje ovog mehanizma može se pronaći i u zakonskim propisima, poput Zakona o zabrani diskriminacije i Zakona o rodnoj ravnopravnosti, usvojenih 2009. godine. Na osnovu Zakona o zabrani diskriminacije sva ministarstva su u obavezi da svoje politike usklađuju sa politikom antidiskriminacije i da na godišnjem nivou predaju izveštaje o postignutim rezultatima. Ministarstva bi, stoga, trebalo da razviju mehanizam izveštavanja ili da odrede osobu koja bi obavljala ove zadatke. Zakonom o ravnopravnosti polova uređuje se stvaranje jednakih mogućnosti ostvarivanja prava i obaveza, preduzimanje posebnih mera za sprečavanje i otklanjanje polne i rodne diskriminacije, kao i postupak pravne zaštite lica izloženih diskriminaciji. Zakon predviđa da organizacije koje broje više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme treba da imaju lice odgovorno za poštovanje rodne ravnopravnosti. Imajući u vidu navedeno, mehanizam „osobe od poverenja“ nadovezuje se na postojeći antidiskriminacioni strateški i zakonski okvir u Srbiji.

S obzirom na to da se ovaj mehanizam prvi put uvodi u sistem, potrebno je voditi računa o mestu koje će „osoba od poverenja“ zauzimati u hijerarhiji. Važno je odrediti da li se ovaj mehanizam uvodi na sve nivoe rukovođenja, kao i to odakle „osoba od poverenja“ crpi autoritet i nadležnost za obavljanje poverenog posla. Ukoliko „osoba od poverenja“ uživa poverenje svih kolega, ali se nalazi nisko u hijerarhiji, neće moći da učini dovoljno da se „pokrene“ sistem radi zaštite zaposlenog koja trpi diskriminaciju. Ukoliko je „osoba od poverenja“ visko pozicionirana (na primer, rukovodilac sektora/uprave i sl.), može se javiti osećanje solidarnosti sa drugim nadređenim i svesno ili nesvesno „otuđenje“ od onih kojima su pomoć i zaštita neophodni.

Izbor „osobe od poverenja“

Pošto je mehanizam „osoba od poverenja“ uveden po uzoru na mehanizam „podrška kolegi“, predviđen je isti način izbora. Prema NAP-u, izbor „osobe od poverenja“ vrši se tajnim glasanjem u organizacionoj jedinici od šezdeset zaposlenih. To podrazumeva da se osoba od poverenja bira na nivou jedne organizacione jedinice (na primer, na nivou uprave, službe, brigade i sl.) ministarstva/uprave/agencije. Anonimno glasanje se vrši tako što se na ponuđenoj listi, tajnim glasanjem, u skladu sa aktom o izboru zaokružuje broj ispred kandidata za „osobu od poverenja“. Kandidate za „osobe od poverenja“ javno predlažu svi zaposleni, a svoju dužnost „osoba od poverenja“ obavlja u periodu od četiri godine. Pored anonimnog glasanja, važan element prilikom izbora „osobe od poverenja“ predstavlja dobrovoljnost. Naime, osoba koja je izabrana treba dobrovoljno da prihvati vršenje ove funkcije. Ni u kom slučaju ovo zaduženje ne sme biti nametnuto.

Treba imati u vidu da ovaj kriterijum nije primenljiv u svim sistemima, jer nemaju sve institucije sektora bezbednosti isti broj zaposlenih. Izbor „osobe od poverenja“ na 60 zaposlenih može da važi za „velike“ sisteme kakvi su MUP i MO i VS, dok u ostalim institucijama, poput Uprave carina, Uprave za izvršenje krivičnih sankcija i BIA, treba uzeti njihove specifičnosti i izbor prilagoditi strukturi, odnosno organizaciji i broju zaposlenih. BIA je za sada izvršila izbor 23 osobe (žena i muškaraca), koje će u narednom periodu, nakon završene obuke, pružati kolegijalnu pomoć radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije.

