



RODNA RAVNOPRAVNOST U UPRAVI POLICIJE

**RODNA RAVNOPRAVNOST
U UPRAVI POLICIJE**

Priručnik:

Rodna ravnopravnost u Upravi policije

Izdavač:

Ministarstvo unutrašnjih poslova Crne Gore
Internacionalna policijska asocijacija Sekcija Crna Gora
Udruženje policijskih službenica Crne Gore

Autorka:

Biljana Dulović, koordinatorica za rodnu ravnopravnost

Dizajn i priprema:

Artgrafika

Štampa:

Artgrafika

Tiraž:

150



CRNA GORA
MINISTARSTVO UNUTRAŠNJIH POSLOVA
UPRAVA POLICIJE



CIDS
CENTRE FOR INTEGRITY
IN THE DEFENCE SECTOR



Međunarodna policijska asocijacija
SEKCIJA CRNA GORA



UDRUŽENJE POLICIJSKIH SLUŽBENICA
CRNE GORE

Sadržaj:

Sadržaj:	4
UVODNA RIJEČ	5
RIJEČ AUTORKE	7
UVOD	9
NORMATIVNI OKVIR	14
Ustav Crne Gore	14
Zakon o rodnoj ravnopravnosti i drugi antidiskriminatorski zakoni	14
Međunarodni dokumenti	16
INSTITUCIONALNI OKVIR	18
Odbor za rodnu ravnopravnost	18
Ministarstvo za ljudska i manjinska prava	19
Zaštitnik ljudskih prava i sloboda (Ombudsman)	20
Koordinatori	21
DEFINICIJE POLA I RODA	22
OPŠTE I POSEBNE MJERE ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI	24
Opšte mjere	24
Posebne mjere	24
PLAN AKTIVNOSTI ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI	26
ZAKONSKE OBAVEZE UPRAVE POLICIJE	27
UPOTREBA RODNO OSJETLJIVOG JEZIKA	29
RODNO ZASNOVANO NASILJE	31
TREKUTNO STANJE U UPRAVI POLICIJE	33
Statistički podaci	33
Preduzete mjere za postizanje rodne ravnopravnosti	37

UVODNA RIJEČ

Rodna ravnopravnost je važna za razvoj Uprave policije na djelotvoran i efikasan način. U proces uključivanja rodni komponenti u razvojne politike, strategije, projekte i programe važno je naglasiti ubjedljive argumente za rodnu ravnopravnost, koji treba da prikažu značaj rodne ravnopravnosti.



Činjenica da žene čine polovinu crnogorske populacije ukazuje na to da bi one trebale biti srazmjerno zastupljene u svim društvenim sferama, kako bi njihova znanja i vještine doprinijele uspostavljanju socijalne pravde i održivog razvoja. Međutim, broj žena u crnogorskoj policiji je veoma mali, posebno na rukovodećim radnim mjestima. Žene su manje od muškaraca sklone donošenju odluka koje dovode do sukoba, pa ih više treba uključivati u sistem bezbjednosti, a žene same moraju unapređivati svoja znanja i pokazivati spremnost da se angažuju. U Crnoj Gori su još prisutni određeni stereotipi i predrasude, zasnovani na tradicionalnim shvatanjima roda, ali to je kategorija koja se mijenja i na tome treba raditi. Osim

navedenog, ustav i veliki broj crnogorskih zakona garantuju ravnopravnost žena i muškaraca.

Rodna ravnopravnost je jedan od uslova za ulazak u međunarodne saveze, unije i partnerstvo sa razvijenim zemljama. Ulazak u Evropsku uniju nije moguć bez postizanja rodne ravnopravnosti, koja je jedan od principa, ciljeva i zadataka Evropske unije. Rodna ravnopravnost u sektoru bezbjednosti predstavlja takođe jednu od suštinskih vrijednosti NATO-a. Crna Gora, kao potpisnica međunarodnih dokumenata u kojima je rodna ravnopravnost jedan od osnovnih principa, je dužna da ispuni ono na šta se obavezala.

Realizacijom mjera koje su utvrđene Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori i Akcionim planom za primjenu Rezolucije 1325 Savjeta bezbjednosti UN - Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori, biće stvoreni uslovi za unapređenje trenutnog stanja u ovoj oblasti, zato u narednom periodu ovoj temi treba posvetiti punu pažnju.

Uvođenje i primjena standarda i principa rodne ravnopravnosti će doprinijeti profesionalnom obavljanju policijskih poslova, što je važno kako za policijske službenike tako i za građane.

DIREKTOR
Slavko Stojanović

RIJEČ AUTORKE

U cilju realizacije mjera za postizanje rodne ravnopravnosti određeni broj službenika Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije je, u saradnji sa ekspertima CIDS-a (norveški Centar za integritet u odbrambenom sektoru), OEBS-a (Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju) i DCAF-a (ženevski Centar za demokratsku kontrolu oružanih snaga) preduzeo niz aktivnosti koje su realizovane kroz nekoliko zajedničkih projekata u prethodnom periodu.



