



# Mehanizmi podrške zaposlenima u Ministarstvu unutrašnjih poslova i Ministarstvu odbrane

Marina Tadić i Svetlana Đurđević-Lukić

## REZIME

Pripadnice i pripadnici sektora bezbednosti suočavaju se sa dvostrukim izazovima u vršenju svojih zadataka. Jedni proizilaze iz specifične prirode poslova koje obavljaju. Drugi su u vezi sa izraženom hijerarhijom u ovim ustanovama, profesionalnom kulturom muškosti koja se sporo adaptira na povećanje broja žena u ovim sistemima, i suženim mogućnostima za ostvarivanje prava koja proizilaze iz redovnog radnog odnosa. Razvijanje mehanizama koji bi omogućili delotvornu brigu o pravima zaposlenih u sektoru bezbednosti predstavlja veoma važan, ali u ovom trenutku nedovoljno naglašen deo reformi. Sprovođenje reformi u uslovima štednje doprinosi pogoršanju socioekonomskog statusa zaposlenih i istovremeno smanjuje mogućnosti MUP i MO da kroz novo zapošljavanje obezbede stručnu podršku zaposlenima. Cilj ovog teksta jeste da ustanovi kakvi su mehanizmi podrške na raspolaganju zaposlenima u MUP i MO, da podstakne diskusiju o njihovim dometima i ponudi predloge za održivost i unapređenje njihovog funkcionisanja, u kontekstu potrebe da se obezbedi puno poštovanje ljudskih prava zaposlenih i usvoje rodne perspektive na svim nivoima delovanja.

## UVOD

Reforma sektora bezbednosti podrazumeva složene promene bezbednosnih institucija, pre svega Ministarstva unutrašnjih poslova (MUP) i Ministarstva odbrane (MO), u strategijsko-doktrinarnom, normativnom i organizacionom smislu. Ove promene, s jedne strane, treba da osiguraju zakonito i nediskriminatorno postupanje pripadnika ovih institucija prema građanima.<sup>1</sup> Sa druge strane, one treba da omogućе da zaposleni u sektoru kao „građani u uniformi”, uživaju jednaka ljudska prava i slobode kao i drugi građani, uz izvesna ograničenja svojstvena njihovom poslu i službi.<sup>2</sup> Ovo podrazumeva i zaštitu radnih prava, stvaranje zdrave radne atmosfere, pružanje odgovarajuće nadoknade i zdravstvene zaštite. Reformski procesi podrazumevaju racionalizaciju broja zaposlenih, smanjivanje finansijskih ulaganja u sistem, promenu nadležnosti, procedura i radnih zadataka i imaju snažan uticaj na status pripadnika MUP i MO. Uprkos tome, pitanje procene uticaja reformi na položaj zaposlenih vrlo često je marginalizovano.<sup>3</sup> Na primer, nema pokazatelja da mehanizmi koji su u Srbiji uspostavljeni za zaštitu zaposlenih od mobinga na radnom mestu daju značajnije rezultate, a posebno ne u ustanovama sa komandnom strukturom. Sindikati, nekada značajni zastupnici prava zaposlenih, izgubili su na moći i značaju, a prostor za njihovo delovanje u ovom sektoru je ograničen. Neretko, sindikati se međusobno i od strane predstavnika vlasti optužuju da su produžena ruka političkih interesa. Dodatno, profesionalna kultura muškosti unutar vojske i policije sporo se adaptira na povećanje broja žena u ovim sistemima. U aktuelnom procesu pripreme novog Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primenu Rezolucije Ujedinjenih nacija 1325 „Žene, mir i bezbednost”, izostala je suštinska diskusija o mehanizmima za sprečavanje rodne diskriminacije koju je predvideo prethodni NAP.

1 Svi pojmovi u ovom tekstu odnose se podjednako na osobe ženskog i muškog pola.

2 Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel, OSCE/ODIHR, DCAF, 2008, p. 11; Security Sector Governance and Reform, Guidelines for OSCE Staff, OSCE, Vienna, 2016, p. 26.

3 Između ostalog, nedovoljna briga o radnim uslovima zaposlenih u sektoru bezbednosti može voditi u koruptivno ponašanje. Česta pojava jeste ostvarivanje dodatnih prihoda kroz rad u privatnom obezbeđenju, ili čak kroz kriminalne aktivnosti. Understanding and Supporting Security Sector Reform, Department for International Development DFID, Internet, [http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/supporting-security\[1\].pdf](http://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/supporting-security[1].pdf), pristupljeno 7.5.2016.

4 Heiner Hänngi, “Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction”, in: Alan Bryden, Heiner Hänngi (eds), Reform and Reconstruction of the Security Sector, DCAF-LIT, 2004, pp. 3–20.

Namera ovog teksta je da pruži pregled postojećih mehanizama podrške zaposlenima u MUP i MO, podstakne argumentovanu diskusiju o njihovoj delotvornosti i ograničenjima i da ponudi preporuke za njihovo dalje unapređenje. Smatramo da postoji nekoliko pitanja o kojima je potrebno otvoriti širu raspravu: Da li su pojedinačni mehanizmi za podršku zaposlenima međusobno komplementarni ili se preklapaju? Koliko su zaposleni u MUP i MO upoznati sa mogućnostima korišćenja ovih mehanizama i da li ih koriste u praksi? Da li je reč o rešenjima koja su kreirana da zadovolje međunarodne aktere, ili su u pitanju principijelno dobro razvijeni mehanizmi kojima nedostaje bolja primena?

## KONTEKST REFORME SEKTORA BEZBEDNOSTI I POLOŽAJ ZAPOSLENIH

Složena transformacija MO i MUP u institucije koje efikasno i efektivno pružaju ljudsku i državnu bezbednost u okvirima demokratske uprave,<sup>4</sup> sprovodi se u uslovima dugotrajne tranzicije u društvu i pod opterećenjem nasleđa ratnih sukoba. O izazovima koje ove promene stavljaju zaposlene u ovim institucijama, govori i broj samoubistava policajaca i vojnika koja privlače pažnju medija i javnosti, i doprinose aktuelizaciji tema u vezi sa socioekonomskim i društvenim statusom pripadnika sektora bezbednosti. Istraživanja ukazuju da su upravo lica koja tokom obavljanja svoje profesionalne dužnosti koriste oružje, ili

imaju pristup oružju, u posebnom riziku od izvršenja samoubistva.<sup>5</sup> U sistemu MUP stopa samoubistava veća je nego u opštoj populaciji: u periodu od 2006. do 2015. godine 94 policajca izvršilo je samoubistvo,<sup>6</sup> i to uglavnom iz službenog oružja.<sup>7</sup> Čini se da ovaj problem nije toliko izražen u Vojsci Srbije (VS), s obzirom da je stopa samoubistava niža nego u opštoj populaciji.<sup>8</sup> S druge strane, prosečno 800 profesionalnih vojnika godišnje skine uniformu, a prema navodima Vojnog sindikata Srbije razlog tome je veliki broj prekovremenih časova rada, terenskog rada, odvojenost od porodice i zarade koje su najniže u regionu.<sup>9</sup> Sa sličnim problemima suočavaju se i pripadnici sistema MUP-a, a potreba za unapređenjem uslova rada i smanjenjem uticaja stresa na zaposlene prepoznata je i u Strategiji razvoja ljudskih resursa u MUP za period 2014-2016.<sup>10</sup> Međutim, novi Zakon o policiji nije doveo u pitanje model naoružanog policajca koji ima obavezu delovanja i mimo svog radnog vremena. Naime, činjenice da pripadnici policije ne ostavljaju oružje u službenim prostorijama po isteku radnog vremena, da imaju obavezu da reaguju i kada nisu na dužnosti, i da gotovo neprestano budu na raspolaganju, dodatno povećavaju stres.<sup>11</sup>

Izvor stresa može biti i diskriminacija (rodna, etnička), kao i pojava zlostavljanja na radu, povreda radnih prava, ili pak lošeg odnosa starešina prema zaposlenima, što može predstavljati poseban problem u hijerarhijskim sistemima kakvi su MO i MUP. Sve ovo zahteva postojanje različitih vidova podrške kako bi se zaštitilo i sačuvalo psihičko zdravlje pripadnika MUP i MO, i umanjio uticaj stresa na obavljanje zadataka.

