

Kristina Jozić
**Braniteljice ljudskih prava
u policijskim strukturama
Bosne i Hercegovine
Mehanizmi zaštite
od diskriminacije**

Kristina Jozić
**Braniteljice ljudskih prava
u policijskim strukturama
Bosne i Hercegovine
Mehanizmi zaštite
od diskriminacije**

Fondacija lokalne demokratije, Sarajevo, juni 2018.



Kingdom of the Netherlands

Kristina Jozić,
specijalistica iz oblasti krivičnog prava

Ovaj dokument je realiziran u sklopu projekta “Ostati sigurne – Mreža sigurnosti za braniteljice ljudskih prava i aktivistice protiv rodno zasnovanog nasilja u Bosni i Hercegovini” kojeg implementira Fondacija lokalne demokratije u partnerstvu sa Udruženjem “Mreža žena policajaca” BiH. Projekat je finansijski podržala Kraljevina Nizozemska kroz MATRA program. Mišljenja izražena u ovom materijalu su mišljenja autora i kao takva ne odražavaju službene stavove Kraljevine Nizozemske. Sadržaj teksta je isključiva odgovornost Fondacije lokalne demokratije.

Sadržaj

| | |
|---|----|
| 1. Uvod – Zadatak istraživanja..... | 7 |
| 2. Metode istraživanje | 9 |
| 3. Zastupljenost žena u policijskim strukturama BiH | 10 |
| 4. Pravni okvir za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u BiH..... | 13 |
| 5. Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije u BiH | 16 |
| 5.1. Policijski organi u BiH | 21 |
| 6. Pravni okvir za zaštitu policijskih službenika/ca prilikom obavljanja službenih radnji | 27 |
| 6.1. Evidentirani slučajevi sprečavanja službenih osoba u obavljanju službene radnje, napada na službene osobe i dr..... | 30 |
| 7. Međunarodni dokumenti o zaštiti branitelja/ica ljudskih prava | 34 |
| 8. Zaključak..... | 36 |

1. Uvod

Zadatak istraživanja

Fondacija lokalne demokratije (FDL) u partnerstvu sa Udruženjem “Mreža žena policajaca” (MŽP) provodi projekat pod nazivom “Ostati sigurne – Mreža sigurnosti za braniteljice ljudskih prava i aktivistice protiv rodno zasnovanog nasilja u Bosni i Hercegovini” uz finansijsku podršku Kraljevine Holandije. U okviru navedenog projekta, a u skladu sa međunarodnim dokumentima, policijske službenice prepoznate su kao jedna od kategorija braniteljica ljudskih prava¹ koja nailazi na probleme prilikom provođenja poslova i zadataka iz svog djelokruga rada, pa tako i na polju zaštite osnovnih ljudskih prava i sloboda.

Naime, policijske službenice su podzastupljene u svim policijskim organima u Bosni i Hercegovini od lokalnog do državnog nivoa, te ih gotovo nema na višim i rukovodećim pozicijama. U policijskim strukturama u BiH nije dovoljno integrirana rodna perspektiva, policijski službenici nisu prošli odgovarajuće obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti, rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije, te se ne koristi rodno osjetljivi jezik.

Također je indikativno što u policijskim strukturama u BiH gotovo nema evidentiranih slučajeva diskriminacije na radnom mjestu, po bilo kojem osnovu, pa tako ni po osnovu spola.

U cilju sagledavanja problema sa kojima se susreću policijske službenice prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka kao braniteljice ljudskih prava, prikupljene su informacije od policijskih organa u BiH i izvršena analiza. Na osnovu prikupljenih informacija došlo se do saznanja da u policijskim organima na svim nivoima u BiH ima svega nekoliko evidentiranih slučajeva diskriminacije, dok je samo jedan slučaj procesuiran, iako se osnovano sumnja, a na šta upućuju i rezultati provedene anonimne ankete, da su policijske službenice izložene određenim vidovima diskriminacije, kao i da se u policijskim strukturama u BiH aktuelni mehanizmi zaštite od diskriminacije, uglavnom, ne primjenjuju u praksi.

U okviru provedenog istraživanja prikupljene su informacije u vezi sa napadima na policijske službenike/ce prilikom obavljanja službenih radnji, odnosno sprečavanje službenika/ca u provođenju službenih zadataka, koji ukazuju da u svim policijskim organima u BiH postoje evidentirani takvi slučajevi, koji su procesuirani, te se na osnovu prikuplje-

¹ Branitelji/ce ljudskih prava postupaju pojedinačno ili zajedno sa drugima, kako bi unaprijedili ljudska prava i osnovne slobode i borili se za njihovu zaštitu i ostvarivanje (Deklaracija UN-a o braniteljima ljudskih prava, član 1).

nih informacija ne može zaključiti da su žene češće izložene takvim radnjama, kao ni da postoji tamna brojka neprijavljenih slučajeva.

Principi ravnopravnosti i nediskriminacije su sastavni dio svih ugovora i deklaracija o ljudskim pravima. Nediskriminacija je sama po sebi i ljudsko pravo i najbitniji element svih drugih ljudskih prava. Princip zabrane diskriminacije ključni je princip Aneksa IV Dejtonskog mirovnog sporazuma. Ipak, evidentno je da je diskriminacija u BiH i dalje prisutna u mnogim sferama javnog i privatnog života.

Branitelji/ce ljudskih prava igraju vitalnu ulogu u demokratskim društvima, ali se često suočavaju sa specifičnim rizicima i meta su raznih vidova maltretiranja zbog svog rada na polju ljudskih prava. Stoga je i njima potrebna veća zaštita. Određene kategorije branitelja/ca ljudskih prava izložene su povećanim rizicima zbog specifične prirode svog posla. S tim u vezi, pristupilo se detaljnoj analizi identificiranih problema, s posebnim akcentom na slučajeve diskriminacije na radnom mjestu i raspoložive mehanizme zaštite od diskriminacije, polazeći od činjenice da policija treba da bude poslodavac za primjer koji pruža jednake mogućnosti za muškarce i žene i omogućava svim zaposlenim da daju svoj puni potencijal u radnom okruženju. Dakle, policija treba da bude uzor i služi kao primjer drugim institucijama te postavlja standarde za postupanje u takvim slučajevima.

Fokus provedenog istraživanja jeste identificiranje problema sa kojim se susreću policijske službenice u svom radu, s posebnim akcentom na:

- izloženost diskriminaciji na radnom mjestu i postojeće mehanizme zaštite i
- izloženost napadima prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka i postojeće mehanizme zaštite.

2. Metode

U okviru provedenog istraživanja, na osnovu zakona o slobodi pristupa informacijama u BiH, zatraženi su relevantni podaci od svih policijskih organa u BiH (Državna agencija za istrage i zaštitu – SIPA, Granična policija BiH, Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH, MUP Republike Srpske, Federalna uprava policije, Policija Brčko distrikta BiH i 10 kantonalnih ministarstava unutrašnjih poslova), kao i podaci određenih evropskih zemalja koje se ističu kao pozitivni primjeri na polju rodne ravnopravnosti, nakon čega je sačinjena analiza prikupljenih informacija i izvedeni određeni zaključci.

Prikupljeni podaci odnose se na dva segmenta:

- 1) evidentirani slučajevi diskriminacije na radnom mjestu, s posebnim akcentom na diskriminaciju po osnovu spola, te seksualnu diskriminaciju, provedeni postupci i mehanizmi prijave diskriminacije (zaštita od diskriminacije) i
- 2) evidentirani slučajevi napada na policijske službenike/ce prilikom obavljanja službenih radnji, uključujući i sprečavanje ovlaštenih službenih osoba u obavljanju službene radnje, preduzete mjere i radnje i dr.

Također je izvršena analiza:

- zastupljenosti policijskih službenica u policijskim strukturama u BiH;
- zakonske regulative na polju rodne ravnopravnosti;
- zakonske regulative na polju zaštite od diskriminacije i
- zakonske regulative na polju zaštite ovlaštenih službenih osoba prilikom obavljanja poslova sigurnosti, radi potpunog pregleda aktuelne situacije u vezi sa ovom problematikom, te su nalazi navedenih analiza izloženi u uvodnom dijelu istraživanja.

Radi što cjelovitijeg istraživanja i sagledavanja stvarnog stanja u ovoj oblasti, provedena je anonimna anketa u kojoj je učestvovalo 45 policijskih službenica iz različitih policijskih agencija u BiH. Provedena anketa je, također, podijeljena na dva segmenta koja su tretirala dvije grupe pitanja, koja se odnose na eventualnu izloženost diskriminaciji na radnom mjestu, razloge eventualnog neprijavlivanja diskriminacije i dr., te izloženost napadima prilikom obavljanja službenih poslova i zadatka (fizičke ili verbalne) i eventualne razloge neprijavlivanja i dr.

Istraživanje se zasniva i na saznanjima prikupljenim kroz dugogodišnje iskustvo i rad, te razmjenu iskustva sa policijskim službenicima u policijskim organima na svim nivoima u BiH, kroz aktivnosti Udruženja “Mreža žena policajaca”. Radi boljeg razumijevanja i preglednosti, na kraju svakog poglavlja prezentirani su određeni zaključci i eventualne preporuke za dalje postupanje u okviru konkretne problematike.

3. Zastupljenost žena u policijskim strukturama u BiH

Analizirajući zastupljenost žena u agencijama za provođenje zakona na državnom i entitetskom nivou može se konstatirati da su žene podzastupljene u svim ovim strukturama, kao i onima na nižim nivoima policijskog sistema u BiH, posebno na mjestima odlučivanja i onima s višim činovima. U strukturi zaposlenih državnih službenica zastupljenost žena je nešto bolja i kreće se oko 40 %, ali broj rukovodećih službenica je znatno niži od ovog postotka. U strukturi policijskih službenika/ca ukupan broj žena kreće se oko 14 %, dok postotak zastupljenosti žena sa visokim činovima u svim agencijama za provođenje zakona u BiH iznosi oko 0,50 %.

SIPA je vodeća policijska agencija u BiH po zastupljenosti policijskih službenica u svom sastavu, u svojoj strukturi ima 75 policijskih službenica ili 15,12 %, u odnosu na druge policijske organe gdje se taj procenat kreće od 5,25 % do 10,13 %, prema posljednjem izvještaju Ministarstva sigurnosti BiH iz 2017. godine.

Zastupljenost žena u policijskim strukturama u BiH

| Br. | POLICIJSKI ORGAN | ZASTUPLJENOST ŽENA |
|-----|-----------------------|--------------------|
| 1. | SIPA | 75 ili 15,12 % |
| 2. | MUP KS | 138 ili 10,13 % |
| 3. | FUP | 49 ili 9,35 % |
| 4. | MUP TK | 126 ili 9,08 % |
| 5. | MUP RS | 486 ili 9,01 % |
| 6. | MUP ZDK | 95 ili 8,70 % |
| 7. | MUP BPK | 13 ili 8,33 % |
| 8. | MUP Posavskog kantona | 12 ili 8 % |
| 9. | MUP Kanton 10 | 23 ili 7,88 % |
| 10. | GPBiH | 147 ili 7,78 % |
| 11. | MUP USK | 57 ili 7,51 % |
| 12. | MUP ZHK | 14 ili 6 % |
| 13. | Policija BDBiH | 14 ili 5,53 % |
| 14. | MUP HNK | 34 ili 5,32 % |
| 15. | DKPT | 36 ili 5,25 % |
| 16. | MUP SBK | 40 ili 5,06% |

Međutim, iako je evidentno da je procenat zastupljenosti policijskih službenica u policijskim strukturama na svim nivoima u BiH daleko od preporučenog 40 %, u skladu sa preporučenim standardom, ipak, možemo konstatirati da nije mnogo zabrinjavajući broj (procenat) policijskih službenica unutar policijskih struktura, koliko je zabrinjavajući podatak da žena gotovo nema na višim i rukovodećim pozicijama.

Naime, u BiH nijedna žena ne obnaša najvišu poziciju unutar policijskog organa, što znači da u 16 policijskih agencija koliko ih egzistira u BiH, nijedna žena ne obnaša dužnost direktora, odnosno komesara ili ministra, niti njihovih zamjenika.