Tokom implementacije ovih projekata, kao i realizacije aktivnosti koje organizuje Međunarodna policijska asocijacija (IPA) – Sekcija Crna Gora na predmetnu temu, uočeno je da svi zaposleni u Upravi policije nijesu na adekvatan način upoznati sa važećim normama u ovoj oblasti, pa je nastala ideja za izradu ovog priručnika. Priručnik je namijenjen svim policijskim službenicima, kako muškarcima tako i ženama, jer sprovođenje principa rodne ravnopravnosti se ne tiče samo žena. Cilj nam je da svi zaposleni uvide

da je rodna ravnopravnost u Upravi policije, kao i u svakom drugom državnom organu, neophodna i nadamo se da ćemo na ovaj način doprinijeti podizanju svijesti policijskih službenika o značaju ove teme.

U priručniku je prikazan zakonodavni i institucionalni okvir koji se odnosi na rodnu ravnopravnost, pojašnjeni su osnovni pojmovi vezani za ovu oblast, dat je osvrt na rodno zasnovano nasilje, istaknut je značaj upotrebe rodno osjetljivog jezika, opisano je trenutno stanje u Upravi policije i prikazane su mjere koje Uprava policije preduzima u cilju postizanja rodne ravnopravnosti.

Priručnik ne sadrži ništa što već nije rečeno, ali u priručniku policijski službenici mogu na jednom mjestu, na jednostavan i praktičan način, da dobiju osnovne informacije o rodnim pitanjima i obavezama koje su utvrđene Zakonom o rodnoj ravnopravnosti i drugim aktima.

Tematske cjeline ovog priručnika su sastavni dio obuka koje Ministarstvo unutrašnjih poslova i Uprava za kadrove, u saradnji sa pomenutim inostranim partnerima, organizuju za policijske službenike u svim centrima i odjeljenjima bezbjednosti i regionalnim graničnim centrima Uprave policije, kako bi stekli i proširili svoja znanja i tako doprinijeli da crnogorska policija profesionalno obavlja poslove i bude poštovana od svih građana.

Biljana Dulović

Koordinatorica za rodnu ravnopravnost

UVOD

Uprava policije je dužna da u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanju aktivnosti iz svoje nadležnosti, obezbijedi ravnopravno učešće žena i muškaraca i njihovo korišćenje ličnih znanja i sposobnosti u skladu sa zakonima, međunarodnim aktima i mjerama za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola.

Da bi policija bila u mogućnosti da služi svim građanima u Crnoj Gori potrebno je da stvori reprezentativnu i efikasnu policijsku službu koja odražava rodnu različitost na svim pozicijama. Rodna ravnopravnost je od suštinskog značaja da se prenese širok spektar znanja i iskustva u vršenju policijskih poslova kao i jačanje pozitivnog stava javnosti prema policiji. Polna raznolikost u policijskoj službi treba da odražava društvo kome policija služi i na taj način utiče na povećanje povjerenja javnosti u policiju kao i na integritet samih službenika.

Rodna ravnopravnost će biti povećana samo ako njen značaj shvate svi zaposleni u Upravi policije, a naročito rukovodeći kadar. Potencijal polovine stanovništva u Crnoj Gori, koju čine žene i njihov doprinos u svakoj oblasti, izuzetno je značajan za razvoj demokratskog društva kojem težimo.

Zakonodavnim i institucionalnim okvirom stvoreni su uslovi za uspostavljanje rodne ravnopravnosti kako u Ministarstvu unutrašnjih poslova tako i u Upravi policije, ali aktuelno činjenično stanje je drugačije. Osim što je u Ministarstvu unutrašnjih poslova zaposleno više žena nego muškaraca, one su u velikom broju zastupljene na rukovodećim radnim mjestima, dok je u Upravi policije zaposlen veoma mali broj žena, a na rukovodećim radnim mjestima ih ima vrlo malo i to na nižim nivoima. Žene u policiji obavljaju najčešće administrativne, analitičke i poslove definisanja politike rada.

Najveću prepreku većem uključivanju žena u obavljanju policijskih poslova čine predrasude koje se zasnivaju na tradicionalnim vrijednostima. Još uvijek preovladava mišljenje da policijskim poslovima treba da se bave muškarci, jer mnogi smatraju da obavljanje policijskih poslova zavisi od sposobnosti za korišćenje prinude, a ne od inteligencije ili komunikacijskih i analitičkih vještina. Predrasude su jednako prisutne i kod žena i kod muškaraca. Često se mogu čuti komentari i neprijatne primjedbe o sposobnosti žena za obavljanje policijskih poslova, a nerijetko su žene u policiji žrtve podsmijeha i drugih oblika uznemiravanja. Međutim, ova mišljenja se polako mijenjaju, zahvaljujući reformama koje su započete u sektoru bezbjednosti, kao i stvaranju partnerstva vladinih tijela koja se bave rodnom ravnopravnošću i civilnog sektora. Veliku odgovornost imaju rukovodioci, koji bi trebali da

obezbjede uslove za uspostavljanje nediskriminatornog radnog okruženja. Njihova obaveza je da obezbijede jednak tretman za sve zaposlene, shodno njihovim zaslugama, te da sankcionišu svaki oblik diskriminatornog ponašanja. Stoga, prilikom izbora rukovodećeg kadra jedan od ključnih kriterijuma bi trebao da bude i poštovanje raznolikosti.

