



Projekat finansira Evropska unija



Policija i poštovanje ljudskih prava u BiH

Položaj žena u policijskim agencijama u BiH



Centar za sigurnosne studije - BiH
Centre for Security Studies - BH



Udruženje "Mreža policijskih službenica"
"Policewomen's Network" Association

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

2021

**Položaj žena u policijskim agencijama
u BiH**

Sarajevo, 2021. godina



Projekat finansira Evropska unija



Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH

IZDAVAČ

Centar za sigurnosne studije, Sarajevo

ZA IZDAVAČA

Denis Hadžović, predsjednik

AUTORI

Benjamin Plevljak

Aida Kržalić

ŠTAMPA

Sonic Studio, Sarajevo

ZA ŠTAMPARIJU

Emir Džinović

TIRAŽ

150 primjeraka

MJESTO I GODINA

Sarajevo, 2021. godina

Ova publikacija je urađena uz finansijsku pomoć Evropske unije.

Njeni sadržaji su isključiva odgovornost Centra za sigurnosne studije i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije.



Centar za sigurnosne studije - BiH
Centre for Security Studies - BH



Udruženje "Mreža policijskih službenica"
"Policewomen's Network" Association

DCAF Geneva Centre
for Security Sector
Governance

Sadržaj

Lista skraćenica	i
Lista grafikona i tabela	ii
1. Uvod	1
2. Metodologija istraživanja i njegove implikacije	4
3. Generalni nalazi istraživanja	7
3.1. Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih	7
3.2. Zastupljenost žena u statusu policijske službenice	9
3.2.1. Zastupljenost žena u policijskim činovima	11
3.2.2. Zastupljenost policijskih službenica na rukovodećim položajima	12
3.3. Ostali aspekti zastupljenosti i položaja žena	13
3.3.1. Proces prijema novih policijskih službenika/ca	13
3.3.2. Proces napredovanja policijskih službenica	17
3.3.3. Proces dodatnog obučavanja (stručnog usavršavanja) policijskih službenica	20
3.4. Organizacijski kapaciteti i aktivnosti za pitanja roda i spola	22
3.4.1. Postojanje kontakt osoba za rodna pitanja	22
3.4.2. Postojanje programa mjera za postizanje ravnopravnosti spolova	22
3.4.3. Vođenje statističkih podataka razvrstanih po spolu	23
3.4.4. Službena upotreba rodno osjetljivog jezika	24
4. Pregled zastupljenosti žena po policijskim agencijama	25
4.1. GP BiH	25
4.2. DKPT BiH	26
4.3. SIPA	27
4.4. FUP	28
4.5. MUP RS	29
4.6. PBD BiH	30
4.7. MUP USK	31
4.8. MUP PK	32
4.9. MUP TK	33
4.10. MUP ZDK	34
4.11. MUP SBK	35
4.12. MUP BPK	36

4.13. MUP KS	37
4.14. MUP HNK.....	38
4.15. MUP ZHK.....	39
4.16. MUP K10	40
5. Zaključna razmatranja i preporuke	41
5.1. Preporuke	43
6. Literatura i ostali izvori.....	46