U policijskoj strukturi BiH je svega pet žena na pozicijama glavnog inspektora/ice, i to jedna u Graničnoj policiji BiH, što je 8,33 % i četiri u MUP-u Republike Srpske, što je 4,54 %.

U činu samostalnog inspektora/ice je 47 žena, i to:

- 3 (12,50 %) u SIPA-i;
- 1 (2%) u GPBiH;
- 40 (13,22 %) u MUP-u RS;
- 1 (11,2 %) u MUP-u USK;
- 1 (4,34 %) u MUP-u TK;
- 1 (4,76 %) u MUP-u KS i
- 1 (4,76 %) u FUP-u.

U činu višeg inspektora/ice je 149 žena, i to:

- 9 (10,59 %) u SIPA-i;
- 7 (8,54 %) u GPBiH;
- 111 (19,89 %) u MUP-u RS;
- 1 (6,67 %) u Policiji BD;
- 1 (3,1 %) u MUP-u USK;
- 4 (9,75 %) u MUP-u TK;
- 2 (6,06 %) u MUP-u ZDK;
- 1 (3,03%) u MUP-u SBK;
- 1 (5,55%) u MUP-u HNK;
- 2 (9%) u MUP-u ZHK;
- 1 (3,03 %) u MUP-u KS;
- 1 (5,26%) u MUP-u Kantona 10;
- 1 (5,26 %) u MUP-u KS i
- 8 (16,66 %) u FUP-u.²

Prisustvo 149 policijskih službenica u činu viših inspektorica, kao i 47 žena u činu samostalnih inspektorica u okviru policijskih organa u BiH, a imajući u vidu uslove za unapređenje u skladu sa zakonima o policijskim službenicima u BiH, predstavlja realnu mogućnost da u bliskoj budućnosti neka od policijskih agencija “proizvede” rukovodeće policijske službenice na najvišim pozicijama.

² Napomena: U zagradi je naveden postotak žena u odnosu na ukupan broj službenika u tom činu u okviru konkretnog policijskog organa.

Iako je procenat žena (policijskih službenica) u policijskim strukturama u BiH daleko od preporučenih 40 %, na osnovu raspoloživih podataka može se konstatirati da je zastupljenost policijskih službenica u blagom porastu, kao i broj žena na višim pozicijama.

Kada su u pitanju neke druge evropske zemlje, prema zvaničnim informacijama Policije Kraljevine Švedske, trenutna zastupljenost policijskih službenica u toj zemlji je 32,36 %, te se može konstatirati da se radi o dosta visokom procentu, dok je 25,63 % žena na rukovodećim pozicijama. Zanimljivo je da su vlasti u Švedskoj nezadovoljne ovim procentom žena na rukovodećim pozicijama, te ga nastoje povećati.

Prema zvaničnim informacijama Policije Kraljevine Holandije trenutna zastupljenost policijskih službenica je 32,8 %, dok je čak 40 % žena na rukovodećim pozicijama, te je posebno zanimljivo da se teži ka povećanju navedenog procenta kada su u pitanju rukovodeće pozicije s ciljem postizanja pune ravnopravnosti (50 %). Kao problem se ističe nedovoljan broj osoba različitog porijekla na rukovodećim pozicijama, čemu se trenutno posvećuje posebna pažnja.

Prema informacijama iz otvorenih izvora Engleska i Vels (gov.uk.) u okviru 43 policijska organa imaju 28,2 % policijskih službenica, od čega je 21,4 % na rukovodećim pozicijama.

Ako uzmemo za primjer američki FBI, gdje je, prema podacima iz otvorenih izvora, oko 19 % agenata žena, možemo konstatirati da se ne radi o izrazito visokom procentu, ali se 21,5 % žena nalazi na rukovodećim pozicijama.

Imajući u vidu činjenicu da su policijske službenice podzastupljene u policijskim organima na svim nivoima u BiH, može se konstatirati da policijski organi u BiH trebaju preduzeti sve potrebne mjere i radnje u skladu sa odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH i relevantnim međunarodnim dokumentima koji se direktno primjenjuju u BiH, s ciljem promocije rodne ravnopravnosti i integracije rodnih pitanja u policijske strukture u BiH, a sve s ciljem povećanja broja žena uopće, a posebno na višim i rukovodećim pozicijama. U tom kontekstu, kao pozitivni primjeri mogu se istaći SIPA i MUP RS, koji su u prethodnom periodu poduzimali određene konkretne mjere s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti. U tu svrhu u SIPA-i je donesen dokument "Preporuke za postupanje u oblasti rodne ravnopravnosti za policijske službenike/ce" koji predviđa niz konkretnih aktivnosti u ovoj oblasti.

Ako se uzmu u obzir primjeri zastupljenosti policijskih službenica u policijskim organima drugih zemalja, može se zaključiti da određene mnogo razvijenije zemlje od naše, istina, imaju veći broj žena u svom sastavu, ali se ne radi o drastično većem broju, dok je broj žena na rukovodećim pozicijama u tim zemljama (oko 20–40 %) daleko veći i drastično odstupa od onoga u BiH (0,5 %).

4. Pravni okvir za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u BiH

S ciljem sagledavanja kompletne slike i ulaženja u srž problema podzastupljenosti policijskih službenica u policijskim strukturama u BiH, izvršena je analiza zakonodavnog okvira u BiH koji tretira oblast ravnopravnosti spolova i zabrane diskriminacije, kao i međunarodnih dokumenata koji se primjenjuju u BiH.

Kada je u pitanju međunarodni pravni okvir, od posebnog značaja su sljedeći dokumenti UN-a: Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima³, Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)⁴ i Rezolucija Vijeća sigurnosti UN-a 1325 “Žene, mir i sigurnost”⁵. Nadalje, potrebno je spomenuti dokumente Vijeća Evrope: Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda⁶ i Istanbulsku konvenciju⁷, te dokumente Evropske unije, kao što su: Ugovori o osnivanju, Povelja o osnovnim pravima, direktive i druge.

Karakteristike ovih dokumenata su te što su sastavni dio Ustava BiH i direktno se primjenjuju u BiH, te je naša zemlja preuzela određene obaveze pristupanjem međunarodnim dokumentima, s posebnim akcentom na usaglašavanje zakona.

Stupanjem na snagu Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena po prvi put je donesena međunarodno priznata definicija diskriminacije po osnovu spola, koja je preuzeta i ugrađena i u naš Zakon o ravnopravnosti spolova BiH.

Za sigurnosne organe posebno je značajna Rezolucija 1325 UN-a, koja naglašava važnost uloge i ravnopravnog učešća žena u sprečavanju i rješavanju konflikata, te izgradnji održivog mira. Ona poziva države članice da osiguraju veće prisustvo žena u donošenju odluka na svim nivoima odlučivanja. To je preduslov za veće uključivanje perspektive ravnopravnosti spolova u sektore odbrane i sigurnosti, te veću zaštitu i poštivanje ljud-

3 Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, Generalna skupština Ujedinjenih nacija (A/RES/217,10. decembar 1948).

4 Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, Generalna skupština Ujedinjenih nacija, 1979. Radi se o prvom međunarodno priznatom dokumentu o pravima žena. Na snagu je stupila kao međunarodni ugovor 1981. godine, nakon što ju je ratificiralo 20 zemalja. Trenutno je 179 zemalja ili 90 % članica UN-a potpisalo Konvenciju, a među njima je i BiH. Ova konvencija je sastavni dio Ustava BiH, te se direktno primjenjuje i ima prioritet nad domaćim zakonima.

5 Rezoluciju 1325 “Žene, mir i sigurnost” Vijeće sigurnosti UN-a usvojilo je 2000. godine. Ovo je prva rezolucija koja se konkretno bavi utjecajem rata na žene i djevojčice i ženskim doprinosom rješavanju konflikata i održivom miru.

6 Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda instrument je Vijeća Evrope, potpisana 1950. godine, a stupila na snagu 1953. godine. Radi se o najvažnijem evropskom međunarodnom dokumentu iz ove oblasti.

7 Konvencija Vijeća Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici je međunarodni ugovor sastavljen pod okriljem Vijeća Evrope, potpisan 2011. godine u Istanbulu, zbog čega je poznat kao “Istanbulska konvencija”. Konvencija ima za cilj sprečavanje nasilja, zaštitu žrtava i okončavanje nekažnjivosti počinitelja.

skih prava žena i djevojčica, kako u ratnim sukobima, tako i u procesima postizanja mira i sigurnosti.

Kada je u pitanju domaći pravni okvir, svakako je najbitnije spomenuti Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH⁸, Gender akcioni plan BiH za period 2013–2017, Akcioni plan za implementaciju Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 “Žene, mir i sigurnost” za period 2014–2017. i Strategiju za provođenje Istanbulske konvencije, uz napomenu da je u toku izrada novih akcionih planova, budući da se određeni odnose na period do 2017. godine.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH usvojen je u Parlamentarnoj skupštini BiH 22. 5. 2003. godine, a stupio je na snagu 24. 6. 2003. godine. Predmetni zakon preuzima sve obaveze iz Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena UN-a, te uvodi međunarodne standarde u pravni sistem BiH. Zakon garantira ravnopravnost spolova u svim oblastima javnog i privatnog života i pruža zaštitu od diskriminacije.

Dakle, u skladu sa Akcionim planom za implementaciju Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 “Žene, mir i sigurnost” za period 2014–2017, Gender akcionim planom BiH za period 2013–2017, odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, drugim domaćim i međunarodnim dokumentima svi organi vlasti u BiH **obavezni su poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima**, što se odnosi i na policijske organe na svim nivoima u BiH.

U praksi se pokazalo da veliki broj policijskih organa u BiH nije spreman da uvede posebne mjere⁹ za žene koje će doprinijeti postizanju rodne ravnopravnosti, pravdajući se da na taj način diskriminiraju policijske službenike (muškarce). S tim u vezi, potrebno je kontinuirano podsjećati na član 2. stav (4) Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH koji glasi: “*Diskriminacijom se ne smatra uvođenje, donošenje i provođenje privremenih posebnih mjera s ciljem otklanjanja postojeće neravnopravnosti, promoviranja jednakosti i zaštite ravnopravnosti spolova.*”

Dalje, Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH u članu 20. (oblast koja se odnosi na javni život) propisuje ravnopravnu zastupljenost oba spola u upravljanju i procesima odlučivanja. Radi bržeg postizanja ravnopravne zastupljenosti spolova u kreiranju politika i donošenja odluka na svim nivoima organiziranja vlasti u BiH, član 20. usklađen je sa Preporukom 3. Odbora ministara Vijeća Evrope, koja propisuje da: “Ravnopravna zastupljenost spolova postoji u slučaju kada je jedan od spolova zastupljen u procentu od 40 % u državnim tijelima na svim nivoima organizacije vlasti ili tijelima lokalne samouprave, uključujući zakonodavnu, izvršnu i sudsku vlast, političke stranke, pravna lica s javnim ovlaštenjima, pravna lica koja su pod kontrolom države...”

Odredbama člana 24. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH za organe vlasti na državnom nivou stvorena je obaveza poduzimanja svih odgovarajućih i potrebnih mjera radi provođenja tog zakona i Gender akcionog plana BiH, te **donošenja programa mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u svim oblastima**.

Iz naprijed navedenog vidljivo je da je pitanje ravnopravnosti spolova regulirano brojnim domaćim i međunarodnim dokumentima, zakonskim i podzakonskim aktima, te se može

⁸ “Službeni list BiH” br. 16/03, br. 102/09 i br. 32/10.

⁹ Posebne mjere mogu biti npr. u pogledu davanja prednosti ženi prilikom unapređenja u viši čin u slučaju da dva kandidata ostvare isti broj bodova, prednost pri upućivanju na stručne edukacije jer je za napredovanje potrebno stručno usavršavanje, veće učešće u komisijama, radnim grupama i sl.

zaključiti da BiH ima **odgovarajući** pravni okvir koji **prati aktuelne međunarodne standarde u oblasti ravnopravnosti spolova**.