Prilikom selekcije i odabira kandidata za upis na policijsku akademiju, najveći broj kandidata bude eliminisan nakon provjere opšteg znanja i psihološkog testiranja, a vrlo mali broj nakon provjere fizičke sposobnosti. Na osnovu navedenog se može zaključiti da policijski poslovi nijesu samo “muški poslovi” kako se često misli. U prilog ovoj tvrdnji govore i činjenice da se tokom školovanja na isti način obučavaju i muškarci i žene, te da su tokom teorijske i praktične nastave pojedine žene uspješnije od muškaraca.

Ako, pored navedenog, raspolažemo podacima da su prve policijske inspektorke u crnogorskoj policiji zasnovale radni odnos sedamdesetih godina prošloga vijeka, da je zapošljavanje većih grupa policajki započeto osamdesetih godina, da je u policijama zemalja u regionu procenat žena u policiji i na rukovodećim radnim mjestima veći nego kod nas, onda je za očekivati da se u narednim godinama poveća broj žena na rukovodećim radnim mjestima i u crnogorskoj policiji.

Naš cilj nije povećanje broja žena na rukovodnim radnim mjestima samo zato što su to

evropski i međunarodni standardi. Radi se prevashodno o formiranju kvalitetnog kadra i osnaživanju rukovoditeljki koje će dati svoj profesionalni doprinos u borbi protiv savremenih bezbjedonosnih izazova i prijatnji koristeći svoja znanja i vještine.

Osim što školovanje akademaca za obavljanje policijskih, a ne administrativnih poslova, puno košta državu, treba naglasiti da je policijski posao izbor svake policajke, a ne nametnuta volja. Stoga bi trebalo podržati mlade kadrove, kako muškarce tako i žene i nakon školovanja ih rasporediti da obavljaju policijske, a ne administrativne poslove. Kako se u praksi često dešava da policijske službenice, najčešće zbog porodičnih obaveza, izraze želju za rad u kancelariji, predloženo je da se u narednom periodu definišu mjere za uspostavljanje balansa između profesionalnog i porodičnog života, kako bi se što veći broj žena zadržao na terenu. Samo obavljanjem policijskih poslova policijska službenica može steći potrebna znanja, vještine i iskustvo, koje će joj omogućiti napredovanje u karijeri i rukovodeće radno mjesto.

Saradnici iz međunarodnih organizacija, koje su strateški partneri u razvoju Uprave policije, ističu da će u narednom periodu velika pažnja biti posvećena temi “Rodna ravnopravnost”, pa bi uprkos našim tradicionalnim shvatanjima ovom pitanju trebali posvetiti veću pažnju, u cilju povećanja rodne ravnopravnosti u Upravi policije u skladu sa međunarodnim standardima.

Svi izrazi koji se u ovom priručniku koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.



NORMATIVNI OKVIR

Ustav Crne Gore

Ustav Crne Gore garantuje ravnopravnost žena i muškaraca, obavezuje državu da razvija politiku jednakih mogućnosti, zabranjuje svaki vid neposredne ili posredne diskriminacije, utvrđuje mogućnost uvođenja posebnih mjera čiji je smisao da se izgrade pretpostavke za ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti i drugi antidiskriminatorni zakoni

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti je promovisana rodna ravnopravnost kao jedna od osnovnih vrijednosti našeg pravnog sistema i utvrđena izričita zabrana diskriminacije po osnovu pola. Rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca, kao i lica drukčijih rodnih identiteta u svim

oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Ovaj zakon je prvi antidiskriminacioni zakon u Crnoj Gori i najznačajniji mehanizam za postizanje rodne ravnopravnosti. Jedna od ključnih odredaba ovog zakona je da su državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja, kao i privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici dužni da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti su utvrđene obaveze, kako javnog tako i privatnog sektora, u cilju eliminacije diskriminacije po osnovu pola i postizanja rodne ravnopravnosti. U ovom zakonu je istaknuta i uloga civilnog sektora. Ovaj zakon definiše i kaznene mjere u slučajevima nepoštovanja normi ovog zakona koje se odnose na: određivanje zaposlenog koji će obavljati poslove koordinatora aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti; upotrebu rodno osjetljivog jezika; obezbjeđivanje edukacije zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti; iskazivanje prikupljenih, evidentiranih i obrađenih statističkih podataka i informacija po polnoj pripadnosti

i izvještavanje nadležnog ministarstva o ostvarivanju rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti.