## OPŠTI MEHANIZMI PODRŠKE

Zaposlenima u MUP i MO na raspolaganju su prevashodno **opšti mehanizmi zaštite ljudskih prava** – obraćanje institucijama Poverenika za zaštitu ravnopravnosti i Zaštitnika građana, inspekcija rada i pokretanje radnog spora pred nadležnim sudom.<sup>12</sup> Međutim, kada su nezavisne institucije, a posebno Zaštitnik građana, u pitanju, javlja se problem nedovoljnog uvažavanja njihovog rada i značaja u javnim istupima najviših funkcionera MUP i MO, što predstavlja izuzetno negativan primer koji se šalje dalje niz komandni lanac.<sup>13</sup> Na raspolaganju su i opšti mehanizmi u okviru sistema: Sektor unutrašnje kontrole u MUP i Inspektorat odbrane u MO. Kada je zaštita radnih prava u pitanju, u okviru MUP-a funkcionišu blizu 20 **sindikata**, koji ipak često ne nastupaju zajednički jer su međusobno suprotstavljani različitim interesima.<sup>14</sup> Sindikalno organizovanje u okviru MO slabije je razvijeno i ima kraću tradiciju, ali ipak i u ovom sistemu deluje blizu 10 sindikata.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu predviđaju mogućnost svakog poslodavca da odredi **lice za podršku** u okviru svog sistema kome zaposleni koji smatraju da su izloženi zlostavljanju mogu da se obrate za savet i podršku. Lice za podršku treba da informiše zaposlene koji mu se obraćaju o mogućnostima rešavanja situacije i zaštite prava, kao i da ukaže primarnu podršku.<sup>15</sup> Zlostavljanje na radu odnosi se na ponašanje koje ima za cilj povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja i položaja zaposlenog, koje pogoršava uslove rada, dovodi do rađanja straha i u krajnjoj liniji do raskidanja radnog odnosa na inicijativu zaposlenog.

5 Gordana Dedić, Milivoje Panić, „Faktori rizika od samoubistva kod profesionalnih vojnih lica u Vojski Srbije“, u: Vojnosanitetski pregled, Vol 67, Broj 4, 2010, str. 303-312 (str. 304).

6 Danijela Vukosavljević, „Zašto policajci dižu ruku na sebe“, Politika online, 11.8.2015, Internet, <http://www.politika.rs/scc/clanak/335395/Zasto-policajci-dizu-ruku-na-sebe>, pristupljeno 3.5.2016.

7 Analiza medijskog izveštavanja o incidentima sa upotrebom vatrenog oružja, koju je Centar za istraživanje javnih politika sproveo za UNDP SEESAC, pokazala je da su od 400 medijski praćenih incidentata, u 16 su učestvovali pripadnici sektora bezbednosti. U nekim od ovih slučajeva zabeleženi su i prisustvo nasilja u porodici, smrtni ishodi, kao i upotreba službenog oružja. Oružje na meti: Zloupotreba vatrenog oružja u Srbiji, UNDP SEESAC, 2015, Internet, <http://www.publicpolicy.rs/publikacije/5c031aa12dd69f63fb76879b469a3bd87419ac70.pdf>, pristupljeno 2.5.2016.

8 „Zašto vojnici dižu ruku na sebe“, Politika online, 25.8.2013, Internet, <http://www.politika.rs/scc/clanak/268056/Zasto-vojnici-dizu-ruku-na-sebe>, pristupljeno 14.5.2016.

9 Predstavnicima ovog reprezentativnog sindikata navode da se standard u VS urušava počev od 2010. godine kada je država zamrzla plate, pa je plata profesionalnog vojnika 40% niža od zakonske osnovice, iako Zakon o Vojski Srbije propisuje da plata profesionalnog vojnika ne može biti niža od 75% od prosečne mesečne zarade. Stefan Stanković, „Vojni sindikat: Kako vojnik da preživi sa 30000 dinara“, N1, 3.4.2016, Internet, <http://rs.n1info.com/a148548/Vesti/Novica-Antic-i-Aleksandar-Radic-o-problemima-u-vojski.html>, pristupljeno 14.5.2016. Detaljan prilog sa uporednim vrednostima zarada prema stanju od oktobra 2015. prikazan je u emisiji Dozvolite, RTS1, 19.6.2016.

10 Strategija razvoja ljudskih resursa u MUP 2014-2016, MUP RS, Beograd, avgust 2014, str. 6.

11 Ovaj koncept istovremeno povećava mogućnost nesrećnih slučajeva, incidentata sa oružjem i njegovog korišćenja za nasilje u porodici.

12 Zorica Skakun (ur.) Osobe od poverenja – Priručnik za zaposlene u sektoru bezbednosti, UN Women, Beograd, 2013, str. 47.

13 „Usvojimo samo neke preporuke ombudsmana“, Mondo/Tanjug, 3.4.2016, Internet, <http://mondo.rs/a890256/Info/Srbija/Nebojsa-Stefanovic-MUP-ce-usvojiti-samo-neke-preporuke-ombudsmana.html>, pristupljeno 23.5.2016; „Gasić: Saša Janković je skandal majstor“, FoNet, N1, 7.5.2015, Internet, <http://rs.n1info.com/a58169/Vesti/Gasic-Sasa-Jankovic-je-skandal-majstor.html>, pristupljeno 23.5.2016. U pisanom odgovoru Uprave za ljudske resuse Generaštava Vojske Srbije na upit Centra za istraživanje javnih politika, dostavljenom 9. juna 2016. navode se, međutim, mere sprovedene na preporuku Poverenice za zaštitu ravnopravnosti, kao što je izmenjeno Pravilo službe VS o oslovljavanju, i ukidanje ograničavajućih kvota i uslova u vezi sa bračnim i roditeljskim statusom kandidata/kandidatkinja u konkursu za prijem na Vojnu akademiju. te prema preporuci Poverenika za informacije od javnog značaja postavljanje na sajt MO Izveštaja o sprovođenju NAP Žene, mir, bezbednost koji se tiče unapređenja položaja žena u sektoru bezbednosti

14 Pojavljuju se optužbe da je proliferacija broja sindikata izazvana nastojanjem da se minimizira značaj reprezentativnih sindikata.

15 Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, „Službeni glasnik RS”, br. 62/2010, članovi 7 i 16.

16 Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, „Službeni glasnik RS”, br. 36/2010, članovi 3 i 6.