Dakle, sve institucije vlasti u BiH dužne su poduzeti sve odgovarajuće i potrebne mjere radi provođenja odredbi propisanih Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH, i to: donošenje programa mjera, usklađivanje zakona, provođenje aktivnosti i mjera Gender akcionog plana, prikazivanje statističkih podataka razvrstanih po spolu, i sve druge aktivnosti kako bi se osigurala ravnopravnost spolova.

Ravnopravnost se postiže:

- zakonima,
- kriterijima,
- praksama i
- posebnim mjerama.

Aktuelni zakoni o policijskim službenicima u BiH, uglavnom, nisu usklađeni sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH. U Prijedlogu Zakona o policijskim službenicima BiH koji je upućen u dalje procedure usvajanja predložene su određene izmjene i dopune koje djelimično uključuju rodnu perspektivu. U članu 2. navedenog zakona (Upotreba muškog i ženskog roda) propisano je da se izrazi koji su u predmetnom zakonu radi preglednosti dati u jednom gramatičkom rodu bez diskriminacije odnose i na muškarce i na žene. Također, u članu 5. (Nacionalna zastupljenost) u stavu (2) propisano je da se u policijskim tijelima na koja se odnosi ovaj zakon promovira ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca u strukturi policijskih službenika. Također, treba spomenuti i predložene izmjene članova navedenog zakona koji se odnose na uslove unapređenja, te je usvojena preporuka koja se odnosi na dosadašnje prepreke napredovanja policijskim službenicama koje su bile odsutne s posla zbog porodijskog odsustva, u smislu da im se prilikom prijave na konkurse za unapređenje uzimaju u obzir “posljednje tri godišnje ocjene rada”. Navedene predložene izmjene u zakonu dobar su primjer napretka u ostvarivanju rodne ravnopravnosti i treba insistirati na istim izmjenama u zakonima o policijskim službenicima na svim nivoima u BiH.

5. Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije u BiH

Zakon o zabrani diskriminacije usvojen je 2009. godine. Inicijativu za izradu jedinstvenog zakona koji bi nudio mehanizme za zaštitu od diskriminacije pokrenule su organizacije civilnog društva. Ovim zakonom uspostavlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim osobama u BiH i uređuje sistem zaštite od diskriminacije.

U skladu sa Ustavom BiH i međunarodnim standardima koji se odnose na ljudska prava i osnovne slobode, ovim zakonom utvrđuju se odgovornosti i obaveze nadležnih institucija BiH, da svojim djelovanjem omoguće zaštitu, promoviranje i stvaranje uslova za jednako postupanje.¹⁰

Osnovni pojmovi

Zakonom o zabrani diskriminacije propisano je da će se **diskriminacijom** smatrati svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojoj osobi ili grupi osoba i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojoj osobi onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života.¹¹

Zakon razlikuje neposrednu i posrednu diskriminaciju¹².

Neposredna diskriminacija je svako različito postupanje po osnovama određenim članom 2. Zakona, odnosno svako djelovanje ili propuštanje djelovanja kada je neka osoba ili grupa osoba dovedena ili je bila ili bi mogla biti dovedena u nepovoljniji položaj za razliku od neke druge osobe ili grupe osoba u sličnim situacijama.¹³

Posredna diskriminacija podrazumijeva svaku situaciju u kojoj, naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, ima ili bi imala učinak dovođenja neke osobe ili grupe osoba

10 Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" br. 59/09, br. 66/16), član 1.

11 Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" br. 59/09, br. 66/16), član 2.

12 Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" br. 59/09, br. 66/16) član 3.

13 Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" br. 59/09, br. 66/16) član 3.

u odnosu na osnove definirane u članu 2. stav (1) Zakona u nepovoljan ili manje povoljan položaj u odnosu na druge osobe.¹⁴

Ostali oblici diskriminacije:

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje po osnovu spola kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje ili kojim se postiže takav efekat.

Seksualno uznemiravanje je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne prirode kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe ili grupe osoba, ili kojim se postiže takav učinak, naročito kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće ili uvredljivo okruženje.

Mobing je oblik nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koji podrazumijeva ponavljanje radnji koje imaju ponižavajući efekat na žrtvu čija je svrha ili posljedica degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa zaposlenog.

Segregacija je djelo kojim (fizičko ili pravno) lice odvaja druga lica na osnovu jedne od ranije pobrojanih osnova u skladu s definicijom diskriminacije.

Izdavanje naloga drugima za vršenje diskriminacije i pomaganje drugima prilikom diskriminacije, poticanje na diskriminaciju smatra se oblikom diskriminacije.

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz člana 2. stav 1. Zakona (višestruka diskriminacija). Diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) i diskriminacija koja postoji duže vrijeme (produžena diskriminacija).¹⁵

Ovaj zakon primjenjuje se na postupanje svih javnih tijela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko distrikta BiH, općinskih institucija i tijela, te pravnih osoba s javnim ovlaštenjima, kao i postupanje svih pravnih i fizičkih osoba i dr.

Također je potrebno spomenuti i **Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH**, u kojem se diskriminacija po osnovu spola definira kao svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda¹⁶. Ovaj zakon također razlikuje direktnu i indirektnu diskriminaciju, te u svojim oblicima diskriminacija može biti direktna, indirektna, uznemiravanje, seksualno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i nasilje na osnovu spola. U skladu sa članom 9. ovog zakona (tačka b) ravnopravnost spolova znači da su osobe muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na spol (tačka c) podrazumijeva odsustvo prepreka za ekonomsko, političko i društveno učešće po osnovu spola.

¹⁴ Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" br. 59/09, br. 66/16), član 3, stav (2).

¹⁵ Zakon o zabrani diskriminacije ("Službeni glasnik BiH" br. 59/09, br. 66/16), član 4, stav (6).

¹⁶ Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH" br. 16/03, br. 102/09, br. 32/10), član 3.

Diskriminacija u jeziku

Nadalje, diskriminacija u jeziku postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam.¹⁷ Takvi primjeri u policijskoj praksi veoma su česti, npr.: policajac, inspektor, istražitelj, stručni saradnik, supervizor, analitičar, policijski službenik itd., na koji način se oslovljavaju i osobe ženskog spola.

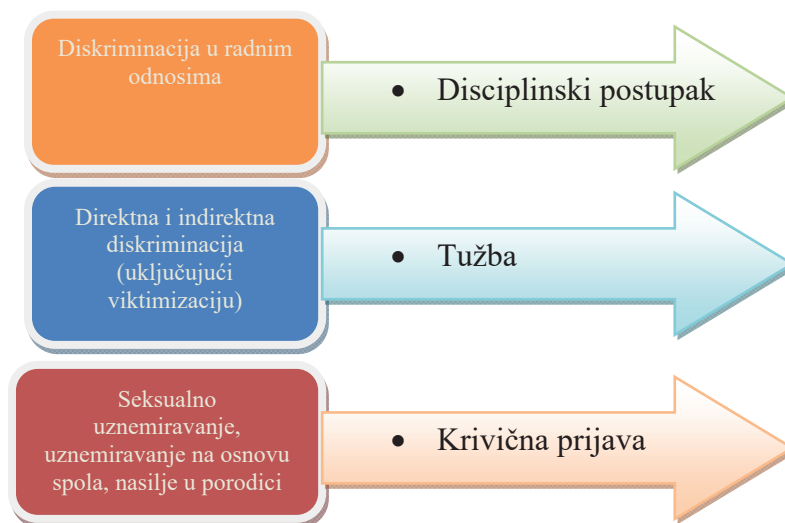
Na osnovu prikupljenih informacija od policijskih organa u BiH, te kroz dugogodišnji rad sa policijskim službenicima/ama vidljivo je da se u policijskim strukturama u BiH još uvijek nedovoljno koristi rodno osjetljivi jezik. On se ne koristi u svakodnevnoj usmenoj komunikaciji, pisanoj korespondenciji, ni u zakonskim ili podzakonskim aktima i dr. Primijećeno je da rodno osjetljivi jezik ne koriste ni policijske službenice, te da u okviru policijskih organa ne postoji dovoljno razumijevanja i prakse u njegovoj primjeni.

Može se zaključiti da zaposleni u policijskim organima u BiH nemaju dovoljno iskustva sa primjenom rodno osjetljivog jezika u praksi, što upućuje na potrebu organiziranja posebne edukacije na ovu temu.

Određeni policijski organi (npr. SIPA) internim aktima podstiču i preporučuju korištenje rodno osjetljivog jezika, te se mogu vidjeti određeni pomaci, u smislu da se rodno osjetljivi jezik koristi u pojedinačnim rješenjima, odlukama i sl.

Zaštita od diskriminacije

U zavisnosti od oblika diskriminacije utvrđeni su i načini zaštite, i to: disciplinski postupak, tužba i krivična prijava.



Zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka se u pravilu podnosi kada u radu ili radnim odnosima dođe do diskriminacije, seksualnog uznemiravanja ili uznemiravanja na osnovu spola. U skladu sa propisima koji uređuju prava, dužnosti i odgovornosti svih zaposlenih osoba, diskriminacija i djela seksualnog uznemiravanja i uznemiravanje na osnovu spola definirana su kao povreda radne dužnosti koja povlači disciplinsku odgovornost. Ukoliko neki od ovih oblika diskriminacije nastane u okviru obavljanja radnih dužnosti, moguće je od poslodavca zahtijevati pokretanje disciplinskog postupka.

¹⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini ("Službeni glasnik BiH" br. 16/03, br. 102/09, br. 32/10), član 9, tačka e).

Tužba se u pravilu podnosi za direktni i indirektni oblik diskriminacije na osnovu spola. Svako ko smatra da je žrtva diskriminacije ili da mu je diskriminacijom povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se odlučuje o tom pravu kao glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku za zaštitu od diskriminacije u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije BiH. Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH i Zakon o zabrani diskriminacije BiH međusobno su usaglašeni i u dijelu u kojem se žrtve diskriminacije upućuju na mogućnost korištenja pravnih mehanizama za zaštitu prava koja su predviđena navedenim zakonima (vrste tužbi, nadležnosti, rokovi, teret dokazivanja, viktimizacija i drugi).

Krivična prijava se u pravilu podnosi za nasilje na osnovu spola, nasilje u porodici, seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje na osnovu spola. U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH: *“Ko na osnovu spola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrozi mir, duševno zdravlje i tjelesni integritet kaznit će se kaznom zatvora od 6 mjeseci do 5 godina.”*¹⁸

Nasilje u porodici je krivično djelo koje je inkriminirano krivičnim zakonima entiteta i Brčko distrikta, dok entitetski zakoni o zaštiti od nasilja u porodici utvrđuju zaštitne mjere koje se mogu izreći počiniteljima. Pored ovih djela postoji i niz drugih krivičnih djela koja imaju elemente nasilja na osnovu spola koji su definirani krivičnim zakonima u BiH. Dalje, Zakonom o zabrani diskriminacije u poglavlju V detaljno su obrađeni postupci za zaštitu od diskriminacije. U skladu sa članom 11. navedenog zakona svaka osoba ili grupa osoba koja smatra da je diskriminirana može tražiti zaštitu svojih prava putem postojećih sudskih i upravnih postupaka. U članu 12. istog zakona propisano je da su osobe ili grupe osoba koje su izložene bilo kojem obliku diskriminacije ovlaštene da podnesu tužbu.

U skladu sa istim zakonom u članu 13. propisano je da je za sporove po tužbi nadležan u prvom i drugom stepenu, pored suda opće mjesne nadležnosti, i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište ili boravište, te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije. Rok za podnošenje tužbe iznosi tri godine od dana saznanja o učinjenoj povredi prava, a najdalje pet godina od dana učinjenja povrede.

U skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH¹⁹ i Zakonom o zabrani diskriminacije²⁰ sud i drugi organi primjenjuju **načelo hitnosti** u svim postupcima u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji. U skladu sa općim pravilima postupka, sud i drugi organi dužni su preduzeti sve neophodne mjere kojima će se osigurati da se postupci u kojima se ispituju tvrdnje o počinjenoj diskriminaciji provedu hitno i okončaju u najkraćem roku.