Brojni zakoni kojima su uređeni radni odnosi, zapošljavanje, penzijsko i invalidsko osiguranje, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita, zaštita na radu, porodični odnosi, krivična djela i dr. takođe sadrže nediskriminatorne norme, kao što su: Zakon o radu, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o zaštiti od nasilja u porodici i drugi.

Međunarodni dokumenti

Potvrđeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva. Brojnim međunarodnim dokumentima, koje je Crna Gora potvrdila, ustanovljene su obaveze država potpisnica da unapređuju rodnu ravnopravnost, te da preduzimaju aktivnosti i usvajaju mjere koje su usmjerene na stvaranje jednakih mogućnosti i otklanjanje svih oblika diskriminacije. Neki od ratifikovanih dokumenata, Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), Konvencija o sprječavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska

konvencija) i Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija: Žene, mir i bezbjednost (UNRSB1325), se nalaze među najvažnijima. UNRSB1325 ima za cilj, između ostalog, povećanje učešća žena u odlučivanju i mirovnim procesima, zaštitu žena i djevojaka u konfliktnim zonama i integraciju rodne perspektive, rodnog obrazovanja u mirovnim misijama, sankcinisanje odgovornih za genocid, ratne zločine i nasilje nad ženama i slično. Imajući u vidu važnost ove politike, Vlada Crna Gore je donijela Akcioni plan za primjenu UNRSB1325 za period 2017-2018. godine.

Crna Gora je zemlja koja teži članstvu u Evropskoj uniji i daje svoj pun doprinos u evro-atlantskim integracijama, tako da u tom smjeru usaglašava i svoj pravni okvir sa evropskim i međunarodnim pravnim tekovinama, ulažući velike napore da dostigne standarde koji se odnose na rodnu ravnopravnost.

INSTITUCIONALNI OKVIR

Odbor za rodnu ravnopravnost

Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore je osnovan 2001. godine, kada je Skupština Republike Crne Gore donijela odluku o obrazovanju Odbora za ravnopravnost polova, kao stalnog radnog tijela. U skladu sa svojim nadležnostima razmatra predloge zakona, drugih propisa i opštih akata koji se odnose na ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti, prati primjenu ovih prava kroz sprovođenje zakona i unapređivanje principa rodne ravnopravnosti, učestvuje u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost, afirmiše potpisivanje međunarodnih dokumenata koji tretiraju ovo pitanje i prati njihovu primjenu, ostvaruje saradnju sa civilnim sektorom u ovoj oblasti.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

U Odjeljenju za poslove rodne ravnopravnosti, u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, vrše se poslovi koji se odnose na:

- pripremanje, kreiranje i koordiniranje aktivnosti i istraživanja o različitim aspektima rodne ravnopravnosti;
- koordiniranje aktivnosti svih vladinih i nevladinih tijela i organizacija, lokalnih i međunarodnih organizacija koja se bave pitanjima rodne ravnopravnosti;
- pripremu i praćenje sprovođenja Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti;
- praćenje sprovođenja međunarodnih ugovora iz oblasti rodne ravnopravnosti i iniciranje usaglašavanja domaćih propisa sa međunarodnim ugovorima i drugim međunarodnim aktima koji se odnose na rodnu ravnopravnost;
- obavljanje poslova iz oblasti rodne ravnopravnosti u vezi sa pridruživanjem u punopravno članstvo u Evropsku uniju i poslove vezane za evropske integracije;
- uspostavljanje regionalne saradnje iz oblasti rodne ravnopravnosti.

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda (Ombudsman)

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda (Ombudsman) je institucija koja je u Crnoj Gori ustanovljena posebnim zakonom koji je donijela Skupština Republike Crne Gore 2003. godine. Zaštitnik, samostalno i nezavisno, pridržavajući se načela pravde i pravičnosti, preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda, kada su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem organa javne vlasti, kao i mjere za zaštitu od diskriminacije. Zaštitniku se može obratiti svako ko smatra da su aktom, radnjom ili nepostupanjem povrijeđena njegova prava ili slobode. Zaštitnik može pokrenuti postupak i po sopstvenoj inicijativi kada sazna da je povrijeđeno neko pravo ili sloboda, ali u tom slučaju mora imati saglasnost oštećenog. Postupak pred zaštitnikom je besplatan, a njegov rad je javan, osim ako zakonom nije drugačije određeno. Zaštitnik je dužan da do 31. marta tekuće godine dostavi Skupštini godišnji izvještaj o svom radu za prethodnu godinu, koji naročito sadrži opšti prikaz predmeta po kojima je postupao, statistički prikaz i ocjenu stanja ljudskih prava i sloboda u Crnoj Gori, preporuke i mjere koje predlaže za unapređenje ljudskih prava i otklanjanje uočenih propusta, kao i ocjenu stanja u oblasti diskriminacije.