Kakva je vrsta obuke neophodna

Program obuke treba da „osobi od poverenja“ omogući sticanje znanja i veština koja joj omogućavaju da prepozna slučajeve diskriminacije na radu i da u najkraćem mogućem roku stupi u kontakt sa osobom kojoj je pomoć potrebna. Obuka bi trebalo da obuhvata:

- rodnu ravnopravnost i njenu važnost, kao i diskriminaciju, načine prepoznavanja diskriminacije u svakodnevnom radu i mehanizme za promovisanje jednakosti
- opšti antidiskriminacioni zakonodavni okvir u Srbiji i međunarodne standarde
- monitoring i evaluaciju ostvarenog napretka u sprečavanju diskriminacije i zaštiti jednakosti.

Za uspešno vršenje dužnosti „osobe od poverenja“ prve dve oblasti – prepoznavanje diskriminacije u radu i razumevanje zakonodavnog okvira u Srbiji – imaju ključnu ulogu. Pored konkretnih tema iz oblasti rodne ravnopravnosti, zabrane diskriminacije i zaštite ljudskih prava, obuka treba da obuhvati i sticanje različitih veština za vođenje razgovora i savladavanje tehnika posredovanja. Sticanje određenih veština omogućiće „osobi od poverenja“ bolji pristup osobi koja treba da iznese i prijavi slučaj diskriminacije.

U idealnom slučaju, buduća obuka bi mogla da, pored teorijske nastave i predavanja, obuhvati i lična iskustva i/ili primere diskriminacije u svakodnevnom životu i radu. Za učesnike obuke posebno interesantno i korisno može biti uključivanje osoba koje mogu da predstavljaju sopstvena iskustva u vezi sa diskriminacijom u radnom okruženju. Ukoliko iz bilo kog razloga prenošenje stvarnih iskustava nije moguće, „osobe od poverenja“ bi trebalo da imaju mogućnost da putem scenarija uvežbavaju tehnike posredovanja, veštinu komunikacije i postupanje u potencijalnim slučajevima diskriminacije.

Ukoliko o ovim temama ne postoji dovoljna ekspertiza u sistemu bezbednosti i odbrane, prilikom osmišljavanja i izvođenja programa obuke „osoba od poverenja“ institucije treba da iskoriste znanje i stručnost civilnog sektora, odnosno organizacija civilnog društva, naučnih institucija i nezavisnih eksperata. Dosadašnja praksa pokazala je da upravo ovi delovi civilnog društva poseduju visok nivo stručnosti u oblasti antidiskriminacije.

Obuka treba da osposobi „osobu od poverenja“ da postupa samostalno u slučajevima kada uoči da je pojedinac ili grupa u njegovom okruženju diskriminisana. Nakon dobro osmišljene obuke, „osobe od poverenja“ bi trebalo da znaju svoje limite. One treba da znaju šta je to što mogu da ponude i urade, koji je stepen njihove odgovornosti, a u kojim slučajevima treba da se obrate stručnim službama ili pojedincima. U okviru obuke treba da bude naglašena neophodnost strogo poverljive komunikacije sa diskriminiranim. „Osobe od poverenja“ treba da budu obučene tako da znaju kada treba da prekinu razgovor sa službenikom i da objasne koje informacije možda neće moći da zadrže u tajnosti. S obzirom na to da je diskriminacija po zakonu kažnjivo delo i da su za nju zakonom predviđene sankcije, nijedan slučaj diskriminacije ne treba da ostane tajna, već je potrebno da

bude prijavljen. Ovo je donekle u koliziji sa stepenom tajnosti i poverljivosti razgovora između diskriminirane osobe i „osobe od poverenja”, odnosno sa onim što predviđa NAP.

I pored stepena obučenosti osobe od poverenja za obavljanje posle, najveći napredak u oblasti unapređenja zaštite zaposlenih od diskriminacije se može ostvariti tek ukoliko se pored kontinuirane edukacije osoba od poverenja, sprovodi i edukacija drugih zaposlenih, a posebno rukovodilaca i šire javnosti, kao i ukoliko se izgradi odgovarajući pristup za praćenje uspešnosti sprovođenja antidiskriminacionog zakonodavstva.