17 U odgovoru na upit Centra za istraživanje javnih politike koji je Uprava za ljudske resurse Generalštaba VS dostavila 9. juna 2016. godine, navodi se da je vođenje evidencije o registrovanim slučajevima zlostavljanja na radu i rodne diskriminacije u MO i VS uspostavljeno od 2012. godine. Međutim, nije konkretizovano ko i na koji način vodi ovu evidenciju, broj pokrenutih slučajeva i eventualne procene delovanja ovog i ostalih mehanizama podrške koji su na raspolaganju zaposlenima u MO. Analiza iz 2014. navodi samo jedan slučaj seksualnog uznemiravanja u MO koji je prijavljen 2013. godine. Biljana Stojković, „Rezultati unapređenja rodne ravnopravnosti u nacionalnom sistemu bezbednosti u Republici Srbiji”, u: Bezbednost, 2014/2, str. 32-49.

18 Imenovana lica za podršku u slučaju mobinga nemaju obavezu izveštavanja, niti su prolaze odgovarajuću obuku. Svrha i potencijalni značaj ovog mehanizma nisu detaljno predstavljeni u javno dostupnim sredstvima komunikacije koja koriste pripadnici MO poput internet stranice i časopisa Odbrana.

19 Na sajtu MO nalazi se nedatirana analiza (iz 2008. ili kasnije) „Upravljanje stresom i sprečavanje mobinga” pukovnika dr Ranka Lojića, u kojoj se navodi: „Stresu, njegovim posledicama i sprečavanju nastajanja stresa u vojnim organizacijama ne posvećuje se još nikakva pažnja. To je neophodno izmeniti s obzirom na specifičnosti koje sadrži vojna profesija, izloženost stresu vojnog poziva i posledice koje mogu nastati po pojedinca i vojnu oranzaciju.” Novi glasnik, str. 110. Dostupno na <http://www.psiholog.mod.gov.rs/multimedia/dodaci/stres%20i%20mobing.pdf> (pristupljeno 10. juna 2016)

20 Redovan godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2015. godinu, Beograd, 15. mart 2016.

21 M. Ristović, „Inspektorka iz Niša pet puta prijavljivala mobing, žalila se i da joj se jedan od šefova nepristojno udvara”, Večernje novosti online, 14. oktobar 2015, Internet, <http://www.novosti.rs/vesti/naslova/hronika/aktuelno.291.html:571818-Inspektorka-iz-Nisa-pet-puta-prijavljivala-mobing-zalila-se-i-da-joj-se-jedan-od-sefova-nepristojno-udvara>, pristupljeno 10.5.2016.

22 Zakon o policiji, Službeni glasnik RS, br. 6/2016, član 182.

23 Neki policijski sindikati zagovarali su duže vreme stvaranje posebne organizacione jedinice psiho-socijalne zaštite, navodeći da bi to smanjilo mogućnosti uticaja starešina na sadržinu psiholoških izveštaja, kao i da bi ubrzalo procedure prema kojima je „potrebno čak četiri potpisa” da bi psiholog izašao na teren. Nezavisni policijski sindikat, Internet, <http://www.npss.rs/world/571-npss-istrauje-psiholoka-prevencija-policajaca->, pristupljeno 28.4.2016.

24 Danijela Vukosavljević, „Svaki policajac imaće psihološki dosije”, Politika online, 1.5.2016, Internet, <http://www.politika.rs/sr/clanak/354096/Svaki-policajac-imaće-psiholoki-dosije>, pristupljeno 5.5.2016.

25 Zavod ima svega tri ambulante u Beogradu, Zemunu i Sremskoj Kamenici.

Zakon pod zlostavljanjem na radu podrazumeva i seksualno uznemiravanje.<sup>16</sup> Lica za podršku u slučaju mobinga postoje i u MO i u MUP. Ipak, nije poznato da postoji sistemsko praćenje rezultata ovog mehanizma, kao i koliko je zaživeo u praksi.<sup>17</sup> Normativno rešenje po kojem poslodavac postavlja ovo lice pruža velike mogućnosti za imenovanje osoba koje zapravo ne uživaju poverenje i integritet među zaposlenima.<sup>18</sup> S druge strane, mehanizam bi mogao biti važan upravo u sistemima kakvi su MUP i MO, gde je odnos sa nadređenim neretko značajan izvor stresa za zaposlene.<sup>19</sup> U prilog tome govori podatak iz Godišnjeg izveštaja Zaštitnika građana za 2015. godinu da je čest razlog obraćanja zaposlenih u MO i VS bio zahtev za zaštitu od zlostavljanja na radu, i da neadekvatno postupanje organa u vezi sa ovim slučajevima ukazuje na nedovoljnu edukovanost lica određenih za pokretanje postupka i posredovanje.<sup>20</sup> U slučaju samoubistva inspektorke MUP, koja je u oproštajnom pismu navela da je razlog samoubistva izloženost mobingu šefova, Služba unutrašnje kontrole MUP utvrdila je da nije bilo mobinga, iako je, prema navodima medija, zabeleženo da se nastradala inspektorica više puta obraćala za pomoć.<sup>21</sup> Iako je izazvao brojne, pretežno senzacionalističke, natpise u medijima, ovaj drastičan slučaj ipak nije otvorio širu diskusiju u javnosti o dometima postojećih mehanizama podrške zaposlenima u sistemu.

## PSIHOLOŠKA PODRŠKA

Stručna psihološka podrška je osnovni i najznačajniji mehanizam podrške zaposlenima u oba ministarstva. Međutim, postoje značajne razlike u obimu i zahvatu psiholoških službi u MUP i MO.

Prema nedavnom usvojenom Zakonu o policiji, psihološka zaštita zaposlenih u MUP ostvaruje se kroz „psihološku prevenciju na primarnom, sekundarnom i tercijarnom nivou”.<sup>23</sup> Novom sistematizacijom u MUP formirano je Odeljenje za psihološku prevenciju i selekciju, u okviru Sektora za ljudske resurse. Tako je psihološka služba MUP-a konačno dobila potrebne preduslove za postizanje veće samostalnosti u radu, kao i za dalje jačanje svoje delatnosti. Ipak, problem malog broja psihologa opstaje – u novouspostavljenom odeljenju zaposleno je 19 psihologa i 6 socijalnih radnika, dok 14 policijskih uprava nema, a 13 ima psihologa. Kada se ovi brojevi uporede sa ukupnim brojnim stanjem u MUP, jedan psiholog radi sa 2300 policajaca.<sup>24</sup> Specijalna antiteroristička jedinica i Žandarmerija imaju svoje psihologe koji imaju status ovlašćenih lica i nešto širi opseg posla, a psiholozi rade i u Centru za osnovnu policijsku obuku. O psihološkom zdravlju pripadnika MUP-a stara se još Zavod za zdravstvenu zaštitu radnika MUP-a.<sup>25</sup>

S obzirom na nedovoljan broj psihologa, a u kontekstu broja samoubistava i incidenata u kojima su učestvovali policajci, najavljeno je zapošljavanje novih psihologa. Prioritet će imati regionalni centri Uprave granične policije, s obzirom na posebne izazove sa kojima se pripadnici granične policije suočavaju.<sup>26</sup> Nije izvesno kada će se, u aktuelnim uslovima zabrane zapošljavanja, to i ostvariti. Ipak, prema rečima načelnice Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju, nova sistematizacija će omogućiti da se ovaj period premosti tako što će psiholozi 24 sata dnevno biti dostupni zaposlenima u MUP. Takođe, u pripremi su novi akti koji će omogućiti da procedure budu jasnije, intervencije psihologa brže i efikasnije,

a rukovodioci će biti sveobuhvatno informisani o tome šta mogu da očekuju od psihologa.<sup>27</sup> Međutim, glavni posao novoformirane službe jeste uspostavljanje psiholoških dosijea za svakog policajca.<sup>28</sup> Dok s jedne strane deluje neverovatno da ova praksa nije postojala i ranije, s druge se postavlja pitanje kako će malobrojni psiholozi uspeti da formiraju opsežnu bazu dosijea i istovremeno obavljaju poslove podrške zaposlenima.