Koordinatori

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti je propisano da su državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja dužni da odrede službenika koji će obavljati poslove koordinatora aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, koji učestvuje u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti.

DEFINICIJE POLA I RODA

Pol je biološka i anatomska karakteristika i označava naša muška, odnosno ženska tijela po rođenju. Isti je u cijelom svijetu i kroz istoriju.

Rod je društveno uspostavljena uloga muškarca i žene u životu. Odnosi se na psihološke, društvene i kulturološke razlike između muškaraca i žena. Promjenljiv je u prostoru i vremenu. Rezultat je učenja pa se može mijenjati. Nije isti u svakom društvu.

Primjeri	Rod	Pol
Žene se bolje snalaze kada je riječ o brizi o djeci	X	
Muškarci imaju dublji glas od žena		X
Inženjerstvo je profesija koja više odgovara muškarcima	X	
Žene su osjetljivije i emotivnije, dok su muškarci racionalniji	X	
Muškarci imaju odgovornost da ekonomski izdržavaju svoju porodicu	X	
U prosjeku, žene imaju manje mišićne mase i fizičke snage od muškaraca		X
Muškarci su hrabriji od žena	X	
Žene mogu da rađaju decu i doje, dok muškarci to ne mogu		X
Muškarci vole automobile, dok žene vole trgovinu	X	

OPŠTE I POSEBNE MJERE ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Opšte mjere

Opšte mjere su propisane zakonom i drugim aktima (deklaracije, rezolucije, podzakonski akti i slično) i za njihovo nepreduzimanje su definisane kaznene mjere.

Posebne mjere

Posebne mjere se preduzimaju u pojedinim oblastima, kada je utvrđena nejednaka zastupljenost žena i muškaraca u tim oblastima. Nejednaka zastupljenost postoji u slučajevima kada je zastupljenost lica jednog pola u određenoj oblasti manja od procenta zastupljenosti lica tog pola u ukupnoj populaciji.

Posebne mjere su:

Pozitivne mjere koje, pod jednakim uslovima, daju prednost licima manje zastupljenog pola, dok se ne postigne jednaka zastupljenost, odnosno utvrđeni ciljevi za uvođenje ovih mjera. Uvrđuju se akcionim planovima za ostvarivanje rodne ravnopravnosti, na osnovu analize položaja žena i muškaraca u oblasti za koju se utvrđuju. Akcioni plan treba da sadrži razloge za uvođenje pozitivnih mjera, ciljeve koji se njima postižu, početak, način i prestanak sprovođenja mjera, kao i nadzor nad sprovođenjem mjera.

Podsticajne mjere koje daju posebne podsticaje u cilju ukidanja nejednake zastupljenosti žena ili muškaraca i

Programske mjere koje podrazumijevaju aktivnosti na edukaciji, odnosno na podsticanju i uspostavljanju rodne ravnopravnosti.

PLAN AKTIVNOSTI ZA POSTIZANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Zakon o rodnoj ravnopravnosti definiše utvrđivanje Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR). Za pripremu i realizaciju ovog plana je zaduženo Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, koje je zakonom prepoznato kao nadležno ministarstvo za rodna pitanja. Ovo ministarstvo o realizaciji plana izvještaj dostavlja vladi.

Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti predstavlja razvojni dokument za implementaciju politike rodne ravnopravnosti. Ovaj plan je zasnovan na međunarodnim i domaćim pravnim izvorima koji tretiraju problematiku rodne ravnopravnosti. Područja djelovanja u planu su: unaprjeđenje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti, rodno osjetljivo vaspitanje i obrazovanje, rodna ravnopravnost u ekonomiji, rodno osjetljiva zdravstvena zaštita, rodno zasnovano nasilje, mediji i kultura, ravnopravnost u procesu odlučivanja u političkom i javnom životu, međunarodna politika i saradnja i institucionalni mehanizmi za primjenu rodne ravnopravnosti.

ZAKONSKE OBAVEZE UPRAVE POLICIJE

Uprava policije, shodno odredbama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, ima obavezu da, u cilju postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti, ocjenjuje i vrednuje uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca.

Obaveza Uprave policije je da odredi službenika koji će obavljati poslove koordinatora aktivnosti u vezi pitanja rodne ravnopravnosti, koji učestvuje u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti.

Zaposleni su dužni da u svom radu koriste rodno osjetljivi jezik i da u aktima o zasnivanju radnog odnosa, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, sve nazive radnih mjesta, zvanja i funkcija izražavaju u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose.