U skladu sa članom 18. Zakona o zabrani diskriminacije **viktimizacija**, kao oblik diskriminacije, zabranjena je i predstavlja svaki oblik nepovoljnog postupanja prema osobama koje su u dobroj vjeri prijavile ili namjeravaju prijaviti diskriminaciju, prisustvovalale ili svjedočile diskriminaciji, odbile nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način učestvovalale u postupku za zaštitu od diskriminacije, pružile ili imale namjeru ponuditi

18 Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (“Službeni glasnik BiH” br. 16/03, br. 102/09, br. 32/10), član 29.

19 Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini (“Službeni glasnik BiH” br. 16/03, br. 102/09, br. 32/10), član 31.

20 Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni glasnik BiH” br. 59/09, br. 66/16), član 11.

informacije ili dokumente potrebne u postupku zaštite od diskriminacije ili o diskriminatorskom postupanju informirale javnost.

U Zakonu o zabrani diskriminacije u poglavlju VI obrađene su kaznene (prekršajne) odredbe, koje se odnose na povredu ovog zakona, kao i u Zakonu o ravnopravnosti spolova u BiH u poglavlju 15 (kaznene odredbe), članovi 29. i 30.

Nadalje, centralna institucija za zaštitu od diskriminacije je **Ombudsmen za ljudska prava BiH** koji zaprima pojedinačne i grupne žalbe u vezi sa diskriminacijom, te fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele žalbu zbog diskriminacije daje potrebna obavještenja o njihovim pravima i obavezama, te mogućnostima sudske i druge zaštite.²¹

Diskriminacija.ba

Također je bitno istaći da u BiH egzistira web-stranica www.diskriminacija.ba, koju je uspostavio Mediacentar Sarajevo, a ima i prateće naloge na društvenim mrežama Facebook i Twitter. Na navedenoj stranici građanima se pružaju informacije o diskriminaciji, o tome šta ona podrazumijeva i mehanizmima zaštite, te postoji mogućnost online prijave slučajeva diskriminacije. Građani se podstiču da prijave diskriminaciju, uz napomenu da će sva pitanja, komentari i problemi biti proslijeđeni pravnom timu koji čine eksperti iz oblasti prava sa višegodišnjim iskustvom u zastupanju slučajeva diskriminacije. Također je ostavljena mogućnost anonimnog dostavljanja upita i prijava.

Stranica je uspostavljena u okviru Antidiskriminacionog programa (AD program) koji je pokrenut 2010. godine, na inicijativu Fonda Otvoreno društvo BiH. Program je obuhvatao 4 komponente – besplatnu pravnu pomoć, monitoring slučajeva diskriminacije u BiH, izradu policy preporuka za unapređenje zakonskog okvira za borbu protiv diskriminacije i javnu kampanju za podizanje svijesti o ovom problemu. U implementaciji programa učestvovalo je sedam lokalnih nevladinih organizacija. Od 2014. godine program se implementira pod nazivom “*Jednakost za sve: koalicija organizacija civilnog društva u borbi protiv diskriminacije*”, uz podršku USAID-a i Fonda Otvoreno društvo BiH. Projekat vodi Mediacentar Sarajevo, u saradnji sa Centrom za društvena istraživanja – Analitika, te organizacijama “Vaša prava BiH” i “Prava za sve”. “*Jednakost za sve: koalicija organizacija civilnog društva u borbi protiv diskriminacije*” promovira aktivnu ulogu civilnog društva i građana u sprečavanju i borbi protiv diskriminacije u BiH. Program zagovara promjenu politika koje se odnose na pitanje diskriminacije u BiH, te saraduje sa organizacijama civilnog društva jačajući njihove kapacitete da se aktivnije uključuju u borbu protiv diskriminacije.

“Vjerujemo da se o diskriminaciji mora voditi javna debata koja će građanima BiH omogućiti da budu bolje informirani o slučajevima diskriminacije, mehanizmima zaštite i svojim pravima. Zbog toga smo kreirali i razvijamo portal www.diskriminacija.ba koji omogućava da se o ovim problemima u BiH razgovara kontinuirano i slobodno”, navodi se na stranici.²²

Kada je u pitanju zakonodavni okvir u BiH koji se odnosi na ravnopravnost spolova i zabranu diskriminacije, te mehanizme zaštite, možemo zaključiti da je pravni okvir u BiH veoma dobar, te da je u skladu sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti. Međutim,

21 Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni glasnik BiH” br. 59/09, br. 66/16), član 7.

22 www.diskriminacija.ba

kao i u mnogim drugim sferama, može se primijetiti da se on u cijelosti ne primjenjuje u praksi, o čemu svjedoči mali broj žena (policijskih službenica) u policijskim strukturama u BiH, uprkos propisanim standardima i obavezama, kao i indikativno mali broj evidentiranih slučajeva diskriminacije unutar policijskih organa.

Budući da su žene podzastupljene u policijskim organima na svim nivoima u BiH, a posebno na višim i rukovodećim poslovima, opravdano se postavlja pitanje postojanja diskriminacije po osnovu spola unutar policijskih organa. Samo statistički pokazatelji mogu biti potvrda da je mali procenat žena rezultat spolne diskriminacije i još uvijek prisutnih stereotipa o policijskom zanimanju kao ekskluzivno muškom zanimanju, te nedovoljnim naporima za integraciju rodne perspektive unutar policijskih organa i podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti.

5.1. Policijski organi u BiH – mehanizmi zaštite od diskriminacije

Mehanizmi zaštite

U zakonima o policijskim službenicima na svim nivoima u BiH kao **teža povreda službene dužnosti** tretira se, između ostalog, diskriminacija pri vršenju dužnosti, kako slijedi: **Zakon o policijskim službenicima BiH:** Poglavlje X – Disciplinska odgovornost, član 105. “Teže povrede službene dužnosti” stav (1) tačka 26 glasi “*vršenje diskriminacije pri izvršavanju dužnosti, po osnovu rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili bilo po kojem drugom osnovu.*”

Zakon o policijskim službenicima Republike Srpske: Poglavlje X – Disciplinska odgovornost, član 98. “Teže povrede dužnosti i povrede koje narušavaju interese i ugled Ministarstva i druge javne interese” stav u) “*vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu.*”

Zakon o policijskim službenicima Federacije BiH: Poglavlje XI – Disciplinska odgovornost, član 107. “Teže povrede službene dužnosti” stav) 26. “*vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu.*”

Zakon o policijskim službenicima Brčko distrikta BiH: Poglavlje VII – Disciplinska odgovornost, Odjeljak B. Povrede službenih dužnosti, član 118. “Teže povrede službene dužnosti” stav y) “*vršenje diskriminacije pri vršenju dužnosti na osnovu: rase, boje kože, spola, jezika, religije, političkog ili drugog opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla ili po bilo kojem drugom osnovu.*”

Navedeno je dodatno razrađeno kroz pravilnike o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika na svim nivoima u BiH.

Moglo bi se govoriti o usklađivanju ovog člana sa definicijom iz Zakona o zabrani diskriminacije koja pruža sveobuhvatniji pristup, ali je, ipak, veoma značajno napomenuti da aktuelne definicije podrazumijevaju i diskriminaciju “po bilo kojem drugom osnovu”, što daje mogućnost da se pod diskriminaciju podvede niz drugih oblika.

Za izvršenje ovog disciplinskog prekršaja predviđena je minimalna novčana kazna od 20 % ličnog dohotka u trajanju od 6 mjeseci i maksimalna kazna – prestanak radnog odnosa.

Kumulativno se izriče i sankcija obustavljanja unapređenja u viši čin za vremenski period od 12 mjeseci do tri godine.²³

U policijskim organima na svim nivoima u BiH, odjel za unutrašnju kontrolu/jedinica za profesionalne standarde nadležna je za zaprimanje prijava i provođenje internih postupaka, te su procedure u različitim policijskim organima uglavnom unificirane.

Interni postupak se pokreće na osnovu pritužbe građana, zahtjeva jednog ili više zaposlenih u policijskom organu, zahtjeva neposredno nadređenog policijskog službenika, zahtjeva šefa kancelarije za žalbe i pritužbe građana pri ministarstvu (pismeno, usmeno, putem e-maila ili faksa, sandučića za žalbe) i druge načine. Kada unutrašnja kontrola u konkretnom slučaju ustanovi da ima elementa za pokretanje disciplinskog postupka, predmet prosljeđuje disciplinskoj komisiji na dalji rad, koju imenuje direktor/rukovodilac policijskog organa. U MUP-u Republike Srpske disciplinski tužilac pokreće disciplinski postupak za težu povredu službene dužnosti.

Nakon provedenog disciplinskog postupka policijski službenik koji je predmet postupka može podnijeti žalbu odboru za žalbe policijskih službenika na svim nivoima u BiH. Međutim, žrtva eventualne diskriminacije nije u mogućnosti podnijeti žalbu na ishod provedenog disciplinskog postupka, osim što može pokrenuti tužbu pred sudom o sopstvenom trošku ili podnijeti krivičnu prijavu ukoliko smatra da ima elementa krivične odgovornosti.

Imajući u vidu činjenicu da odjel za unutrašnju kontrolu, kao i disciplinsku komisiju, koja provodi eventualni dalji postupak, čine zaposleni unutar policijskog organa, može se postaviti pitanje da li to može biti smetnja/prepreka žrtvi da prijavi diskriminaciju kojoj je izložena, budući da postoji velika vjerovatnoća da poznaje te osobe i može osjećati nelagodu prilikom prijave ili davanja izjave, te eventualno osjećati strah od osude, ismijavanja i sl.

S tim u vezi, potrebno je razmotriti uspostavu eksternog tijela kojem žrtva može podnijeti žalbu. Iako u BiH egzistira i Ombudsmen za ljudska prava BiH (kao eksterno tijelo) koje zaprima žalbe u vezi sa diskriminacijom, ipak, treba imati u vidu da njegove odluke nisu obavezujuće.

Evidentirani slučajevi diskriminacije

U okviru provedenog istraživanja zatraženi su podaci od 16 policijskih agencija u BiH o evidentiranim slučajevima diskriminacije na radnom mjestu, s posebnim akcentom na slučajeve diskriminacije po osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i dr. Odgovori su dostavljeni od strane 14 policijskih organa.

Na osnovu prikupljenih informacija, došlo se do saznanja da devet policijskih organa (SIPA, Granična policija BiH, Policija Brčko distrikta, MUP Unsko-sanskog kantona, MUP Srednjobosanskog kantona, MUP Kantona 10, MUP Posavskog kantona, MUP Zeničko-dobojskog kantona i MUP Zapadnohercegovačkog kantona) nije imalo evidentiranih (prijavljenih) slučajeva diskriminacije na radnom mjestu po bilo kojem osnovu.

Dalje, Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH, MUP Bosansko-podrinjskog kantona, MUP Tuzlanskog kantona i MUP Kantona Sarajevo imali su evidentirane prijave slučajeva diskriminacije (ukupno šest – zbog mobinga, nepristrasnog ocjenjivanja, pri-

²³ Zakon o policijskim službenicima BiH, član 105, stav (1) tačka 26 i Pravilnik o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika BiH.

strasnog odnosa rukovodilaca i po osnovu vjere), na osnovu čega su pokrenuti odgovarajući interni postupci u kojima nisu utvrđeni elementi povrede službene dužnosti, odnosno nije bilo dovoljno dokaza.²⁴

Federalna uprava policije ima evidentiranu jednu prijavu diskriminacije po osnovu spola, koja je rezultirala pokretanjem disciplinskog postupka i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije.²⁵

Dakle, od 14 policijskih organa²⁶ koji su dostavili tražene podatke, pet policijskih organa imalo je evidentirane slučajeve diskriminacije (ukupno 7), od čega je samo jedan slučaj kvalificiran kao diskriminacija na osnovu spola, te je rezultirao provedenim postupkom i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije, dok ostali nisu dokazani.

Na osnovu svega navedenog, može se zaključiti da je u 14 policijskih organa u BiH prijavljen samo jedan slučaj diskriminacije po osnovu spola, odnosno da je samo jedan slučaj rezultirao provođenjem disciplinskog postupka i izricanjem odgovarajuće disciplinske sankcije.