U sistemu odbrane psiholozi su raspoređeni u jedinicama i ustanovama, vojno-medicinskim ustanovama i centrima za psihološku selekciju, kao i na Vojnoj akademiji i Vojnoj gimnaziji. Odeljenje za razvoj psihološke delatnosti, u okviru Sektora za ljudske resurse, „koordinira rad vojnih psihologa, razvija i unapređuje psihološku delatnost u sistemu odbrane prema potrebama Vojske Srbije”.<sup>29</sup> Odeljenje se bavi selekcijom i profilisanjem kadrova, psihološkom prevencijom, održavanjem treninga i obuka i psihološkom pripremom za učešće u misijama.<sup>30</sup> Važnu kariku u sistemu psihološke podrške pripadnika sistema odbrane svakako predstavlja i Vojnomedicinska akademija, konkretno Odeljenje za mentalno zdravlje i vojnu psihologiju.

Uzimajući u obzir poseban psihološki i moralni značaj koji pojava suicida može imati u jednoj hijerarhijskoj, disciplinovanoj i zatvorenoj sredini, 2003. godine u Vojsci Srbije uveden je program prevencije suicida kod profesionalnih vojnih lica. Kroz ovaj program svaki slučaj suicida analizira se od strane psihološko-psihijatrijskog tima kako bi se bliže sagledao kontekst, faktori rizika, okolnosti, motivi i socijalne interakcije koje su dovele do tragedije.<sup>31</sup> Uspostavljeni su mentalno-higijenski timovi, koje čine psiholozi, pravnici i socijalni radnici. Primarni mentalno-higijenski timovi smešteni su u jedinicama, gde prate psihičko stanje pripadnika i po potrebi ih upućuju na lečenje. Sekundarni su u vojno-zdravstvenim ustanovama u Nišu, Novom Sadu i Beogradu, i zaduženi su za lečenje koje prevazilazi nadležnosti primarnih timova. Tercijarni, krovni tim formiran je u Odeljenju za mentalno zdravlje i vojnu psihologiju.<sup>32</sup> Imajući u vidu ovakvu organizaciju, kao i nezvanične procene da je u sistemu MO zaposleno oko stotinu psihologa, može se zaključiti da je profesionalna psihološka podrška lakše i direktnije dostupna pripadnicima MO nego zaposlenima u MUP. Takođe, Pravilnik o psihološkoj delatnosti u MO i VS, kao i Uputstvo za psihološku procenu u VS doneti su 2015. godine, što ukazuje na stalan rad u oblasti razvoja psihološke podrške. Ipak, ceo opisani sistem fokusiran je na vojne snage, dok razvijena podrška nedostaje u samom ministarstvu.

Interesantno mesto u sistemu podrške zaposlenima u MO ima **verska služba**. Zagovornici uvođenja verske službe u VS isticali su da vojni sveštenici mogu pružiti duhovnu i moralnu podršku vojnicima, te da imaju ulogu u prevenciji suicida.<sup>33</sup> Organizovanje i vršenje verske službe razvija se od 2011. godine, kada je ova praksa uspostavljena, i prema navodima Uprave za ljudske resurse Generalštaba „uočeno je da su pripadnici VS dobro prihvatili postojanje iste i da zadovoljavaju svoje verske potrebe, te da je sve skupa ostvaren pozitivan uticaj na zaposlene.”<sup>34</sup> Time se, međutim, ne sagledava mogućnost pojave diskriminacije i izdvajanja iz kolektiva na verskoj osnovi, što je deo šireg društvenog problema (ne)primene ustavne odredbe o odvojenosti crkve od države, posebno praktikovanjem verskih rituala na radnom mestu.<sup>35</sup>

26 Intervju sa načelnicom Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju, MUP, 10.5.2016.

27 Više o ulozi rukovodilaca u funkcionisanju psihološke podrške u MUP u: Aurelija Đan, Saša Đorđević, „Psihološka podrška policajcima: Uloga rukovodioca”, u: Zbirka predloga praktične politike za reformu policije u Srbiji, broj 9, Beogradski centar za bezbednosnu politiku, Beogradski centar za ljudska prava, Centar za razvojnu politiku i saradnju, februar 2014

28 Intervju sa načelnicom Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju, 10.5.2016.

29 Informator o radu Ministarstva odbrane, Internet, [http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id\\_sadrzaja=4347](http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4347), pristupljeno 27.4.2016.

30 Internet prezentacija Odeljenja: <http://www.psiholog.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id=49>, pristupljeno 27.4.2016.

31 Milanko Čabarkapa, Milivoj Panić, „Suicid u vojnoj sredini”, u: Vojnosanitetski pregled, 61(2), 2004, str. 199-203 (str. 199). Prema navodima Uprave za ljudske resurse, 2009. godine donete su Smernice za rad primarno mentalno higijenskih timova u komandama i jedinicama VS i Uputstvo za primenu Upitnika za utvrđivanje psihosocijalnog stanja i psihofizičkog oprećenja profesionalnih pripadnika.

32 „Zašto vojnici dižu ruku na sebe”, Politika online, 25.8.2013, Internet, <http://www.politika.rs/scc/clanak/268056/Zasto-vojnici-dizu-ruku-na-sebe>, pristupljeno 14.5.2016.

33 Više o procesu uvođenja verske službe u VS u: Marina Tadić, ZA i PROTIV: Verska služba u Vojsci Srbije, Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, 2014.

34 Pisani prilog Uprave za ljudske resurse Generalštaba VS, dostavljen Centru za istraživanje javnih politika 9. juna 2016. Prema navedenom dopisu, u VS trenutno radi 17 pravoslavnih sveštenika, 1 rimokatolički sveštenik i 1 imam, a ukupan broj bogoslužbenih prostora je 27 – 24 pravoslavna, 1 rimokatolički i 2 islamska.

35 Ustav Republike Srbije, član 11, „Službeni glasnik RS”, br. 98/2006.

## NEFORMALNI MEHANIZMI PODRŠKE ZAPOSLENIMA U MUP I MO

Zaposlenima u MUP i MO na raspolaganju su i specifični neformalni mehanizmi podrške: **kolega za podršku** (MUP) i **osobe od poverenja** (MO).