Uprava policije ima obavezu da u okviru programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, ili na drugi način propisan zakonom ili drugim aktom, obezbijedi edukaciju zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanju prava po osnovu rodne ravnopravnosti.

Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u Upravi policije moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti.

UPOTREBA RODNO OSJETLJIVOG JEZIKA

Upotreba rodno osjetljivog jezika, kako u Upravi policije tako i u cijelom društvu, je važna jer oslikava rodne odnose u Upravi policije, odnosno u društvu.

Osim što je zakonska obaveza, rodno osjetljiv jezik ima svoju opravdanost jer u našem jeziku postoje muški, ženski i srednji rod, pa se iz ovih razloga i u praksi mora upotrebljavati.

Danas kada žene dijele sa muškarcima gotovo sva zanimanja, neprihvatljivo je da se titule, zvanja i funkcije u muškom rodu shvataju kao opšte prihvaćen rod, jer se na taj način žena čini manje vidljivom.

Ako su sredinom prošlog vijeka postojali drugovi i drugarice, ostaje nejasno zašto je danas pojedincima neprirodno da postoje ministar i ministarka, forenzičar i forenzičarka, svjedok i svjedokinja, dekan i dekanica i slično. Nerijetko same žene zahtijevaju da budu predstavljene u muškom rodu.

Dilema je šta je uzrok ove pojave. Pitanje je da li je to što imena pojedinih zanimanja, zvanja i funkcija

ne zvuče dovoljno „profesionalno“ u ženskom rodu (ministarka, dekanica, trenerica...) ili iz razloga što smo naviknuti da su neki poslovi „muški“. Sa druge strane, do sada nijesmo uočili problem da se niže rangiranim mjesta izgovaraju u ženskom rodu (higijeničarka, konobarica...) ili iz oba razloga?

Kada od djetinjstva čujemo pojedine izraze samo u muškom rodu takve ih i usvajamo. Zato je zakonom o rodnoj ravnopravnosti propisano da je upotrebnost rodno osjetljivog jezika obavezna kako u javnom tako i u privatnom sektoru, pa se nadamo da će to rezultirati eliminisanjem stereotipa i pozitivnom uticaju na naše jezičke navike.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava je u saradnji sa civilnim sektorom i međunarodnim organizacijama organizovalo više edukativnih događaja na ovu temu. Posebno su edukovani zaposleni u sredstvima javnog informisanja.

RODNO ZASNOVANO NASILJE

Kao sinonim za nasilje nad ženama se često koristi termin rodno zasnovano nasilje. Rodno zasnovano nasilje označava zlostavljanja koja potiču iz rodne neravnopravnosti i najčešće potčinjenog društvenog položaja žena u odnosu na muškarce, koje rezultira fizičkom, seksualnom ili psihičkom povredom ili patnjom žrtve. Oblici rodno zasnovanog nasilja su: nasilje u porodici, silovanje, seksualno uznemiravanje, trgovina ljudima i slično i uglavnom su žrtve žene.

Nasilje u porodici, kao najčešći oblik rodno zasnovanog nasilja, do skoro se posmatralo kao porodična stvar u koju policija ne bi trebalo da se miješa. I ako se stanje u ovoj oblasti promijenilo, još uvijek ima slučajeva u kojima policija ne postupa kao organ bezbjednosti već kao miritelj. Uprava policije je odgovorna za bezbednost i sigurnost svih žena i muškaraca. Ova odgovornost se mora uskladiti sa obavezom države da djeluje kako bi spriječila, zaštitila, krivično gonila, kaznila i pružila odštetu za rodno zasnovano nasilje, na isti način na koji to čini kada su ostale vrste nasilja u pitanju.

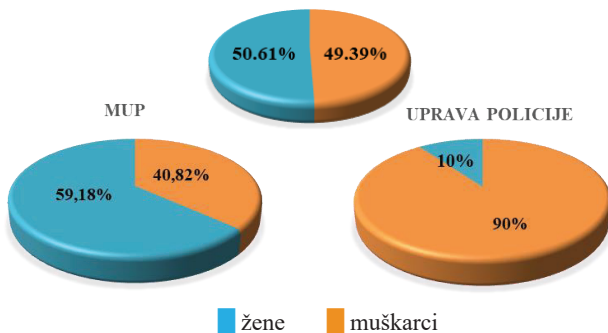
Kampanja „16 dana aktivizma protiv nasilja nad ženama“ promoviše zaštitu i promociju ljudskih prava žena, i obavezu sprječavanja, krivičnog gonjenja i kažnjavanju svih oblika rodno zasnovanog nasilja.

TREKUTNO STANJE U UPRAVI POLICIJE

Statistički podaci

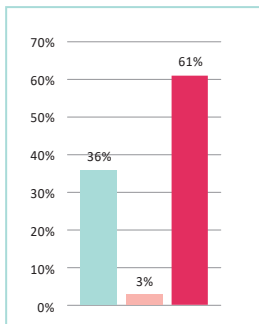
Od ukupnog broja zaposlenih u Upravi policije samo 10% čine žene, prema podacima iz kadrovske evidencije u vrijeme izrade priručnika, dok od ukupnog broja stanovnika u Crnoj Gori žena ima 50,6%, prema procjenama Zavoda za statistiku na 01. januar 2017. godine.