Lične karakteristike „osobe od poverenja“ i znanja potrebna za vršenje posla

- Poslove „osobe od poverenja” mogu i treba da obavljaju i muškarci i žene.
- Osoba koja obavlja ovu dužnost treba da poseduje profesionalni i lični integritet, da uživa poverenje svojih pretpostavljenih, kao i poverenje svojih kolega. To podrazumeva da se „osoba od poverenja” nikad nije ponašala diskriminatorski prema svojim kolegama.
- „Osoba od poverenja” treba da poseduje znanja iz oblasti rodne ravnopravnosti, diskriminacije i zaštite ljudskih prava. Pošto je ova vrsta znanja nedovoljno razvijena u sektoru bezbednosti, neophodno je da „osobe od poverenja” prođu obuku kako bi stekle relevantno znanje i iskustvo za obavljanje svog posla. Program i sprovođenje obuke mogu biti izvedeni u saradnji sa Službom za upravljanje kadrovima Vlade Srbije, Upravom za rodnu ravnopravnost, OCD, akademskim ustanovama i/ili nezavisnim ekspertima.
- Poželjno je da „osoba od poverenja” ima višegodišnje radno iskustvo (minimum 5 godina) u nekoj od institucija sektora bezbednosti, odnosno poželjno je da poznaje organizacionu strukturu i kulturu institucije. Naime, osoba koja ima višegodišnje radno iskustvo ima bolji uvid u to na koje su poslove i pozicije raspoređeni žene i muškarci, koji su potencijalni izvori, odnosno uzroci neravnopravnog položaja žena i muškaraca, koje su to službe koje primaju i razmatraju pritužbe zaposlenih. Pored toga, osoba sa višegodišnjim radnim iskustvom dobro poznaje celokupni ciklus upravljanja ljudskim resursima, počev od regrutovanja, preko obuke, do napredovanja, pa zato zna šta predstavlja „najkritičnije“ elemente za uvođenje politike rodne ravnopravnosti itd.
- „Osoba od poverenja” treba da poznaje delokrug rada i nadležnosti drugih institucija u političkom sistemu Srbije, koje se bave rodnom ravnopravnošću i diskriminacijom, poput Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Zaštitnika građana, Uprave za rodnu ravnopravnost, Uprave za ljudska i manjinska prava, Saveta za ravnopravnost polova, Ministarstva pravde, Republičkog javnog tužilaštva itd.
- „Osoba od poverenja” treba da bude motivisana za obavljanje posla, kao i da poseduje razvijene različite veštine komunikacije. Snažna motivacija naročito je važna zato što se ovaj posao obavlja mimo redovnih dužnosti.

Opis posla „osobe od poverenja“

Pre opisa posla, neophodno je sprovesti dubinska istraživanja kojim bi bili otkriveni uslovi za diskriminaciju, najčešći oblici diskriminacije, najveći diskriminatori, mesta na kojima se diskriminacija sprovodi i slično. Tek nakon što se utvrde prilike za diskriminaciju, potrebno je definisati zadatke, i to u svakoj instituciji ponaosob.

Zadaci koje bi „osoba od poverenja” trebalo da vrši u okviru svog četvorogodišnjeg mandata treba precizno i jasno definisati u podzakonskom aktu kojim se ovaj mehanizam uspostavlja. Potencijalna lista zadataka koji bi bili povereni „osobi od poverenja” obuhvata:

- savetovanje zaposlenog koji smatra da je izložen diskriminaciji o merama zaštite
- posredovanje između zaposlenog koji smatra da je izložen diskriminaciji, zaposlenog koji se tereti za diskriminaciju i predstavnika poslodavca
- uočavanje problema, odnosno slučajeva diskriminacije u radnom okruženju („osoba od poverenja” ovaj zadatak može ostvariti putem individualnih ili kolektivnih razgovora sa zaposlenima, ili putem prikupljanja podataka istraživanja analitičkih grupa ili na osnovu postojećih pritužbi zaposlenih na diskriminaciju na radnom mestu)
- sačinjavanje izveštaja i davanje preporuka za unapređenje postojećeg stanja nakon analize početnog stanja i obavljanih razgovora sa zaposlenima i pretpostavljenima;
- povećanje sopstvene vidljivosti u sistemu i informisanje zaposlenih o zaduženjima „osobe od poverenja”