Ako uzmemo u obzir činjenicu da je u policijskim organima u BiH zaposleno više od 16 000 policijskih službenika, među kojima je oko 1 300 žena (policijskih službenica), može se konstatirati da je krajnje indikativan podatak da postoji evidentiran samo jedan slučaj diskriminacije po osnovu spola.

Rezultati ankete

Radi što cjelovitijeg istraživanja i sagledavanja stvarnog stanja u ovoj oblasti, provedena je anonimna anketa u kojoj je učestvovalo 45 policijskih službenica iz različitih policijskih agencija u BiH.

Na osnovu rezultata ankete utvrđeno je da je od 45 policijskih službenica:

- **24 bilo izloženo nekom vidu diskriminacije, iako je nisu prijavile (53,3 %);**
- 7 nije bilo svjesno da su žrtve diskriminacije dok se nisu upoznale sa osnovnim pojmovima diskriminacije iz ankete;
- 21 je bila žrtva diskriminacije po osnovu spola, od čega su 4 često bile žrtva diskriminacije po osnovu spola;

24 DKPT ima evidentirane dvije prijave zbog diskriminacije na radnom mjestu (ocjenjivanje policijskog službenika i mobing). U spomenutim slučajevima provedeni su interni postupci, prilikom kojih nisu utvrđeni elementi povrede službene dužnosti.

MUP Bosansko-podrinjskog kantona ima evidentiranu jednu prijavu zbog diskriminacije na radnom mjestu (pritužba na pristrasan odnos rukovodnih radnika policije prema određenim policijskim službenicima), a po navedenoj prijavi pokrenut je interni postupak i provedena unutrašnja istraga, gdje je ocjena osnovanosti podnesene pritužbe bila "bez dovoljno dokaza").

MUP Kantona Sarajevo ima evidentirane dvije prijave koje se mogu smatrati prijavama diskriminacije, i to: predstava na prijavu mobinga – provedena unutrašnja istraga je okončana ocjenom "neosnovano" i predstava na prijavu diskriminacije po osnovu vjere – provedena unutrašnja istraga je okončana ocjenom "bez dovoljno dokaza". MUP Tuzlanskog kantona ima evidentiranu jednu prijavu službenika policije protiv neposrednog rukovodioca zbog navodne diskriminacije.

25 FUP ima evidentiranu jednu prijavu/predstavku zbog postojanja osnovane sumnje na diskriminaciju na radnom mjestu po osnovu spola. Na okolnosti navoda iz predstave Jedinica za profesionalne standarde provela je interni postupak, ocijenila predstavku osnovanom te je Disciplinskoj komisiji dostavljen zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka protiv prijavljenog policijskog službenika. Disciplinska komisija je prijavljenom izrekla odgovarajuću disciplinsku sankciju u skladu sa Zakonom o policijskim službenicima FBiH i Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti policijskih službenika Federalnog ministarstva unutrašnjih poslova.

26 Informacije nisu dostavili MUP RS i MUP HNK.

- 7 je bilo žrtva seksualnog uznemiravanja, od čega su 2 često bile žrtva seksualnog uznemiravanja;
- 23 su izjavile je da su se osjećale loše zbog diskriminacije kojoj su bile izložene.

Kao razloge za neprijavljivanje diskriminacije, ponuđene su sljedeće opcije i dati odgovori, kako slijedi:²⁷

- Nisam bila svjesna da sam izložena diskriminaciji – 4 PS
- Nisam željela da bilo kome pravim problem – 5 PS
- Iz straha za svoju sigurnost – 1 PS
- Iz straha od osude ili ismijavanja – 4 PS
- Nisam znala kome i kako da prijavim – 4 PS
- Drugo – 12 PS

Obuke na temu diskriminacije

U okviru provedenog istraživanja od policijskih organa zatražene su informacije o prisustvu policijskih službenika/ca na obukama na temu diskriminacije. Na osnovu zaprimljenih informacija vidljivo je da obuke tog tipa nisu organizirane na nivou policijskih organa, te ih je veoma mali broj službenika/ca pohađao.²⁸

Kao pozitivan primjer ističemo da je SIPA, na inicijativu kontakt osobe za rodna pitanja, u godišnji Plan i program obuke za 2018. godinu, uvrstila obuku na ovu temu za sve zaposlene, što je preporuka za sve policijske organe u BiH.

Evropske prakse

Na osnovu informacija prikupljenih od policijskih organa nekih evropskih zemalja (Republika Austrija, Kraljevina Holandija, Kraljevina Švedska), može se zaključiti da one imaju znatno veći broj evidentiranih slučajeva diskriminacije na radnom mjestu, gdje se kao oblici diskriminacije pojavljuju razni osnovi (starosna dob, religija, porijeklo, spol itd.), kao i uhodane mehanizme za prijavu i zaštitu od diskriminacije. S obzirom na složenost policijske strukture u BiH i druge specifičnosti našeg ukupnog sistema, bilo bi veoma teško primjenjivati modele drugih zemlja, iako se oni u mnogome ne razlikuju od onih u BiH. Međutim, zanimljivo je da u Švedskoj paralelno sa eventualnim krivičnim ili disciplinskim postupkom u slučaju diskriminacije teče i određeni postupak “iz perspektive zdravlja i sigurnosti na poslu”, koji je policijski organ dužan provesti u svakom slučaju diskriminacije ili nejednakog postupanja.

U tom smislu treba razmotriti uvođenje posebnih mehanizama zaštite žrtve koja prijavi diskriminaciju u okviru policijskog organa kroz određeni sistem podrške.

Također, policijski organi u drugim evropskim zemljama posebnu pažnju posvećuju podsticanju prijavljivanja svih slučajeva diskriminacije sa najvišeg rukovodnog nivoa i podizanju svijesti o diskriminaciji kroz edukacije.

²⁷ Ostavljen je izbor da se zaokruži više ponuđenih odgovora.

²⁸ Primjera radi, u DKPT-u je jedan službenik/ca prisustvovao takvoj obuci, u MUP-u BPK 9, MUP-u SBK 2, MUP-u USK 5, Policiji BD 39, dok službenici MUP-a Posavskog kantona, MUP-a TK, MUP-a ZHK i SIPA-e nisu prisustvovali obukama na ovu temu.

Zaključak

Na osnovu prikupljenih informacija, može se zaključiti da uprkos prisutnim mehanizmima za prijavu i zaštitu od diskriminacije, u okviru policijskih organa na svim nivoima u BiH, gotovo nema evidentiranih prijavljenih slučajeva po ovom osnovu, odnosno evidentirano je svega sedam slučajeva u posljednjih sedam godina, od čega je samo jedan slučaj diskriminacije po osnovu spola, te je samo jedan slučaj u konačnici procesuiran.

Provedenom anketom utvrđeno je da su 24 od 45 (više od pola) anketiranih policijskih službenica bile izložene nekom vidu diskriminacije koju nisu prijavile, od čega je 21 bila izložena diskriminaciji po osnovu spola, sedam seksualnom uznemiravanju, dok sedam nije bilo svjesno da su izložene diskriminaciji. Rezultati ankete upućuju na veliku tamnu brojku.

Iz svega naprijed navedenog može se zaključiti da policijski službenici/ce nisu dovoljno osviješteni o prisutnosti diskriminacije, ne znaju je prepoznati, te nisu dovoljno upoznati sa mehanizmima zaštite. **Također, nisu podsticani i ohrabrivani da prijavljuju diskriminaciju.**

S tim u vezi, potrebno je ohrabrivati prijavljivanje slučajeva diskriminacije i zaštititi žrtve čime se šalje jasna poruka da je policija poslodavac koji pruža jednake mogućnosti za žene i muškarce, omogućava svim zaposlenim da daju svoj puni potencijal u radnom okruženju, kao i da upravo policija služi kao primjer drugim institucijama i postavlja standarde za postupanje u takvim slučajevima.

Kroz razgovore sa policijskim službenicama došlo se do informacija da one nemaju povjerenja u službenike odjela za unutrašnju kontrolu koji su nadležni za zaprimanje prijave, budući da sumnjaju u njihovu stručnost i dovoljno poznavanje ove problematike, polaze od pretpostavke da se njihova prijava “neće shvatiti ozbiljno”.

Potrebno je napomenuti da su u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije sva javna tijela, te ostale pravne osobe dužni da u svoje opće pravne akte, ili kroz posebne pravne akte, reguliraju načela i principe jednakog postupanja, te da osiguraju **efikasne** interne procedure zaštite od diskriminacije.²⁹

Preporuke

1. Organizirati obuku na temu diskriminacije za sve zaposlene u policijskim organima s ciljem podizanja svijesti o prisutnosti ove pojave, njenog prepoznavanja (pojam i vrste) i prisutnim mehanizmima zaštite (prijava i postupak). Obuku na ovu temu uvrstiti u godišnji plan i program obuke policijskog organa.
2. Organizirati obuke za predstavnike odjela za unutrašnju kontrolu/jedinice za profesionalne standarde, koji će biti specijalizirani za ovakve slučajeve.
3. Rukovodeći službenici trebaju kontinuirano podizati svijest o ovom bitnom pitanju i jasno podsticati prijave svih slučajeva diskriminacije, te je u tom kontekstu potrebno organizirati posebnu obuku za rukovodeće službenike.
4. Razmotriti mogućnost uspostave eksternog/nezavisnog tijela koje će postupati po prijavama diskriminacije policijskih službenika/ca ili/i posebnog/eksternog tijela, koje će postupati po žalbama žrtve. Iako, pri tome treba imati u vidu prisustvo i ulogu Ombudsmena za ljudska prava BiH.

²⁹ Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni glasnik BiH” br. 59/09, br. 66/16), član 24, stav (4).

5. Svi policijski organi trebaju voditi posebne evidencije slučajeva diskriminacije, kako bi se olakšalo prikupljanje informacija i praćenje stanja u ovoj oblasti.
6. Uvođenje posebnih mehanizama zaštite žrtve koja prijavi diskriminaciju u okviru policijskog organa kroz određeni sistem podrške, a koji može realizirati Udruženje “Mreža žena policajaca”, do uspostave drugih mehanizama.
7. Udruženje “Mreža žena policajaca” uspostavit će poseban mehanizam za pružanje informacija, upućivanje i davanje podrške potencijalnim žrtvama diskriminacije u policijskim organima u BiH (poseban e-mail, tel. kontakt ili link na web-stranici po uspostavljanju stranice).

6. Pravni okvir za zaštitu policijskih službenika/ca prilikom obavljanja službenih radnji

Vršeći analizu zakonskog okvira za zaštitu policijskih službenika/ca prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka, utvrđeno je da je krivičnim zakonima na svim nivoima u BiH inkriminirano krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje”, kao i krivično djelo “Napad na službenu osobu prilikom obavljanja službene radnje”, ili druga formulacija koja suštinski pokriva navedeno krivično djelo, te su u određenim krivičnim zakonima inkriminirana i druga krivična djela (organizirani oblik) koja se odnose na zaštitu službenih osoba prilikom obavljanja poslova sigurnosti.

• KRIVIČNI ZAKON BiH

U **Krivičnom zakonu BiH**, glava XX (Krivična djela protiv pravosuđa) članom 241 a inkriminirano je krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje”³⁰. Nadalje, u članu 241b inkriminirano je krivično djelo “Napad na službenu osobu u vršenju poslova sigurnosti, otkrivanju ili lišenju slobode počinioca krivičnih djela”³¹.

30 1) Ko silom ili prijetnjom da će neposredno upotrijebiti silu da spriječi službenu osobu u institucijama Bosne i Hercegovine u vršenju službene radnje koju je preduzelo u okviru svojih ovlaštenja ili ga na isti način prisili na vršenje službene radnje kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava (1) ovog člana službena osoba zlostavljana ili su joj nanesene lakše tjelesne povrede ili je krivično djelo počinjeno prijetnjom upotrebe oružja, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(3) Ko krivično djelo iz stavova (1) i (2) ovog člana počini prema službenoj osobi prilikom vršenja poslova sigurnosti Bosne i Hercegovine, lišenja slobode počinioca krivičnog djela ili čuvanja osobe koja je lišena slobode kaznit će se kaznom zatvora od jedne do deset godina.