STANOVNIŠTVO CG



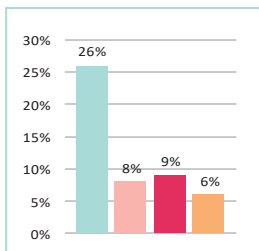
Obrazovanje policijskih službenica:

- 36% žena obavlja poslove za koje je potrebno visoko obrazovanje;
- 3% obavlja poslove za koje je potrebno više obrazovanje i
- 61% njih obavlja poslove za koje je potrebno srednje obrazovanje.



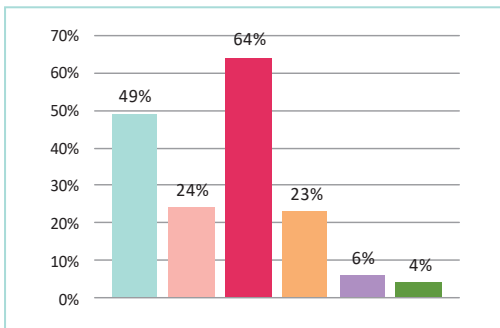
Procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih u sektorima policije je sledeća:

- kriminalistička policija 26%;
- obezbeđenje ličnosti i objekata 8%;
- policija opšte nadležnosti 9% i
- granična policija 6%.



U ostalim organizacionim cjelinama je stanje sledeće:

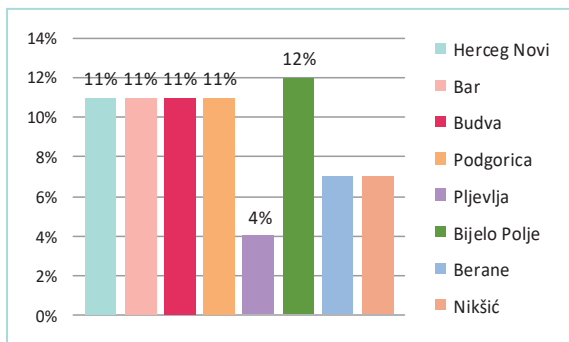
- Forenzički centar 49%;
- Odjeljenje za telekomunikacione i elektronske tehnologije 24%;
- Odjeljenje za analitiku, unapređenje rada i razvoj policije 64%;
- Operativno komunikacioni centar 23%;
- Specijalna antiteroristička jedinica 6%;
- Posebna jedinica policije 4%.



U centrima bezbjednosti procentulna zastupljenost je sledeća:

- Herceg Novi 11%;
- Bar 11%;
- Budva 11%;

- Podgorica 11%;
- Pljevlja 4% (OB Žabljak 0);
- Bijelo Polje 12%;
- Berane 7% i
- Nikšić 7% (OB Plužine i OB Šavnik 0).



Preduzete mjere za postizanje rodne ravnopravnosti

Obuke zaposlenih

Imajući u vidu specifičnost policijskih poslova, urađen je poseban program obuka za postizanje rodne ravnopravnosti, namijenjen prvenstveno policijskim službenicima. Program je urađen od strane DICAF-a, u saradnji sa OEBS-om. Angažovani su eksperti koji su obučili određen broj službenika Uprave policije za predavače, koji obučavaju zaposlene na temu “Rodna ravnopravnost u policiji”.

Organizovana je obuka za sve rukovodioce centara bezbjednosti i rukovodioce regionalnih centara u graničnoj policiji, na temu “Rodna ravnopravnost u sektoru bezbjednosti”.

Unapređenje baze podataka o zastupljenosti žena u Upravi policije

Iz kadrovske baza podataka Uprave policije se mogu dobiti podaci o broju zaposlenih žena, njihovim zvanjima, odnosno radnim mjestima na koja su raspoređene i organizacionim jedinicama u kojima rade.

Primjenjivanje smjernica za uvođenje rodno osjetljive prakse

- Određena je koordinatorica za rodnu ravnopravnost,
- Policijski službenici su obavezani da u svom radu koriste rodno senzitivni jezik. U aktima o zasnivanju radnog odnosa i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih, nazivi radnog mjesta izražavaju se u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koja se ovi akti odnose,
- Rukovodioci organizacionih cjelina su obavezani da statističke podatke i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u Upravi policije iskazuju po polnoj pripadnosti,
- Prilikom obrazovanja radnih tijela, komisija, delegacija i slično vodi se računa o rodno balansiranoj zastupljenosti.