Uz pomoć Norveškog policijskog direktorata i Misije OEBS-a u Srbiji, od 2006. godine u MUP razvija se mehanizam podrška kolege. MUP samostalno upravlja ovim procesom od 2010. godine, a od 2012. godine projekt prerasta u program. Instrukcija za postupanje kolega za podršku u MUP, kao normativni akt kojim se reguliše ovaj mehanizam, doneta je takođe 2012. godine. Podrška kolege predstavlja mehanizam u okviru koga odabrane osobe pružaju primarnu podršku svojim kolegama u organizacionoj jedinici, nakon intervencija i svakodnevnih akcija koje mogu dovesti do većih psiholoških napora. Takođe, mehanizam bi trebalo da se aktivira i u slučajevima „inkrimišućeg fokusa medija na zaposlene”, pokretanja unutrašnje istrage, ali i usled problema u međuljudskim odnosima.<sup>36</sup> Lica za obavljanje ove uloge biraju se anonimnom anketom u kojoj zaposleni u organizacionoj jedinici odgovaraju na pitanje kome bi se od svojih kolega poverili u slučaju da imaju neki problem. Iz ovoga se vidi da poverenje među zaposlenima, kao i lični integritet odabranih lica, imaju ključnu ulogu. Do sada su u ukupno 23 različite organizacione jedinice imenovane kolege za podršku, a mehanizam je posebno dobro zaživeo u Sektoru za vanredne situacije, kao i u nekim organizacionim jedinicama Direkcije policije.

Kolege za podršku treba da sastavljaju mesečne izveštaje o svojim aktivnostima. Izveštaji sadrže podatke o broju obavljenih individualnih i grupnih razgovora, da li je bilo slučajeva upućivanja stručnoj službi, kao i o problemima sa kojima su se zaposleni suočili, a koji su razvrstani uopšteno u porodične, lične ili profesionalne. Prema rečima načelnice Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju, ovaj mehanizam predstavlja značajnu podršku za malobrojne psihologe u sistemu MUP, koji ne mogu uvek biti prisutni na terenu. Imenovane kolege su umrežene i međusobno, postoji i praksa održavanja zajedničkih sastanaka kolega za podršku iz različitih policijskih uprava.<sup>37</sup> Odeljenje za psihološku prevenciju i selekciju redovno komunicira sa njima i pomaže njihov izbor određujući prioritetne jedinice. Kao sponu između kolega za podršku i starešina, odnosno stručnih službi, starešine imenuju i koordinate programa podrška kolege, koji su najčešće u rangu rukovodilaca. Zato je odgovornost za obezbeđivanje adekvatnih uslova za funkcionisanje ovog mehanizma pre svega na starešinama i rukovodiocima, koji i sami prolaze posebnu obuku pre nego što određena policijska uprava uđe u program kolega za podršku.

Kolege za podršku moraju biti obučene za prepoznavanje problematičnih situacija i informisani gde mogu uputiti lice koje im se obraća – stručnim službama u okviru ili izvan sistema MUP. Program kursa Podrška kolega, koji su razvili psiholozi, donet je 2011. godine, a sastoji se od petodnevne obuke koja se organizuje u okviru sistema MUP i koju sprovode psiholozi, lekari, socijalni radnici, policajci, vatrogasci-spasioci, pravnici itd. Predviđena je i mogućnost daljeg usavršavanja za imenovana lica, a u nastavne planove i programe Centra za osnovnu policijsku obuku uvrštene su teme koje se odnose na Program podrška kolegi. Do sada je oko 200 pripadnika sistema obučeno da obavlja ulogu kolega za podršku.<sup>38</sup> Program obuke je inoviran 2013. i 2014. godine, a poslednje obuke održane su 2015. godine, samo za popunu u onim

36 Podaci preuzeti iz informativnog materijala o mehanizmu podrška kolega koji je razvijen uz podršku Misije OEBS-a u Srbiji.

37 Intervju sa načelnicom Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju, 10.5.2016.

38 Ibid.

organizacionim jedinicama koje su ostale bez prethodno postavljenih kolega za podršku.<sup>39</sup> Kolege za podršku biraju se na neograničen rok, a smenjuju se ili prirodnim odlivom ili odustajanjem imenovanih, što nije redak slučaj s obzirom da su imenovani vremenom sve manje motivisani da, pored redovnih zadataka, obavljaju i ovu potencijalno vrlo delikatnu ulogu.<sup>40</sup> Postojale su inicijative da se obezbedi finansijski stimulans za izabrane, ali „nije bilo mogućnosti da se to uvrsti u normativni okvir”. Pokušaji da se ova situacija reši tako što će starešine preuzeti na sebe mogućnost i odluku da simbolično nagrade kolege za podršku, kroz dodeljivanje stimulacije -dodatka na platu, takođe nisu zaživeli u praksi.<sup>41</sup>

### Opšti mehanizmi zaštite prava zaposlenih

- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu i lica za podršku koje imenuje poslodavac
- Inspekcija rada / Sektor unutrašnje kontrole u MUP
- Inspektorat odbrane u MO
- Nezavisne institucije: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Zaštitnik građana
- Sindikati

### Specifični mehanizmi u MUP i MO

#### Ministarstvo odbrane

- Psihološka podrška (raširena mreža, primarno za pripadnike Vojske Srbije)
- Osobe od poverenja (diskriminacija, rodna ravnopravnost)
- Verska služba

#### Ministarstvo unutrašnjih poslova

- Psihološka podrška (malobrojni psiholozi, nema ih u polovini policijskih uprava)
- Kolege za podršku

Reformski procesi doneli su i povećanje broja žena u sektoru bezbednosti – žene sada mogu da se školuju na svim vojnim i policijskim školama, da se zapošljavaju kao profesionalni vojnici i učestvuju u multinacionalnim operacijama. Uprkos ovim promenama, promovisanje rodne dimenzije u kreiranju i sprovođenju bezbednosnih politika i dalje je neophodno uzimajući u obzir pre svega činjenicu da žene još uvek jako retko uspevaju da dođu do rukovodećih pozicija. Nacionalni akcioni plan za sprovođenje Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325 „Žene, mir i bezbednost” za period od 2010. do 2015. predviđao je uspostavljanje mehanizma **osoba od poverenja** u institucijama sektora, i to u MUP, MO, Upravi carina, Upravi za izvršenje krivičnih sankcija i Bezbednosno-informativnoj agenciji.<sup>42</sup> Osobe od poverenja treba da pruže primarnu kolegijalnu podršku, odnosno da savetuju, posreduju i preduzimaju mere radi rešavanja situacija, ali specifično iz oblasti diskriminacije

39 Podatak o poslednjim održanim obukama iznet je na diskusiji Centra o nacrtu ovog teksta, održanoj 26. maja 2016. godine.

40 Suština ovog mehanizma je da kolega za podršku bude osoba koja uživa najveće poverenje, ali ako osoba sa najviše glasova ne prihvati ovu dodatnu obavezu, pozicija se nudi osobi koja je na drugom mestu po broju dobijenih glasova.

41 Intervju sa načelnicom Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju Mirjanom Smiljanić, 10.5.2016.

42 Pored osoba od poverenja, NAP za sprovođenje rezolucije SB UN 1325 predvideo je još nekoliko mehanizama zaštite rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti: savetnik/ca za rodnu ravnopravnost ministra kao mehanizam za uvođenje rodne perspektive u politike i programe MO i MUP, savetnik/ca za rodnu ravnopravnost u svim multinacionalnim operacijama, rodno odgovorno budžetiranje i nezavisno praćenje sprovođenja NAP.

43 Nacrt NAP-a za period 2016-2020 predviđa nešto duži – petogodišnji mandat za osobe od poverenja.

44 Zorica Skakun (ur.) Osobe od poverenja – Priručnik za zaposlene u sektoru bezbednosti, UN Women, Beograd, 2013, str. 57-58.