(4) Ako je počinitelj krivičnog djela iz stavova od (1) do (3) ovog člana bio izazvan protivzakonitim ili grubim postupanjem službene osobe, može se osloboditi kazne.

31 1) Ko napadne ili ozbiljno prijeti da će napasti službenu osobu u institucijama Bosne i Hercegovine ili osobu koja mu pomaže u vršenju poslova sigurnosti Bosne i Hercegovine, otkrivanju ili lišenju slobode počinioca krivičnih djela ili čuvanja osobe koja je lišena slobode kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava (1) ovog člana službena osoba ili osoba koja joj pomaže lakše tjelesno povrijeđena ili je krivično djelo iz stava (1) ovog člana počinjeno uz prijetnju upotrebe oružja, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(3) Ako je krivičnim djelom iz stava (1) ovog člana službena osoba ili osoba koje joj pomaže teško tjelesno povrijeđeno, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina.

(4) Ako je počinitelj krivičnog djela iz stavova od (1) do (3) ovog člana bio izazvan nezakonitim ili grubim postupanjem službene osobe ili osobe koja joj pomaže, može se osloboditi kazne.

• KRIVIČNI ZAKON FBiH

U Krivičnom zakonu FBiH, glava XXX (Krivična djela protiv javnog reda i pravnog prometa) članom 358. inkriminirano je krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje”³².

Nadalje, članom 359. inkriminirano je krivično djelo “Napad na službenu osobu u vršenju poslova sigurnosti”³³.

Nadalje, članom 360. inkriminirano je krivično djelo “Učestvovanje u grupi ljudi koja spriječi službenu osobu u vršenju službene radnje”³⁴.

• KRIVIČNI ZAKON REPUBLIKE SRPSKE

U Krivičnom zakonu Republike Srpske, glava XXIV (Krivična djela protiv organa Republike Srpske) članom 306. inkriminirano je krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje”³⁵.

32 (1) Ko silom ili prijetnjom da će izravno upotrijebiti silu spriječi službenu osobu u vršenju službene radnje koju je poduzela u okviru svojih ovlasti ili je na isti način prisili na obavljanje službene radnje, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava 1. ovog člana službena osoba uvrijeđena, zlostavljana ili je lahko tjelesno ozlijeđena ili je krivično djelo iz stava 1. ovog člana učinjeno prijetnjom upotrebe oružja, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do tri godine.

(3) Ko krivično djelo iz st. 1. i 2. ovog člana učini prema službenoj osobi pri obavljanju poslova javne sigurnosti ili sigurnosti Federacije ili funkcija i čuvanja javnog reda, uhićenja učinitelja krivičnog djela ili čuvanja osobe kojoj je oduzeta sloboda, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do pet godina.

(4) Ako je učinitelj krivičnog djela iz st. od 1. do 3. ovog člana bio izazvan protuzakonitim ili grubim postupanjem službene osobe, može se osloboditi kazne.

33 (1) Ko napadne ili ozbiljno prijeti da će napasti službenu osobu ili osobu koja joj pomaže u vršenju poslova javne sigurnosti ili sigurnosti Federacije ili dužnosti čuvanja javnog reda, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava 1. ovog člana službena osoba ili osoba koja joj pomaže lahko tjelesno ozlijeđena ili je krivično djelo iz stava 1. ovog člana učinjeno uz prijetnju upotrebom oružja, učinitelj će se kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(3) Ako je krivičnim djelom iz stava 1. ovog člana službena osoba ili osoba koja joj pomaže teško tjelesno ozlijeđena, učinitelj će se kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina.

(4) Ako je učinitelj krivičnog djela iz st. od 1. do 3. ovog člana bio izazvan protuzakonitim ili grubim postupanjem službene osobe ili osobe koja joj pomaže, može se osloboditi kazne.

34 (1) Ko učestvuje u grupi ljudi koja zajedničkim djelovanjem spriječi ili pokuša spriječiti službenu osobu u vršenju službene radnje ili je na taj način prisili na vršenje službene radnje, za samo učestvovanje kaznit će se kaznom zatvora do tri godine.

(2) Ko organizira ili bilo kako rukovodi grupom ljudi koja učini krivično djelo iz stava 1. ovog člana, kaznit će se kaznom zatvora od jedne do pet godina.

35 (1) Ko silom ili prijetnjom da će neposredno upotrijebiti silu spriječi službeno lice u vršenju službene radnje koju je preduzelo u okviru svojih ovlaštenja ili ga na isti način prinudi na vršenje službene radnje, kazniće se kaznom zatvora od šest mjeseci do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava 1. ovog člana službeno lice zlostavljano ili su mu nanesene tjelesne povrede ili je krivično djelo izvršeno upotrebom oružja, učinilac će se kazniti kaznom zatvora od jedne do pet godina.

(3) Ako je krivičnim djelom iz st. 1. i 2. ovog člana službenom licu nanesena teška tjelesna povreda ili su ta djela izvršena prema službenom licu prilikom vršenja poslova bezbjednosti, lišenja slobode učinioca krivičnog djela ili čuvanja lica koje je lišeno slobode, učinilac će kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina.

(4) Pokušaj djela iz stava 1. ovog člana je kažnjiv.

(5) Ako je učinilac krivičnog djela iz st. 1, 2. i 3. ovog člana bio izazvan protivzakonitim ili grubim postupanjem službenog lica, može se osloboditi kazne.

Nadalje, članom 307. inkriminirano je krivično djelo “Učestvovanje u grupi koja sprečava službeno lice u vršenju službene radnje”³⁶.

Dalje, članom 308. inkriminirano je krivično djelo “Napad na službeno lice u vršenju službene dužnosti”³⁷.

• KRIVIČNI ZAKON BRČKO DISTRIKTA BiH

U Krivičnom zakonu BD, glava XXX (Krivična djela protiv javnog reda i pravnog saobraćaja) članom 352. inkriminirano je krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u obavljanju službene radnje”³⁸.

Nadalje, članom 353. inkriminirano je krivično djelo “Napad na službeno lice u obavljanju poslova sigurnosti”³⁹.

Dalje, članom 354. inkriminirano je krivično djelo “Sudjelovanje u grupi ljudi koja sprječava službeno lice u obavljanju službene radnje”⁴⁰.

Dalje, članom 355. inkriminirano je krivično djelo “Organiziranje otpora”⁴¹.

36 (1) Ko učestvuje u grupi ljudi koja zajedničkim djelovanjem sprječava ili pokuša da sprječava službeno lice u vršenju službene radnje, ili ga na isti način prinudi na vršenje službene radnje, kazniće se samo za učestvovanje novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.

(2) Ko organizuje ili rukovodi grupom koja izvrši djelo iz stava 1. ovog člana, kazniće se kaznom zatvora od jedne do pet godina.

37 (1) Ko napadne ili ozbiljno prijeti da će napasti službeno lice u vršenju službene dužnosti, kazniće se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.

(2) Ako je pri izvršenju djela iz stava 1. ovog člana službenom licu nanesena tjelesna povreda ili mu je prijećeno upotrebom oružja, učinilac će se kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(3) Pokušaj djela iz stava 1. ovog člana je kažnjiv.

(4) Učinilac djela iz st. 1, 2. i 3. ovog člana koji je bio izazvan nezakonitim ili grubim postupanjem službenog lica, može se osloboditi od kazne.

38 (1) Ko silom ili prijetnjom da će neposredno upotrijebiti silu sprječava službeno lice u obavljanju službene radnje koju je poduzelo u okviru svojih ovlasti ili ga na isti način prisili na obavljanje službene radnje, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava 1 ovoga člana službeno lice zlostavljano ili je lako tjelesno ozlijeđeno ili je krivično djelo iz stava 1 ovoga člana počinjeno prijetnjom upotrebe oružja, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(3) Ko krivično djelo iz stavova 1 i 2 ovoga člana počini prema službenom licu pri obavljanju poslova javne sigurnosti ili sigurnosti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine ili dužnosti čuvanja javnog reda, uhićenja počinitelaca krivičnog djela ili čuvanja lica kome je oduzeta sloboda, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do pet godina.

(4) Ako je počinitelj krivičnog djela iz stavova od 1 do 3 ovoga člana bio izazvan protivzakonitim ili grubim postupanjem službenog lica, može se osloboditi kazne.

39 (1) Ko napadne ili ozbiljno prijeti da će napasti službeno lice ili lice koje mu pomaže u obavljanju poslova javne sigurnosti ili sigurnosti Brčko distrikta Bosne i Hercegovine ili dužnosti čuvanja javnog reda, kaznit će se kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava 1 ovoga člana službeno lice ili lice koje mu pomaže lako tjelesno ozlijeđeno ili je krivično djelo iz stava 1 ovoga člana počinjeno uz prijetnju upotrebom oružja, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(3) Ako je krivičnim djelom iz stava 1 ovoga člana službeno lice ili lice koje mu pomaže teško tjelesno ozlijeđeno, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina. Ako je počinitelj krivičnog djela iz stavova od 1 do 3 ovoga člana bio izazvan protivzakonitim ili grubim postupanjem službenog lica ili lica koje mu pomaže, može se osloboditi kazne.

40 (1) Ko sudjeluje u grupi ljudi koja zajedničkim djelovanjem sprječava ili pokuša sprječiti službeno lice u obavljanju službene radnje ili je na taj način prisili na obavljanje službene radnje, za samo sudjelovanje, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine.

(2) Ko organizira ili bilo kako rukovodi grupom ljudi koja počini kazneno djelo iz stava 1 ovoga člana, kaznit će se kaznom zatvora od jedne do pet godina.

41 (1) Ko druge organizira ili poziva na pružanje nasilnoga otpora zakonitim odlukama ili mjerama nadležnih organa, ili pruža otpor službenom licu u obavljanju službene radnje, kaznit će se novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.

Pored navedenog, u zakonima o prekršajima protiv javnog reda i mira na svim nivoima u BiH također su obuhvaćeni prekršaji koji se odnose na zaštitu policijskih službenika/ca prilikom obavljanja službene dužnosti navedene ili slične formulacije:

“ko ometa ili omalovažava državne organe, preduzeća odnosno druga pravna lica koja vrše javna ovlaštenja ili njihova službena lica, odnosno odgovorna lica prilikom vršenja ili u vezi sa vršenjem službenih poslova i zadataka ili ko ne postupi na licu mjesta po zakonitom zahtjevu ili naređenju službenog lica.”

Zaključak

Budući da su predmet konkretnog projekta koji provodi Fondacija lokalne demokratije u partnerstvu sa Udruženjem “Mreža žena policajaca” razne kategorije braniteljica ljudskih prava (novinarke, socijalne radnice, aktivistice LGBT populacije i druge aktivistice na polju ljudskih prava), koje su često predmet raznih vidova napada i ugrožavanja sigurnosti prilikom provođenja svojih aktivnosti, te se opravdano ukazala potreba za iznalaženjem mehanizama za njihovu zaštitu, možemo konstatirati da su postojeći mehanizmi zaštite policijskih službenika/ca na zadovoljavajućem nivou, u smislu pravnog okvira i inkriminiranih krivičnih djela iz ove oblasti.

Dakle, kada je u pitanju zakonska regulativa, može se konstatirati da je ona zadovoljavajuća u pogledu zaštite ovlaštenih službenih osoba u provođenju službenih zadataka, budući da su u krivičnim zakonima na svim nivoima BiH inkriminirana konkretna krivična djela kojima se tretira ova problematika, te se za određena blaža srodna ponašanja i prekršajno može odgovarati.

6.1. Evidentirani slučajevi sprečavanja službenih osoba u obavljanju službene radnje, napada na službene osobe i drugo

U okviru provedenog istraživanja, zatraženo je dostavljanje informacija od 16 policijskih organa u BiH o evidentiranim slučajevima napada na policijske službenike/ce prilikom obavljanja službene dužnosti ili sprečavanja službenih osoba u obavljanju službene radnje. U konkretnom slučaju naznačeno je da se pod napadom misli na sve evidentirane slučajeve napada (fizičke i verbalne), ugrožavanje sigurnosti, ometanje u obavljanju službene radnje i dr., (posebno žena), te na koji način su kvalificirani navedeni napadi (prekršaj, KD) i koji je ishod provedenih postupaka. Informacije su tražene za period od zadnjih sedam godina.