- senzibilisanje kolektiva za temu diskriminacije – istraživanja pokazuju da većina ljudi nije upoznata sa tim šta je diskriminacija, kako se ona ispoljava i šta je moguće preduzeti, pa je važno da „osoba od poverenja“ upozna svoje kolege sa ovim problemom i da podigne svest o mehanizmima zaštite
- osmišljavanje programa obuke ili neformalnih vidova edukacije zaposlenih u saradnji sa mehanizmima rodne ravnopravnosti unutar sistema
- uspostavljanje i održavanje komunikacije sa drugim mehanizmima rodne ravnopravnosti unutar sistema (savetnik/savetnica za rodnu ravnopravnost, analitičke grupe), zatim sa psihološkim službama, sektorom unutrašnje kontrole, inspektoratom i sličnim organizacionim jedinicama, ali i institucijama i organizacijama koje se bave rodnom ravnopravnošću, a koje su izvan sistema
- unapređenje kanala prikupljanja podataka o slučajevima diskriminacije.

Imajući na umu izlistane zadatke, prioritet „osobe od poverenja“ tokom prve godine rada trebalo bi da bude opravdavanje ukazanog poverenja svih zaposlenih u svom kolektivu, zatim podizanje nivoa svesti o značaju teme, ukazivanje na systemske nedostatke koji dovode do neravnopravnosti i diskriminacije na mikroplanu i davanje preporuka za unapređenje postojećeg stanja.

Vrste i izvori podrške

„Osobe od poverenja“ treba da budu podrška postojećem sistemu zaštite zaposlenih i kontrole primene zakonitosti u radu. Međutim, da bi uspešno obavile poverene zadatke, njima je takođe potrebna podrška rukovodećeg kadra, kolega, stručnih službi, drugih mehanizama rodne ravnopravnosti, sindikalnih udruženja i drugih asocijacija.

Prvo, potrebna je podrška donosilaca političkih odluka u sistemu bezbednosti i odbrane. Ova podrška se ogleda u postojanju volje za uvođenje ovog mehanizma, prepoznavanju važnosti i promovisanju ovog mehanizma, kao i u pružanju neophodnih ovlašćenja i instrumenata za rad „osobe od poverenja“.

Drugo, za uspešan rad „osobe od poverenja“ neophodna je saradnja sa druga dva mehanizma rodne ravnopravnosti predviđenih NAP-om – savetnika/savetnice za rodnu ravnopravnost i analitičkih grupa i istraživačkih timova. Analitičke grupe i istraživački timovi „osobama od poverenja“ mogu pružiti podršku tako što bi im omogućile pristup rodno osetljivoj statistici, pružile različite analize i izveštaje. Sa druge strane, „osobe od poverenja“ analitičkim grupama mogu ukazati na „goruće“ probleme u sistemu, koji utiču na pojavu slučajeva diskriminacije i mogu predložiti načine za njihovo rešavanje. Na osnovu početnog uvida u stepen diskriminacije i na osnovu preporuka „osoba od poverenja“, savetnici za rodnu ravnopravnost pri kabinetu ministra ili direktora mogu zagovarati promenu politika kako bi bio dostignut viši nivo ostvarivanja i zaštite rodne ravnopravnosti.

Treće, međusobna podrška „osoba od poverenja“ unutar institucije, razmena iskustava i koordinacija rada predstavljaju važan element uspeha pojedinačnih „osoba od poverenja“. Pored toga, potrebno je omogućiti i horizontalnu saradnju i razmenu iskustava „osoba od poverenja“ iz različitih institucija. Na taj način jačaju se kapaciteti za njihov dalji rad.