Promovisanje većeg učešća žena u policiji

Promocija žena u obavljanju policijskih poslova je vršena na nekoliko načina:

- Na sajmu prakse, koji se održava jednom godišnje, su na štandu Ministarstva unutrašnjih poslova bili prisutni policijska službenica i službenik u uniformi

- i polaznica i polaznik policijske akademije u uniformi, koji su promovisali policijske poslove,
- Odštampani su plakati na temu “Žena u policiji”, na kojima je istaknuta internet stranica na kojoj se mogu dobiti informacije kako postati policijski službenik i proslijeđeni su rukovodiocima svih centara i odjeljenja bezbjednosti, radi isticanja na vidnim mjestima kao i rukovodiocima granične policije, radi isticanja na frekventnim graničnim prelazima, kako bi što veći broj građana imao uvid u poslatu poruku.

Mjere za povećanje broja žena na rukovodećim radnim mjestima u Upravi policije

Utvrđene su mjere za povećanje broja žena na rukovodećim radnim mjestima u Upravi policije, uz ekspertsku pomoć OEBS-a i norveškog eksperta u Ujedinjenim nacijama za pitanja rodne ravnopravnosti. Realizacija ovih mjera bi trebala da doprinese da zaposleni u policiji shvate značaj većeg učešća žena u obavljanju policijskih poslova, posebno na rukovodećim radnim mjestima. Takođe će biti promovisana žena u policiji, što bi trebalo da rezultira većim brojem kandidatkinja za policijsko školovanje.

Upućivanje žena u mirovne misije

Od 2015. godine Uprava policije je započela sa upućivanjem policijskih službenica u mirovne misije.

Obuka službenika za upućivanje u mirovne misije se vrši u kontinuitetu, u skladu sa partnerskim ciljem. Na ove obuke se upućuju službenici koji ispunjavaju uslove navedene u oglasu, nakon selekcije. Svake godine Ministarstvo unutrašnjih poslova raspisuje oglas za upućivanje u Misiju Ujedinjenih nacija na Kipru. Pravo prijave imaju svi službenici koji ispunjavaju uslove i nakon selekcije se sačinjava lista službenika koji imaju najbolje kvalifikacije, koja se upućuje Ujedinjenim nacijama radi izbora traženog broja službenika koji će biti upućeni u mirovnu misiju. Uprava policije je prepoznala značaj upućivanja žena u mirovne misije, pa se poslednjih godina na listi uvijek nalazi i jedna policijska službenica.

Saradnja sa drugim organima i organizacijama

U cilju postizanja rodne ravnopravnosti, redovno se održavaju sastanci, okrugli stolovi, seminari, radionice i slično, u saradnji sa Ministarstvom odbrane, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, Odborom za rodnu ravnopravnost, Policijskom akademijom u Danilovgradu, Upravom za kadrove i nevladinim

organizacijama, na kojima predstavnici Uprave policije aktivno učestvuju.

Međunarodne organizacije OSCE i DCAF su neizostavni partneri u uvođenju rodne ravnopravnosti u proces reforme Uprave policije. CIDS je u proteklom periodu pružio značajnu podršku u stvaranju uslova za postizanje rodne ravnopravnosti u Upravi policije.

Međunarodna policijska asocijacija organizuje međunarodne skupove žena u policiji, na kojima Sekcija Crna Gora upućuje svoje članice.

Informisanost o mehanizmima zaštite žrtava porodičnog nasilja i opremanje prostora za obavljanje razgovora sa žrtvama porodičnog nasilja

Urađeni su i svim centrima i odjeljenjima bezbjednosti proslijeđeni: Praktičan vodič ka dobroj praksi za policijske službenike na temu Postupanje prevencija i zaštita od nasilja u porodici, plakati na temu “Stop nasilju nad ženama” na kojima su istaknuti telefonski brojevi, na koje se mogu prijaviti slučajevi rodno zasnovanog nasilja i informativni flajeri nevladinih organizacija o mehanizmima zaštite žrtava porodičnog nasilja. Navedeni materijali su istaknuti na vidnim mjestima, kako bi bili dostupni kako zaposlenima tako i potencijalnim žrtvama nasilja.

Nadležni službenici u Upravi policije su učestvovali u promociji jedinstvene besplatne linije za

prijavu nasilja u porodici, koja je u funkciji 24/7, na način što je vršena distribucija flajera sa ovim brojem.

Izvršena je nabavka adekvatnih igračaka za djecu oba pola i za više uzrasta, koje su proslijeđene svim centrima i odjeljenjima bezbjednosti radi opremanja prostorija za obavljanje razgovora sa žrtvama porodičnog nasilja, koje su prilagođene potrebama djece.

Udruženje policijskih službenica Crne Gore

Grupa policijskih službenica je osnovala Udruženje policijskih službenica Crne Gore u cilju profesionalnog osnaživanja policijskih službenica i razmjene iskustava kako sa koleginicama u zemlji tako i sa koleginicama u inostranstvu.