45 Prema podacima nezavisnog monitoringa sprovođenja NAP-a za period 2012 – 2013. godine, u prvoj fazi prednjačila je BIA, gde su postavljene prve osobe od poverenja i sastavljen prvi predlog akta koji definiše izbor, nadležnosti i opis posla. Maja Bjeloš, Tamara Skrozza, Nezavisni izveštaj o sprovođenju NAP-a za primenu Rezolucije SB UN 1325 u Srbiji, jul 2012 – jul 2013, BCBP, Beograd, 2013, str. 17-18.

46 „Službeni vojni list”, br. 25/13.

47 Izveštaj o sprovođenju NAP za primenu rezolucije 1325 Saveta bezbednosti UN u Republici Srbiji u 2014. godini, Politički savet za sprovođenje NAP, Beograd, novembar 2015, str. 7.

48 Zorica Skakun (ur.) Osobe od poverenja – Priručnik za zaposlene u sektoru bezbednosti, UN Women, Beograd, 2013, str. 9.

49 Neformalni komentari ukazuju na, i dalje prisutnu u MO, slabu senzibilisanost u pogledu opažanja rodne diskriminacije, nesklonost zaposlenih u da se obraćaju strešinama u vezi sa eventualni problemima, čak i kada su delegirani za to, i postojanje mogućnosti različitog statusa civila na radu u MO i uniformisanih lica.

50 Predlog nacrta NAP-a samo navodi da je „obrazovana većina mehanizama rodne ravnopravnosti predviđenih planom”.

51 Uprava za sprovođenje krivičnih sankcija se opredelila da spoji funkcije osobe zadužene za delovanje protiv mobinga i osobe od poverenja.

52 Među trenerima, koje su kandidovale organizacione jedinice MUP na osnovu pokazanog interesovanja za teme u vezi sa diskriminacijom, našlo se i nekoliko lica koja su imenovana za kolege za podršku, te su oni tako dobili sveobuhvatnija saznanja o pitanjima diskriminacije.

53 Urednice mr Tatjana Višacki i Danijela Đurović, UNDP/SEESAC, Beograd 2016. Dostupno na: <http://www.seesac.org/publication.php?l1=72>, pristupljeno 17.6.2016.

i rodne (ne)ravnopravnosti. Bira se jedno lice na 60 zaposlenih (odnosno jedno lice na nivou organizacione jedinice), kandidate javno predlažu svi zaposleni, a izbor se vrši tajnim glasanjem. Osobama od poverenja mandat je ograničen na 4 godine.<sup>43</sup> Mogu reagovati ne samo na zahtev lica kome je potrebna pomoć, već i bez zahteva, odnosno ako se utvrdi da postoji potreba za reakcijom. Ukoliko ne uspe da reši problem, osoba od poverenja zaposlenog upućuje stručnim službama.<sup>44</sup>

Osobe od poverenja postavljene su u MO počev od 2013. godine,<sup>45</sup> kada je organizovan seminar za izabrane i usvojena Instrukcija o izboru i funkciji osobe od poverenja, koja definiše njihove zadatke.<sup>46</sup> Prema podacima iz 2014, ovaj mehanizam u MO i VS čini 630 lica – 210 osoba od poverenja i 420 njihovih zamenika.<sup>47</sup> Iako su eksperti UN koji su podržavali proces, opisali uvođenje osoba od poverenja kao „ključni momenat”<sup>48</sup>, čini se da mehanizam nije dao očekivane rezultate u smislu ispravljanja nepravilnosti u radu i jačanja svesti o značaju suzbijanja diskriminacije.<sup>49</sup> Predlog teksta NAP-a za period 2016-2020 ne daje evaluaciju funkcionisanja mehanizama za unapređenje rodne ravnopravnosti koji su uspostavljeni, i ne objašnjava kakvi su planovi za njihovo jačanje.<sup>50</sup> Takođe, nacrt novog NAP-a kao jednu od aktivnosti sadrži i uspostavljanje funkcionalne nadležnosti osoba od poverenja u organima državne uprave u sistemu bezbednosti, ali se u pogledu pokazatelja ograničava na indikator: „uspostavljen mehanizam izabranih osoba od poverenja”. Ovakve formulacije mogu navesti na zaključak da mehanizam zapravo nije ni zaživeo na pravi način i da tek sledi njegovo puno konstituisanje.

Za razliku od MO, u MUP je zauzet stav da rodna diskriminacija nije problem u čije rešavanje treba uključiti već broj ljudi, te je odlučeno da aktivnosti namenjene osobama od poverenja vrši već uspostavljen mehanizam kolega za podršku.<sup>51</sup> Zato su od 2012. godine u petodnevnu obuku kolega za podršku u MUP uključena i dva časa iz oblasti rodne ravnopravnosti, koje vode psiholozi. Iako se radi o psiholozima edukovanim iz oblasti rodne diskriminacije, postavlja se pitanje da li je ovo dovoljno vremena da se pokrije ovako važna tema, odnosno potrebe da u takvoj obuci učestvuju i stručnjaci u oblasti zaštite od rodne diskriminacije.

S druge strane, u okviru evropskog projekta „Sprovođenje antidiskriminacionih politika u Republici Srbiji”, 52 policijska službenika – trenera prošlo je temeljnu obuku iz oblasti sprovođenja antidiskriminacionih politika, koja je obuhvatala teme poput rodno zasnovanog nasilja i postupanja policije u slučajevima rodno zasnovanog nasilja, uloge nezavisnih državnih organa, antidiskriminacioni preventivni mehanizmi u MUP i slično.<sup>52</sup> Eksperti, koji su držali obuke, dodatno su obradili radne materijale sa obuke i priredili ih u formi priručnika, koji je kasnije korišćen i u okviru Programa stručnog usavršavanja policijskih službenika. Takođe, javila se ideja da obučeni treneri dobiju i „zaštitnu” ulogu, odnosno da se angažuju na otkrivanju i rešavanju slučajeva diskriminacije.

Unutar MO niz obuka sproveden je u okviru sporazuma o saradnji sa „UN Women”, kao i kroz projekat „Podrška integraciji načela rodne ravnopravnosti u reform sektora bezbednosti na Zapadnom Balkanu”, koje su podržavali Ministarstvo spoljnih poslova Kraljevine Norveške, Oružane snage Švedske i Program Ujedinjenih nacija za razvoj – UNDP. U okviru ovog poslednjeg, upravo završenog regionalnog projekta, pripremljen je i „Priručnik za obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane Republike Srbije i Vojsci Srbije”.<sup>53</sup>



## ZAKLJUČAK

Propisi čiji je cilj unapređivanje ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije omogućili su stvaranje nekoliko mehanizama podrške građanima Srbije u zaštiti njihovih prava na radnom mestu, koji su dostupni i pripadnicima MUP i MO. Takvi mehanizmi su, na primer, imenovanje osoba zaduženih za delovanje u slučaju mobinga i obraćanje nezavisnim institucijama, kao što su Zaštitnik građana i Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Istovremeno, zaposlenima u MUP i MO dostupni su i dodatni mehanizmi formirani kao odgovor na specifične rizike profesije.