Četvrto, budući da je neophodno da se „osoba od poverenja“ stalno usavršava i da prati promene u propisima koji regulišu oblast antidiskriminacije, važne partnere predstavljaju državne institucije koje se bave rodnom ravnopravnošću i zaštitom od diskriminacije, ali i predstavnici civilnog društva sa dugogodišnjom ekspertizom u ovoj oblasti. Redovna razmena iskustva i najboljih praksi prilikom sprovođenja antidiskriminacionih politika može biti ostvarena učestvovanjem na domaćim i međunarodnim konferencijama, okruglim stolovima, treninzima, kao i razmenom publikacija i slično.

Mehanizam „osobe od poverenja“ u odnosu na druge mehanizme podrške i zaštite zaposlenih

U institucijama sektora bezbednosti izdvajaju se dva mehanizma – lice zaduženo zaštitu od zlostavljanja i mehanizam primarne psihološke podrške. Lice zaduženo za zaštitu od zlostavljanja postoji u skoro svim institucijama, dok mehanizam „podrška kolegi“ za sada postoji jedino u MUP-u.

Mehanizam „podrška kolegi“ predstavlja deo sistema primarne psihološke podrške. Ovaj mehanizam je uveden u MUP zbog stresa sa kojim se zaposleni suočavaju na poslu i zbog izloženosti različitim faktorima rizika prilikom obavljanja poslova. Podjednako dostupan ženama i muškarcima u sistemu, mehanizam „podrška kolegi“ predstavlja prvu instancu kojoj se zaposleni mogu obratiti kada imaju neki problem, pre odlaska kod psihijatra. Suštinsku razliku između ovog mehanizma i mehanizma „osoba od poverenja“ predstavlja to što je prvi mehanizam originalno zamišljen i uveden radi primarne psihološke podrške, a ne kao deo sistema antidiskriminacione zaštite zaposlenih u sektoru bezbednosti. Dakle, različiti su razlozi za uspostavljanje ovih mehanizama.

Osoba koja će pružati podršku svojim kolegama ne prolazi obuku iz poznavanja antidiskriminacionih propisa, oblasti rodne ravnopravnosti i slično, već se njena obuka fokusira na razvoj veština za aktivno slušanje, prepoznavanje i procenjivanje problema, utvrđivanje potrebe za upućivanje profesionalcu i odabir odgovarajućih preporuka za dalju stručnu pomoć. Obuka može da pokrije teme poput posttraumatskog stresa, krizne situacije, bolesti zavisnosti, depresije, uvoda u vršnjačko nasilje, tuge i žalosti itd. (*Priručnik za obuku*, Savetovanište San Bernardino). Za pripadnike MUP obuka traje 5 radnih dana i obuhvata 32 nastavna časa na kojima se obrađuju teme poput stresa, krize, posttraumatskog stresa i slično. Pored teorijske nastave, učesnici obuke prolaze i praktični deo u kojem uvežbavaju vođenje individualnih i grupnih razgovora itd.

Još jednu važnu razliku predstavlja to što osoba za podršku kolegi treba da prepozna kriznu situaciju i da u najkraćem mogućem roku stupi u kontakt sa osobom kojoj je podrška potrebna. Poželjan vremenski rok u kojem bi trebalo stupiti u kontakt sa kolegom iznosi od 2 do 48 časova od krizne situacije. Zadatak osobe koja pruža podršku kolegi jeste da ublaži ili smanji problem. Ukoliko to ne može da uradi, dužna je da slučaj prosledi stručnoj osobi ili psihologu, uz saglasnost zaposlenog. Osoba koja pruža podršku kolegama ne rešava problem, dok „osobe od poverenja“ imaju veću odgovornost, jer one posreduju, savetuju i preduzimaju mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije.