Iako su informacije tražene na osnovu zakona o slobodi pristupa informacijama u BiH, te su svim policijskim organima dostavljena jednaka pitanja, dobijeni su veoma raznoliki odgovori, dok određeni policijski organi nisu nikako odgovorili.

Na osnovu dostavljenih odgovora, došlo se do sljedećih informacija o evidentiranim slučajevima, kako slijedi:

(2) Ako je krivičnim djelom iz stava 1 ovoga člana prouzrokovano neprovođenje ili je znatno otežano provođenje zakonite odluke ili mjere nadležnog organa, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine.

(3) Ko organizira ili bilo kako rukovodi grupom ljudi koja počini krivično djelo iz stava 1 ovoga člana, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA)

Evidentiran je jedan napad na policijske službenike/ce SIPA-e prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka usmjeren prema tri službenika/ce među kojima je i jedna žena. Tom prilikom upućene su im verbalne prijetnje, te je Tužilaštvu BiH podnesen izvještaj o počinjenom krivičnom djelu “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje”, nakon čega je po navedenom predmetu Tužilaštvo BiH podiglo i potvrdilo optužnicu.

Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH

Evidentirano je osam slučajeva napada na ovlaštene službene osobe prilikom izvršavanja službenih poslova i zadataka. Od toga je sedam slučajeva verbalnih napada, ugrožavanje sigurnosti i ometanje u obavljanju službene radnje, a u jednom slučaju je bio napad vatrenim oružjem na policijske službenike. Ni u jednom slučaju žrtva nije bila žena.

Granična policija BiH

Evidentirano je 27 događaja koji se odnose na napad na ovlaštene službene osobe prilikom obavljanja službene dužnosti, u kojim je postupano na način da je u devet događaja podnesen izvještaj o počinjenom krivičnom djelu “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje” (KZ FBiH), dok je u sedam događaja podnesen izvještaj o počinjenom krivičnom djelu “Napad na službenu osobu u vršenju službene dužnosti” (KZ FBiH), a u tri događaja izvještaj o počinjenom krivičnom djelu “Napad na službenu osobu u vršenju službene dužnosti” (KZ RS), dok je u dva slučaja podnesen izvještaj o počinjenom krivičnom djelu “Ugrožavanje sigurnosti” (KZ FBiH), a u tri događaja je izdat prekršajni nalog.

Policija Brčko distrikta BiH

Evidentirana su 22 slučaja u kojima su predmet napada bili policijski službenici, gdje su nakon konsultacije sa tužilaštvom, napadi kvalificirani kao krivično djelo “Napad na službenu osobu u obavljanju poslova bezbjednosti”. U gore navedenim slučajevima nije bilo napada na policijske službenice.

Evidentirana su 284 događaja u kojima su policijski službenici, zbog nepostupanja po zakonitom zahtjevu lica, zadokumentirali prekršaj “Ometanje vršenja službenih poslova i zadataka”.

MUP Posavskog kantona

Evidentirana su 24 napada na ovlaštene službene osobe tokom ili povodom vršenja službene dužnosti. Predmet napada bili su policijski službenici.

MUP Unsko-sanskog kantona

Evidentirana su 74 napada na policijske službenike. Napadi su izvršeni prilikom uspostavljanja javnog reda i mira, kontrole saobraćaja, lišavanja slobode, privođenja, zadržavanja, pružanja asistencije, utvrđivanja identiteta, te zaticanja u vršenju krivičnih djela. Protiv počinitelja su poduzete zakonom predviđene mjere i radnje i podnesen 61 izvještaj o počinjenom krivičnom djelu. Pored navedenog, evidentirano je 1277 prekršaja po zakonu o javnom redu i miru zbog omalovažavanja ili vrijeđanja državnih organa ili službenih osoba.

MUP Kantona Sarajevo

Evidentirana su 223 slučaja napada na ovlaštene službene osobe. U 215 slučajeva kvalificirano je krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje” i “Napad na službenu osobu u vršenju poslova sigurnosti”. U određenom broju slučajeva, prilikom počinjenja navedenih krivičnih djela, počinjena su i druga krivična djela (nasilničko ponašanje, oštećenje tuđe stvari, ugrožavanje sigurnosti, laka tjelesna ozljeda i dr.), kao i 13 prekršaja zbog narušavanja javnog reda i mira.

MUP Zeničko-dobojskog kantona

Evidentirano je 115 napada na policijske službenike u obavljanju službene dužnosti. Napadi su se desili prilikom održavanja javnog reda i mira, kontrole saobraćaja, zaticanja osoba u vršenju krivičnog djela, prilikom lišavanja slobode, sprovođenja osoba i poduzimanja ostalih radnji. Protiv napadača je podneseno 68 izvještaja nadležnom tužilaštvu, 6 prekršajnih naloga i 6 zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka.

Evidentirana su 2152 prekršaja javnog reda i mira odbijanjem naređenja i omalovažavanjem policijskih službenika, koji su sankcionirani.

MUP Tuzlanskog kantona

Evidentirana su 104 slučaja koji su kvalificirani kao krivično djelo “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene radnje” i 174 slučaja kvalificirana kao krivično djelo “Napad na službenu osobu u vršenju poslova sigurnosti”, te je u 10 slučajeva pokrenut zahtjev za provođenjem prekršajnog postupka zbog napada na ovlaštene službene osobe.

MUP Srednjobosanskog kantona

Evidentirana su 54 napada kvalificirana kao “Sprečavanje službene osobe u vršenju službene dužnosti” i 71 slučaj kvalificiran kao “Napad na službenu osobu u vršenju službene radnje”. Također, u skladu sa Zakonom o prekršajima protiv javnog reda i mira SBK/KSB evidentirano je 1149 prekršaja “Odbijanje naređenja od strane ovlaštenih službenika i omalovažavanje ovlaštenih službenika”.

MUP Kantona 10

Evidentirano je 59 slučajeva napada na ovlaštene službene osobe prilikom obavljanja službenih zadataka. Od toga je bilo 37 prekršajnih prijava po ZOJRM-u, 17 krivičnih djela “Napad na službenu osobu u obavljanju poslova sigurnosti”, 2 krivična djela “Sprečavanje službene osobe u obavljanju službene radnje”, 1 krivično djelo “Ugrožavanje sigurnosti”, 1 krivično djelo “Izazivanje opće opasnosti” i dr. U jednom slučaju žrtva krivičnog djela je bila policijska službenica (Izazivanje opće opasnosti).

MUP Bosansko-podrinjskog kantona

Evidentirano je 15 slučajeva napada na policijske službenike prilikom obavljanja službenih dužnosti, gdje ni u jednom slučaju žrtva nije bila žena. Za navedene slučajeve nadležnom tužilaštvu podneseni su izvještaji o počinjenom krivičnom djelu. Također su evidentirana ukupno 122 prekršaja protiv javnog reda i mira od čega 93 imaju obilježja omalovažavanja službene osobe, 28 nepostupanje po naređenju službene osobe i 1 prekršaj ometanje u obavljanju službene radnje.

MUP Zapadnohercegovačkog kantona

Evidentirano je ukupno 238 slučajeva napada na policijske službenike prilikom obavljanja službenih poslova. Ni u jednom slučaju žena nije bila žrtva napada.

Od ukupnog broja napada (238), u 10 slučajeva radi se o krivičnom djelu, dok su ostali napadi evidentirani kao prekršaj (228).

Zaključak

Na osnovu informacija zaprimljenih od policijskih organa, može se konstatirati da je tokom proteklih godina bilo evidentiranih napada na policijske službenike/ce prilikom obavljanja službene radnje, odnosno sprečavanja službenika/ca u obavljanju službene radnje i prekršaja u vezi sa ometanjem službene osobe i dr., koji su kvalificirani kao takvi i preduzete su adekvatne mjere i radnje u skladu sa zakonom, te se može zaključiti da postoje efikasni mehanizmi zaštite, iako nije poznat finalni ishod svih prijavljenih slučajeva. Također se na osnovu zaprimljenih informacija može zaključiti da žene nisu bile posebno izložene napadima, odnosno ugroženije u odnosu na svoje kolege.

Budući da se većina policijskih radnji obavlja u paru, gdje se uz policijsku službenicu uglavnom nalazi i policijski službenik ili službenica, nema posebnih razloga za sumnju u postojanje tamne brojke evidentiranih slučajeva napada bilo koje vrste, jer se može pretpostaviti da bi takva aktivnost bila prijavljena od strane kolege (partnera/ice), ukoliko bi policijska službenica oklijevala da napad prijavi iz bilo kojeg razloga.

Kroz provedenu anonimnu anketu također se nije došlo do podataka o eventualnim neprijavljenim slučajevima (tamnoj brojci). Naime, od 45 policijskih službenica koje su učestvovala u anketi nijedna nije bila izložena bilo kojem vidu napada prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka, a da ga nije prijavila ili samostalno reagirala u skladu sa zakonom.

Preporuka

1. U skladu sa naprijed navedenim, može se sugerirati da policijski organi na svim nivoima u BiH treba da vode posebne evidencije o napadima na ovlaštene službene osobe, s posebnom napomenom da se one vode po spolu. To bi olakšalo prikupljanje podataka o ovakvim slučajevima u buduću, te omogućilo lakše praćenje stvarnog stanja, budući da se tokom provedenog istraživanja naišlo na niz poteškoća prilikom prikupljanja navedenih informacija.
2. Kada su u pitanju policijski organi u BiH može se doći do zaključka da bi bilo korisno posvetiti više pažnje prepoznavanju ove kategorije kao branitelja/ica ljudskih prava i raditi na promoviranju policijskih službenika/ca kao branitelja/ica ljudskih prava, koje je država prepoznala kao takve i koja treba da brine o zaštiti prava onih koji brane ljudska prava.

7. Međunarodni dokumenti o zaštiti branitelj/ica ljudskih prava

Prvenstvena odgovornost za zaštitu branitelj/ica ljudskih prava počiva na državi. Države imaju i pozitivne i negativne obaveze u pogledu prava branitelja ljudskih prava. U skladu s obavezama koje su preuzele shodno međunarodnom pravu – prema kojem moraju poštovati, štiti i sprovoditi ljudska prava – države imaju obavezu:

- a. da se uzdržavaju od bilo kakvih postupaka kojima se krše prava branitelja ljudskih prava zbog njihovog rada na polju ljudskih prava;
- b. da štite branitelje ljudskih prava od maltretiranja trećih strana zbog njihovog rada na polju ljudskih prava, i da u tom smislu učine sve što je u njihovoj moći i
- c. da preduzimaju proaktivne korake na unapređenju punog ostvarivanja prava branitelja ljudskih prava, uključujući njihovo pravo da brane ljudska prava.⁴²

Budući da se policijski službenici/ce svrstavaju u posebnu kategoriju branitelj/ica ljudskih prava, u završnom dijelu ovog istraživanja bitno je spomenuti neke međunarodne dokumente koji direktno tretiraju ovu oblast, kao što su Deklaracija UN-a o braniteljima ljudskih prava⁴³. Od posebnog značaja su i brojne rezolucije Ujedinjenih nacija: Rezolucija Generalne skupštine o zaštiti braniteljica ljudskih prava⁴⁴, Rezolucija Generalne skupštine o promociji Deklaracije UN-a o braniteljima ljudskih prava⁴⁵, Rezolucija Vijeća za ljudska prava o zaštiti branitelja ljudskih prava⁴⁶, Rezolucija Vijeća za ljudska prava o zaštiti branitelja ljudskih prava⁴⁷. Treba spomenuti i Rezolucije Vijeća Evrope: Rezolucija 1891⁴⁸, Rezolucija Vijeća Evrope 1891⁴⁹, kao i Rezolucija Parlamentarne skupštine

42 Smjernice OSCE-a "Smjernice za zaštitu branitelja ljudskih prava", (2015), str. 3 i 4, tačka 5.

43 Deklaracija o pravu i odgovornosti pojedinca, grupa i društvenih organa da unapređuju i štite univerzalno priznata ljudska prava i osnovne slobode, usvojena Rezolucijom A/RES/53/144 Generalne skupštine UN 9. decembra 1998. godine.