Osnovni stručni mehanizam jeste psihološka podrška, ali se u praksi javljaju problemi sa korišćenjem ovog mehanizma: to se pre svega odnosi na, još ponegde prisutnu, stigmatizacija onih koji odlaze kod psihologa, rizik da nalaz psihologa može imati uticaj na gubljenje statusa ovlašćenog službenog lica, na premeštanje na nižu poziciju ili pak udaljavanje sa rada. Zbog toga postoji opasnost od pojave skrivanja psiholoških problema. Uz to, u MUP-u radi veoma mali broj psihologa, iako upravo među policajcima ima više samoubistava, incidenata sa nasiljem i/ili oružjem. Osim bolje organizacije psihološke službe, postoji potreba da se kontinuirano radi sa starešinama, kao i da se podiže svest među zaposlenima o značaju brige za sopstveno psihičko zdravlje, odnosno da se neguje pristup prema kome se kod psihologa ne ide isključivo „po kazni”. Prevazilaženje ovog problema treba tražiti i u potencijalnoj saradnji sa akademskim ustanovama koje obrazuju psihologe, s obzirom da predmeti koji se odnose na psihologiju vojske i policije nisu zastupljeni u postojećim nastavnim programima.<sup>54</sup>

Značaj neformalnih mehanizama, čiji je razvoj, čini se, zapostavljen, upravo se ogleda u prevazilaženju stereotipa o odlasku kod psihologa. Mehanizmi kolega za podršku i osoba od poverenja osmišljeni su kao brza i direktna pomoć u neposrednom radnom okruženju. Oni omogućavaju rešavanje problema bez izdvajanja zaposlenog iz svog radnog okruženja, čime se može izbeći označavanje zaposlenih kao pacijenata. Imenovanima za vršenje ovih zaduženja poznati su uslovi rada i kontekst same organizacione jedinice, što olakšava i postupanje i otkrivanje ranih znakova potencijalnih problematičnih situacija. Ukoliko se odaberu adekvatne osobe, poverenje koji postoji među kolegama predstavlja garanciju diskrecije. Međutim, za ovakav odgovoran rad, osim moralne satisfakcije, u sadašnjim uslovima nije predviđen ni poseban deo radnog vremena, niti bilo kakva nadoknada, a veoma dugi mandati od četiri godine ili čak neograničen, deluju dodatno demotivišuće.

Brojnost postojećih mehanizama podrške može izazvati konfuziju kod lica kojima je potrebna pomoć. Da bi ovi mehanizmi bili poznatiji zaposlenima i da bi oni mogli da steknu dovoljno informacija o tome na koji način mogu praktično da ih iskoriste, kao i da razumeju šta su njihove prednosti, neophodno je pojačati sistem informisanja zaposlenih. Uprošćavanje njihovog delovanja kroz, na primer, pojavu biranja trupnih psihologa za osobe od poverenja, ne bi trebalo da bude sporno ukoliko je izraz želje zaposlenih. Međutim, praksa koja bi mogla dovesti upravo do suprotnog efekta i gubitka poverenja korisnika u lica koja obavljaju ove dužnosti, jeste ciljano spajanje u jednoj osobi mehanizama koji se biraju na različit način – od strane rukovodioca i od strane zaposlenih.<sup>55</sup>

54 Saša Đorđević, „Prevencija stresa kod policijskih službenika u Srbiji”, u: Zbirka predloga praktične politike za reform policije u Srbiji, broj 4, BCBP, Beogradski centar za ljudska prava, mart 2011, str. 12.

55 U Upravi za sprovođenje krivičnih sankcija spojene su funkcije osobe koja je nadležna za mobbing, koju imenuje rukovodilac, i osobe od poverenja, koju biraju sami zaposleni u konkretnoj jedinici.

Oba neformalna mehanizma podrške stavljaju naglasak na ulogu i odgovornost rukovodilaca i starešina za pravilno funkcionisanje podrške. Neophodno je veće i kontinuirano senzibilisanje starešina za značaj ovih i ostalih mehanizama, jer ovakva podrška bolje funkcioniše u organizacionim jedinicama čije starešine razumeju značaj mehanizama. Takođe, aktivno uključivanje starešina u ove procese u skladu je sa reformskim zahtevima. Važno je istaći da neformalni mehanizmi ne predstavljaju zamenu za formalne mehanizme zaštite prava zaposlenih, već njihovu dopunu koja omogućava više izbora i lakši i direktniji pristup ostvarivanju i zaštiti prava zaposlenih. Zbog toga postojanje ovih mehanizama ne može biti izgovor za neadekvatno funkcionisanje ostalih.

Stiče se utisak da je stepen informisanosti o raspoloživim mehanizmima podrške, posebno neformalnim, na nivou dostavljanja izvoda iz relevantnih zakona i imena postavljenih osoba, bez ulaženja u suštinu podrške i stvaranja uslova za njihovo aktivno delovanje. Ovo može biti jedan od uzorka pojave da se u mnogim slučajevima zaposleni u MUP i MO radije okreću zaštitnim mehanizmima izvan svojih sistema, a ne onim unutrašnjim.

Među načinima za postizanje suštinskog doprinosa poboljšanju položaja žena u sektoru bezbednosti, jeste i jačanje mehanizama za podršku u slučaju diskriminacije, ali na način koji bi motivisao ugrožene da prijavljuju diskriminatorno ponašanje i situacije. Kako bi se ovo postiglo, osobe od poverenja moraju biti adekvatno obučene i motivisane, i moraju biti ojačana njihova nadležnost podjednako u domenu preventivnog i interventnog delovanja. Nesumnjivo je neophodno sličnu vrstu podrške obezbediti i ženama zaposlenim u MUP-u, bilo kroz postavljanje osoba od poverenja, bilo kroz dodatnu ekstenzivnu obuku kolega za podršku u oblasti sprečavanja rodne diskriminacije. Takođe, lica koja su prošla antidiskriminacione obuke u okviru evropskog projekta u MUP mogu biti zadužena za kolegijalnu pomoć u situacijama u vezi sa diskriminacijom.

Na kraju, ključno je raditi na dugoročnom jačanju ovih mehanizama, a posebno kada su u pitanju obuke i podizanje kapaciteta lica koja su izabrana da pružaju primarnu kolegijalnu podršku. Obuka treba da je redovna i kontinuirana, a ova lica moraju biti temeljno informisana o svim važnim promenama u svojoj organizacionoj jedinici i celom sistemu. Jačanje ovih mehanizama i njihovih rezultata podrazumeva i dosledno sprovođenje obaveze izveštavanja, ali i unapređenje sistema izveštavanja i osiguravanje poverljivosti izveštaja.<sup>56</sup> Dalja podrška uspostavi i delovanju ovih mehanizama u MUP i MO posebno je važna kako bi se osigurala njihova održivost i nakon povlačenja donatora, imajući u vidu da je nedavno okončano nekoliko velikih projekata, koji su direktno ili indirektno podržavali ovaj aspekt reformskih procesa.<sup>57</sup>

56 Prema nezvaničnim navodima bilo je inicijativa za osnivanje SOS telefona za pomoć u slučajevima povrede prava i jačanje monitoring u vezi sa ljudskim pravima u Ministarstvu odbrane, na čemu radi samo jedna osoba, ali do sada nisu uvaženi.

57 U ovom kontekstu od značaja može biti i činjenica da novi NAP za primenu Rezolucije UN 1325 neće biti primarno fokusiran unapređenje položaja žena unutar sektora bezbednosti, već predviđa niz aktivnosti u drugim sektorima i na nivou jedinica lokalne samouprave.