Način izbora je sličan, ali osobi za podršku mandat nije ograničen na četiri godine, kao što je to slučaj sa „osobom od poverenja“. Ostale razlike između ova dva mehanizma vezane su za komunikaciju sa drugima u sistemu. Dok za „osobu od poverenja“ NAP ne precizira s kim i na koji način treba da komunicira, u MUP-u procedure i iskustvo pokazuju da se komunikacija odvija u trouglu rukovodioci – koordinatori – osobe za podršku kolegi. Koordinator predstavlja sponu između psiholoških i stručnih službi i rukovodilaca. Njih biraju rukovodioci radi koordinacije programa podrške. Koordinator ne treba da znaju pojedinosti razgovora koji je vođen, niti ime osobe sa kojom je razgovor vođen. Osobe za podršku kolegi dužne su da izveštavaju koordinate samo o statističkim pokazateljima, odnosno da mu predoče brojke o profesionalnim i ličnim problemima. One izveštavaju koordinate o tome koliko je razgovora u toku jednog meseca obavljeno i da li su ti razgovori bili vezani za profesionalne ili lične probleme. S obzirom na to da mehanizam „podrška kolegi“ podrazumeva samo komunikaciju unutar institucije, bitno je da, prilikom uspostavljanja „osobe od poverenja“, bude omogućena komunikacija sa službama izvan određene institucije.

Svim licima zaposlenim u državnim institucijama, u skladu sa članom 7 i 37 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i članom 4 Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, dostavljeno je Obaveštenje o zabrani zlostavljanja na radu i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja. Radi sprovođenja navedenog Zakona i Pravilnika određena su lica ovlašćena za pokretanje postupka za zaštitu od zlostavljanja, lice za podršku, kao i lica za ulogu posrednika u postupku za zaštitu od zlostavljanja na radu.

Zaposleni mogu usmenim ili pisanim putem da se obrate licu za podršku (lice kome zaposleni izložen zlostavljanju može da se obrati radi pružanja saveta i podrške) ili licu ovlašćenom za podnošenje zahteva za zaštitu od zlostavljanja. Navedena lica određena su da obavljaju dužnosti u komandi, jedinici ili ustanovi. Prema članu 15 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu (u koje je uključeno i seksualno uznemiravanje na radu), zaposleni koji smatra da je izložen zlostavljanju i predstavnik poslodavca, sporazumno određuju ili biraju lice za posredovanje, i to u roku od tri dana od dana prijema predloga poslodavca. Pri tome treba imati u vidu odredbu člana 16 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu. Ova odredba propisuje da za posrednika može biti određeno, odnosno izabrano lice koje uživa poverenje svih strana u sporu. Posrednik može biti izabran sa spiska posrednika, koji se, u skladu sa kolektivnim ugovorom, vodi kod poslodavca ili, u skladu sa zakonom, kod organa, organizacije ili ustanove za posredovanje. Imena posrednika kod poslodavaca nabrojana su u navedenoj pisanoj informaciji koju je dobio svaki zaposleni.

Pored toga, zaposleni imaju mogućnost da svoje pravo na zaštitu od zlostavljanja ostvare pred nadležnim sudom.