44 Rezolucija Generalne skupštine o zaštiti braniteljica ljudskih prava, dok. UN A/RES/68/181, usvojena 18. decembra 2013.

45 Rezolucija Generalne skupštine o promociji Deklaracije UN-a o braniteljima ljudskih prava, dok. UN A/RES/66/164, usvojena 11. decembra 2011.

46 Rezolucija Savjeta za ljudska prava o zaštiti branitelja ljudskih prava, dok. UN A/HRC/RES/22/6, usvojena 21. marta 2013.

47 Rezolucija Savjeta za ljudska prava o zaštiti branitelja ljudskih prava, dok. UN A/HRC/RES/13/13, usvojena 25. marta 2010.

48 Rezolucija 1891 (2012) Parlamentarne skupštine Vijeća Evrope o položaju branitelja ljudskih prava u državama članicama Saveta Evrope, usvojena 27. juna 2012.

49 Rezolucija Vijeća Evrope 1891 (2009) o položaju branitelja ljudskih prava u državama članicama Vijeća Evrope i Preporuka 1866 (2009).

OSCE-a o jačanju komunikacije OSCE-a sa braniteljima ljudskih prava i nacionalnim institucijama za ljudska prava⁵⁰ i smjernice Evropske unije⁵¹.

Organizacija za sigurnost i saradnju u Evropi (OSCE), čiji je član i BiH, sačinila je Smjernice o zaštiti branitelja ljudskih prava⁵², koje se zasnivaju na opredjeljenjima OSCE-a i univerzalno priznatim standardima ljudskih prava, koje su se države članice OSCE-a obavezale da poštuju. Smjernice su potkrepljene ključnim spomenutim međunarodnim instrumentima koji se odnose na zaštitu branitelja/ica ljudskih prava, naročito spomenutom Deklaracijom UN-a, te su usredsređene na zaštitu ljudskih prava onih koji se izlažu riziku zbog svog rada na polju ljudskih prava. Kao takve, ove smjernice imaju za cilj da doprinesu unapređenju jednake zaštite ljudskih prava za sve. Spomenute smjernice mogu poslužiti kao vodilja za eventualnu izradu smjernica na nivou BiH, koje će obuhvatiti sve kategorije branitelja/ica ljudskih prava u BiH.

U svojoj rezoluciji usvojenoj u decembru 2013. Generalna skupština UN-a je naglasila duboku zabrinutost zbog činjenice da se u mnogim zemljama lica i organizacije uključene u unapređenje i odbranu ljudskih prava i osnovnih sloboda često suočavaju sa prijetnjama i uznemiravanjem, i trpe nesigurnost kao posljedicu svojih aktivnosti. Zbog rizika sa kojim se suočavaju zbog svoga rada, branitelji ljudskih prava zahtijevaju posebnu i povećanu zaštitu na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou. Kao prvi korak prema jačanju zaštite branitelja ljudskih prava, države učesnice OSCE-a trebaju javno priznati važnu ulogu branitelja ljudskih prava, legitimnost njihovih aktivnosti i postojanje ovih rizika, što je navedeno kao jedna od preporuka o okviru poglavlja koje se odnosi na mehanizme zaštite policijskih službenika/ca prilikom obavljanja službenih poslova i zadataka, u smislu da država treba da prepozna i promovira policijske službenike/ce kao posebnu kategoriju branitelja ljudskih prava.

Preporuka

Spomenute smjernice OSCE-a mogu poslužiti kao vodilja za eventualnu izradu smjernica na nivou BiH, koje će obuhvatiti sve kategorije branitelja/ica ljudskih prava u BiH i mehanizme za njihovu zaštitu.

50 Rezolucija Parlamentarne skupštine OSCE-a o jačanju komunikacije OSCE-a sa braniteljima ljudskih prava i nacionalnim institucijama za ljudska prava, stav 17, u "Kijevskoj deklaraciji i rezolucijama usvojenim na šesnaestom godišnjem zasjedanju", Kijev, od 5–9. jula 2007, str. 28–30.

51 Smjernice Evropske unije "Obezbjedenje zaštite – Smjernice Evropske unije o braniteljima ljudskih prava", 2008.

52 Smjernice OSCE-a "Smjernice za zaštitu branitelja ljudskih prava", 2015.

8. Zaključak

Iako su na kraju svakog obrađenog poglavlja u okviru istraživanja navedeni određeni zaključci i preporuke za dalje postupanje, ipak će na kraju biti dat kratak osvrt na obrađene teme i zaključke do kojih se došlo. Evidentno je da BiH ima dobro uređenu zakonsku regulativu na polju rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije koja prati međunarodne standarde u ovoj oblasti, kao i razrađene mehanizme zaštite. Pored nadležnih službi u okviru policijskih organa na svim nivoima u BiH koji su zaduženi za rad po predstavkama/prijavama slučajeva diskriminacije, disciplinskih komisija koje provode postupke, sudskih i tužilačkih instanci koje postupaju po tužbama i eventualnim krivičnim prijavama, u BiH egzistira i Ombudsmen za ljudska prava, te je u kontekstu promoviranja rodne ravnopravnosti i zaštite od diskriminacije potrebno spomenuti i Agenciju za ravnopravnost spolova u BiH.

I pored adekvatne zakonske regulative i prisutnih zaštitnih mehanizama, evidentno je da se policijske službenice ne odlučuju na prijave slučajeva diskriminacije kojoj su izložene.

Također, i pored jasno propisanih obaveza usklađivanja zakona i donošenja programa mjera s ciljem postizanja rodne ravnopravnosti, evidentno je da policijski organi oklijevaju da ih donose, te su žene još uvijek podzastupljene u policijskim organima na svim nivoima u BiH, a na višim i rukovodećim pozicijama ih gotovo nema. Može se pretpostaviti da je jedan od uzroka tome što smo u osnovi još uvijek patrijarhalno društvo, te su duboko ukorijenjeni rodni stereotipi i predrasude o policijskom zanimanju kao ekskluzivno muškom.

S tim u vezi, potrebno je poduzimati planske mjere na njihovom suzbijanju. Edukacija je najbolji način za prevazilaženje predrasuda i rodnih stereotipa, te je u tom pravcu potrebno djelovati u narednom periodu. Također je potrebno ohrabrivati prijavljivanje slučajeva diskriminacije i zaštititi žrtve, čime se šalje jasna poruka da je policija poslodavac koji pruža jednake mogućnosti za žene i muškarce, te omogućava svim zaposlenim da daju svoj puni potencijal u radnom okruženju, kao i da upravo policija služi kao primjer drugim institucijama i postavlja standarde za postupanje u takvim slučajevima. S tim u vezi, potrebno je organizirati adekvatne obuke na temu diskriminacije (podizanje svijesti, prepoznavanje, mehanizmi zaštite i dr.) za najviše rukovodne službenike, sve zaposlene, a posebno za predstavnike nadležnih odjela za unutrašnju kontrolu kako bi stekli potrebna znanja u prepoznavanju ovakvih slučajeva i blagovremenom poduzimanju daljih mjera. Potrebno je istaći i ohrabrujuću činjenicu da je, uprkos svemu navedenom, broj žena u policijskim strukturama u BiH u blagom porastu. Također, činjenica da u policijskim strukturama u BiH postoji određen broj žena s višim činovima, govori da postoji realna

mogućnost da policijski organi u skorijoj budućnosti “proizvedu” rukovodeće policijske službenice na najvišim pozicijama.

Iako žene čine više od polovine populacije na planeti, postavlja se pitanje kako još uvijek dozvoljavaju da budu podređene u bilo kojoj sferi privatnog i javnog života?!

Kada su u pitanju policijske strukture, prevazišli smo nekadašnje stavove opravdanosti prisustva žene u policiji za potrebe obavljanja specifičnih poslova i zadataka (pretresi osoba ženskog spola, obavljanje razgovora s ranjivim kategorijama, žrtvama trgovine ljudima, žrtvama nasilja u porodici i dr.). Sada bismo trebali biti pametniji i znati da policija treba da bude ogledalo društva i države, te ako društvo čini 50 % žena ili više, onda u tom istom omjeru žene trebaju biti prisutne u policiji. Sigurnosne potrebe muškaraca i žena se razlikuju, pa u skladu s tim na njih trebaju odgovarati muškarci i žene. Država je dužna građanima osigurati najviši stepen sigurnosti i u policijske strukture zapošljavati najbolje među najboljim, pa otkud onda pravo da se izostavi više od 50 % populacije?!

Činjenica je da ne možemo efikasno odgovoriti na sigurnosne potrebe građana, ako ne predstavljamo ravnopravno sve građane.

Ravnopravna zastupljenost muškaraca i žena treba da bude prisutna u svim sferama policijskog rada i na svim nivoima odlučivanja. Osobe treba da se postavljaju na određene pozicije u skladu sa svojim mogućnostima i afinitetima, bez stereotipne podjele poslova na muške i ženske.

Moderna policija u demokratskom društvu trebala bi osigurati najviši stepen sigurnosti građanima, a to se može postići samo optimalno iskorištenom radnom snagom, koja podrazumijeva ravnopravno učešće muškaraca i žena.

Ne treba zaboraviti da je integriranje rodni pitanja u sve sfere privatnog i javnog života i postizanje ravnopravnosti spolova, te zaštita od diskriminacije jedan od prioriteta koje BiH treba ispuniti u cilju pridruživanja evropskim integracijama.

8. Literatura

- Agencija za ravnopravnost spolova BiH, arsbih.gov.ba;
- Akcioni plan za implementaciju Rezolucije Vijeća sigurnosti UN-a 1325 “Žene, mir i sigurnost”;
- Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama;
- Gender akcioni plan BiH za period 2013–2017;
- Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacija žena (CEDAW);
- Krivični zakon Bosne i Hercegovine;
- Krivični zakon Federacije BiH;
- Krivični zakon Republike Srpske;
- Krivični zakon Brčko distrikta BiH;
- Okvirna strategija za implementaciju Istanbulske konvencije u BiH za period 2015–2018;
- Otvoreni izvori;
- Pravilnici o disciplinskoj odgovornosti policijskih organa i drugi interni i podzakonski dokumenti policijskih organa;
- Rezolucija Vijeća sigurnosti UN-a 1325 (2000) “Žene, mir i sigurnost”;
- Rezolucija Generalne skupštine o promociji Deklaracije UN-a o braniteljima ljudskih prava, dok. UN A/RES/66/164, usvojena 11. decembra 2011;
- Rezolucija Vijeća za ljudska prava o zaštiti branitelja ljudskih prava, dok. UN-a A/HRC/RES/22/6, usvojena 21. marta 2013;
- Rezolucija Vijeća za ljudska prava o zaštiti branitelja ljudskih prava, dok. UN A/HRC/RES/13/13, usvojena 25. marta 2010;
- Rezolucija 1891 (2012) Parlamentarne skupštine Vijeća Evrope o položaju branitelja ljudskih prava u državama članicama Vijeća Evrope, usvojena 27. juna 2012;
- Rezolucija Vijeća Evrope 1891 (2009) o položaju branitelja ljudskih prava u državama članicama Vijeća Evrope i Preporuka 1866 (2009);
- Smjernice Evropske unije “Obezbjedenje zaštite – Smjernice Evropske unije o braniteljima ljudskih prava”, 2008.
- Smjernice OSCE-a “Smjernice za zaštitu branitelja ljudskih prava” (2015);
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima;
- Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini;
- Zakon o zabrani diskriminacije;
- Zakon o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine;
- Zakon o policijskim službenicima Federacije BiH;

- Zakon o policijskim službenicima Republike Srpske;
- Zakon o policijskim službenicima Brčko Distrikta BiH;
- Zakoni o prekršajima protiv javnog reda i mira i
- Zvanični odgovori 15 policijskih agencija dostavljeni na osnovu zakona o slobodi pristupa informacijama u BiH u vezi sa statističkim podacima.

Svi pobrojani zakoni podrazumijevaju izmjene i dopune.