## PREPORUKE

- Potrebno je izvršiti temeljnu, objektivnu, stručnu i nepristrasnu analizu svih postojećih mehanizama podrške zaposlenima i njihovih rezultata i svrsishodnosti. Analiza treba da uključi i stavove i iskustva samih pripadnika MUP i MO, kao neposrednih korisnika ovih mehanizama.
- Potrebno je dalje jačanje kapaciteta psiholoških službi, posebno u MUP, i obezbeđivanje uslova za njihov nesmetan rad sa svim zaposlenima.
- Obezbediti da psiholozi novoformiranog Odeljenja za psihološku prevenciju i selekciju u MUP, kao i oni koji rade u Centru za osnovnu policijsku obuku, imaju sve potrebne informacije i znanja iz oblasti rodne ravnopravnosti. Poželjne su i dodatne obuke psihologa o ovoj temi, kao i prepoznavanje rodne diskriminacije kao važnog dela psihološke podrške.
- Treba obezbediti uslove za postavljanje novih kolega za podršku i osoba od poverenja, kako bi i MUP i MO bili pokriveni u potpunosti ovim mehanizmima.
- Kako bi lica izabrana za pružanje kolegijalne podrške bila motivisana da savesno obavljaju zadatke, treba razmotriti različite oblike stimulacije za uspešan rad, bilo finansijske, bilo nefinansijske prirode (dodatni dani odmora i slično).
- Važno je iskoristiti aktuelne organizacione promene u MUP i uspostavljanje Sektora za ljudske resurse, kako bi se uspostavio celovit sistem organizovanja i praćenja rada mehanizama podrške, obuke imenovanih lica i informisanja zaposlenih. S obzirom na podstrek koji bi ovim procesima dala nedvosmislena podrška najviših rukovodećih struktura, ovaj zadatak mogao bi se staviti u nadležnost pomoćniku načelnika Sektora za ljudske resurse.
- Posebno raditi na informisanju i uključivanju starešina u ove procese, ali i na njihovoj edukaciji, kroz organizovanje dodatnih obuka o mehanizmima podrške i ulozi rukovodećih struktura.
- Razvijati informativne kampanje među zaposlenima kako bi se na pristupačan način približilo delovanje svih mehanizama podrške i značaj preventivnog obraćanja.
- Dodatno iskoristiti potencijal koje imaju glasila poput časopisa „Policija danas” i „Odbrana” za promociju mehanizama podrške na neformalan i pristupačan način, a uz poštovanje načela antidiskriminacije.
- Planove i programe obuka kolega za podršku treba po potrebi upotpuniti, u saradnji sa dokazanim stručnjacima za pitanja diskriminacije, radnih prava i socijalne zaštite.
- Po ugledu na priručnik koji je, u saradnji sa međunarodnim i domaćim stručnjacima, razvijen za osobe od poverenja, razviti temeljan i sveobuhvatan priručnik za postupanje kolega za podršku.
- Iskoristiti proces izrade novog NAP-u za primenu Rezolucije 1325 za preciznije definisanje uloge osoba od poverenja, dodatno jačanje ovog mehanizma i formulisanje pokazatelja njihove delotvornosti.



**CENTAR**  
ZA ISTRAŽIVANJE  
JAVNIH POLITIKA

Centar za istraživanje javnih politika (CENTAR) je nevladina organizacija istraživačkog usmerenja (think tank), osnovana 2010. godine, koja se bavi ispitivanjem efekata javnih politika u domenu bezbednosti i socio-ekonomskog statusa građana sa ciljem da utiče na poboljšanje primene tih politika ili na njihovu promenu.

Glavni cilj CENTRA je da doprinese ljudskoj bezbednosti i zaštiti ljudskih i manjinskih prava u primeni javnih politika, a posebno inkluzivnosti, reprezentativnosti i nediskriminatorskim efektima politika.

CENTAR koristi multidisciplinarni pristup i u prvi plan stavlja kvalitativna terenska istraživanja efekata multi-sektorskih politika jer smatra da je za dubinsko sagledavanje problema i formulisanje održivih javnih politika važno sagledati problematiku i na centralnom i na lokalnom nivou.

CENTAR je do sredine 2016. sproveo 20 projekata, uključujući i one na regionalnom nivou. Nalazi i preporuke proizašli iz sprovedenih projekata javno su dostupni na sajtu Centra u formi kratkih analiza, prikaza, izveštaja o istraživanjima i studija. Projekte CENTRA podržale su međunarodne organizacije i agencije (OEBS, UNDP, UNICEF, UNOPS, DCAF), vladine organizacije i kancelarije, ministarstva, privatni donatori – SDC i OSI, i inostrane akademske institucije.

Marina Tadić i Svetlana Đurđević-Lukić, *Mehanizmi podrške zaposlenima u Ministarstvu unutrašnjih poslova i Ministarstvu odbrane*, Centar za istraživanje javnih politika, Beograd, jun 2016.

## O AUTORKAMA

**Marina Tadić** je članica Centra za istraživanje javnih politika od 2013. godine. Master studije iz oblasti Međunarodne bezbednosti završila je na Fakultetu političkih nauka u Beogradu, gde je i diplomirala na Odeljenju za međunarodne odnose. Autorka je i ko-autorka više analiza i publikacija iz oblasti reforme sektora bezbednosti, ljudske bezbednosti i položaja ranjivih grupa. Radove je objavljivala i u časopisu Instituta za međunarodnu politiku i privredu „Međunarodna politika” i zborniku radova Instituta za uporedno pravo, izdatom povodom predavanja Srbije OEBS-om 2015. godine. Usavršavala se na brojnim seminarima i treninzima iz oblasti bezbednosti, društvenog aktivizma i liderskih veština.

**Svetlana Đurđević-Lukić** je suosnivačica CENTRA u kome rukovodi istraživanjima iz oblasti ljudske bezbednosti. Objavila je dve monografije i brojne radove u zbornicima i časopisima, uključujući o demokratskoj kontroli sektora bezbednosti, primeni koncepta policije u zajednici, i problemima u vezi posedovanja oružja. Članica je Vladine Radne grupe za izradu NAP za primenu UN Rezolucije 1325. Radila je kao istraživačica za *Justice and Security Research Programme*, pri Odeljenju za međunarodni razvoj LSE; za *Foreign Policy Research Institute* u Filadelfiji, SAD; u Institutu za međunarodnu politiku i privredu; Centru za kontrolu pešadijskog oružja u Jugoistočnoj Evropi (SEESAC); Misiji OEBS, i kao konsultant ODIHR, DCAF i UNDP. Usavršavala se na Kolumbija univerzitetu u Njujorku i Univerzitetu Oxford, a MA Politika, bezbednost i integracije stekla na *University College London*.

Autori: Marina Tadić i Svetlana Đurđević-Lukić

Dizajn: Žolt Kovač

Prelom: Jelena Šapić

Izdavač: Centar za istraživanje javnih politika, Beograd

Za izdavača: Svetlana Đurđević-Lukić, direktorka

Copyrights: Centar za istraživanje javnih politika

[www.publicpolicy.rs](http://www.publicpolicy.rs)

[office@publicpolicy.rs](mailto:office@publicpolicy.rs)

Pripremu ovog brifa podržao je Think Tank Fond programa Fondacija za otvoreno društvo