Literatura

1. Ipsos Strategic Marketing. *Javno mnjenje o diskriminaciji i nejednakosti u Srbiji*. Beograd: UNDP i Ministarstvo rada i socijalne politike, 2010.
2. Kosanović, Mirna, Gajin, Saša i Melenković, Dejan. *Zabrana diskriminacije u Srbiji i ranjive društvene grupe*. Beograd: UNDP, 2010.
3. Ministarstvo rada i socijalne politike. *Analiza početnog stanja u oblasti institucionalnih kapaciteta za sprovođenje antidiskriminacionog zakonodavstva u Srbiji*". Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike: UNDP, 2009.
4. Narodna skupština Republike Srbije. *Ustav Republike Srbije*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 98/06, 2006.
5. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o zabrani diskriminacije*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 22/2009.
6. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o ravnopravnosti polova*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 104/2009.
7. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 36/10, 2010.
8. Narodna skupština Republike Srbije. *Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 62/10, 2010.
9. Pajvančić, Marijana. *Pravni okvir ravnopravnosti polova*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2008.
10. Perišić-Pavlović, Nataša. *Diskriminacija žena na radnom mestu*. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike, 2009.
11. Petrović, Predrag. „Nadzorna i kontrolna uloga izvršne vlasti u sektoru bezbednosti.“ U: Miroslav Hadžić (et all) *Godišnjak reforme sektora bezbednosti u Srbiji 2008-2011*. U procesu objavljivanja, Službeni glasnik i Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012.
12. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. *Redovan godišnji izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2011. godinu*. Izveštaj dostupan na <http://www.ravnopravnost.gov.rs/lat/izvestaji.php?idKat=16>
13. Šaranović, Jovanka. (2010) „Doprinos Vojske Srbije afirmaciji rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti.“ *Revija za bezbednost* br. 4, str. 307–326. Beograd: Centar za bezbednosne studije.
14. Novović, Snežana *at all*. (2010) *Uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope*. Sofija: Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope. Dostupno na: http://seesac.org/uploads/studyrep/WPON_SR,CRO,BiH,MnE_web.pdf.
15. Spasić, Danijela. (2010) „Žene u sistemu policijskog obrazovanja i perspektiva ženskih ljudskih prava.“ *TEMIDA*, Tom 11, br. 3, str. 41–61.
16. Tomić, M., Spasić, Danijela. (2010) „Maskulinitet u profesijama“, *Antropologija: časopis Centra za etnološka i antropološka istraživanja*, Tom 10, br. 1, str. 95–110.
17. Zaštitnik građana. *Godišnji izveštaj Zaštitnik građana za 2011. godinu*. Beograd: Zaštitnik građana.
18. Zaštitnik građana. *Godišnji izveštaj Zaštitnik građana za 2010. godinu*. Beograd: Zaštitnik građana.
19. Zaštitnik građana. *Godišnji izveštaj Zaštitnik građana za 2009. godinu*. Beograd: Zaštitnik građana.
20. Bilandžić, Vladimir *at all* (ur.) *Žene u vojsci*. Zbornik radova sa međunarodne konferencije (2007). Beograd: Ministarstvo odbrane Republike Srbije i OEBS Misija u Srbiji.

Pregled praktične politike (Policy Brief) je tekst u kome autor sažeto predstavlja aktuelne probleme i dileme iz oblasti bezbednosti. Forma i sadržaj radne studije je isključiva odgovornost autora. Stavovi iskazani u tekstu publikacije ne moraju nužno odražavati stanovišta Beogradskog centra za bezbednosnu politiku.

Beogradski centar za bezbednosnu politiku (od 1997. do juna 2010. godine poznat pod nazivom Centar za civilno-vojne odnose) nezavisni je istraživački centar koji radi na unapređenju bezbednosti građana i društva. U središtu interesovanja BCBP nalaze se politike koje kao cilj imaju poboljšanje ljudske, nacionalne, regionalne i međunarodne bezbednosti, posebno konsolidaciju reforme sektora bezbednosti i integraciju zemalja Zapadnog Balkana u evroatlantsku zajednicu. Svoje ciljeve BCBP ostvaruje istraživanjem, analiziranjem, predlaganjem praktične politike, javnim zastupanjem, obrazovanjem, izdavačkom delatnošću, stručnom podrškom reformama i umrežavanjem svih relevantnih aktera u bezbednosnu zajednicu.

Autorica: Maja Bjeloš

Lektura: Biljana Golić

Dizajn: Marko Marinković

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Narodna biblioteka Srbije, Beograd

316.647.82:351.86(0.034.2)
305:351.86(497.11)(0.034.2)

БЈЕЛОШ, Мaja, 1984-

Osoba od poverenja - antidiskriminacioni mehanizam ili ne [Elektronski izvor] / Maja Bjeloš. - Beograd : Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012

Način dostupa (URL):

http://www.bezbednost.org/upload/document/osaodpoverenja_antidiskriminacionimehanizam.pdf

f. - Nasl. sa naslovne strane dokumenta. -

Opis izvora dana 23. 08. 2012. - Sadrži napomene i bibliografske reference. - Sadrži bibliografiju.

ISBN 978-86-6237-024-2

а) Дискриминација - Спречавање - Безбедносни сектор б) Родна равноправност - Безбедносни сектор - Србија
COBISS.SR-ID 193067276



Ovaj tekst predstavlja deo rezultata projekta "Podrska sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 – ka rodno odgovornom sektoru bezbednosti", čije sprovođenje je bilo moguće uz finansijsku podršku UN Women (www.unwomen.org).