Lista skraćenica

BiH – Bosna i Hercegovina

DKPT BiH – Direkcija za koordinaciju policijskih tijela Bosne i Hercegovine

EU – Evropska unija

FUP – Federalna uprava policije

GP BiH – Granična policija

MUP BPK – Ministarstvo unutrašnjih poslova Bosansko-podrinjskog kantona

MUP HNK - Ministarstvo unutrašnjih poslova Hercegovačko-neretvanskog kantona

MUP KS – Ministarstvo unutrašnjih poslova Kantona Sarajevo

MUP PK – Ministarstvo unutrašnjih poslova Posavskog kantona

MUP RS – Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srpske

MUP SBK - Ministarstvo unutrašnjih poslova Srednjobosanskog kantona

MUP TK - Ministarstvo unutrašnjih poslova Tuzlanskog kantona

MUP USK - Ministarstvo unutrašnjih poslova Unsko-sanskog kantona

MUP ZDK - Ministarstvo unutrašnjih poslova Zeničko-dobojskog kantona

MUP ZHK - Ministarstvo unutrašnjih poslova Zapadnohercegovačkog kantona

PBD BiH – Policija Brčko distrikta BiH

RS – Republika Srpska

SIPA – Državna agencija za istrage i zaštitu

Lista grafikona i tabela

Grafikoni

Grafikon 1 - Omjer zastupljenosti žena u administraciji i u statusu policijskog službenika.....	8
Grafikon 2 - Brojčana zastupljenost žena u policijskim činovima u 15 policijskih agencija u BiH	12
Grafikon 3 - Zastupljenost policijskih službenica na rukovodećim položajima	13
Grafikon 4 - Procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj prijavljenih kandidata/kinja na javnim konkursima za činove policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica	14
Grafikon 5 - Procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj primljenih kadeta/kinja na javnim konkursima za činove policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica.....	14
Grafikon 6 - Procentualna zastupljenost žena u komisijama za izbor u provedenim javnim konkursima za prijem novih policijskih službenika/ca u činovima policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica.....	16
Grafikon 7 - Spolna struktura prijavljenih policijskih službenika na internim oglasima za unapređenje...	17
Grafikon 8 - Spolna struktura unapređenih policijskih službenika na internim oglasima za unapređenje .	18
Grafikon 9 - Vjerovatnoća unapređenja policijskih službenica na internim oglasima za unapređenje	18
Grafikon 10 - Spolna struktura članova komisija za unapređenje na zadnjih pet internih oglasa za unapređenje.....	19
Grafikon 11 - Spolna struktura polaznika obuka po godinama.....	20
Grafikon 12 - Spolna struktura polaznika obuka po policijskim agencijama za 2018., 2019. i 2020. godinu	21

Tabele

Tabela 1 - Policijske agencije s najviše i najmanje zaposlenih.....	7
Tabela 2 - Najveća i najmanja procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih	8
Tabela 3 - Policijske agencije s najviše i najmanje policijskih službenika	9
Tabela 4 - Najveća i najmanja procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj policijskih službenika	10
Tabela 5 - Programi mjera za postizanje ravnopravnosti spolova u SIPA i FUP.....	23
Tabela 6 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u GP BiH	25
Tabela 7 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u GP BiH	25
Tabela 8 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u GP BiH	25

Tabela 9 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u DKPT BiH	26
Tabela 10 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u DKPT BiH	26
Tabela 11 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u SIPA	27
Tabela 12 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u SIPA	27
Tabela 13 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u SIPA	27
Tabela 14 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u FUP	28
Tabela 15 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u FUP.....	28
Tabela 16 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u FUP	28
Tabela 17 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP RS.....	29
Tabela 18 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP RS.....	29
Tabela 19 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u PBD BiH.....	30
Tabela 20 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u PBD BiH	30
Tabela 21 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u PBD BiH	30
Tabela 22 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP USK.....	31
Tabela 23 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP USK.....	31
Tabela 24 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP USK.....	31
Tabela 25 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP PK	32
Tabela 26 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP PK.....	32
Tabela 27 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP TK	33
Tabela 28 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP TK	33
Tabela 29 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP TK	33
Tabela 30 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP ZDK	34
Tabela 31 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP ZDK.....	34
Tabela 32 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP ZDK.....	34
Tabela 33 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP SBK.....	35
Tabela 34 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP SBK.....	35
Tabela 35 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP SBK	35
Tabela 36 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP BPK.....	36

Tabela 37 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP BPK	36
Tabela 38 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP KS	37
Tabela 39 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP KS.....	37
Tabela 40 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP KS.....	37
Tabela 41 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP HNK	38
Tabela 42 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP HNK	38
Tabela 43 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP ZHK	39
Tabela 44 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP ZHK.....	39
Tabela 45 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP ZHK.....	39
Tabela 46 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP K10.....	40
Tabela 47 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP K10.....	40
Tabela 48 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP K10.....	40
Tabela 49 - Opće preporuke i preporuke za policijske agencije u BiH	45

1. Uvod

Publikacija „**Položaj žena u policijskim agencijama u BiH**“ nastala je u okviru projekta „Policijska i poštivanje ljudskih prava u BiH“. Projekat je finansirala Evropska unija (EU) kroz Evropski instrument za demokratiju i ljudska prava. Projekat je započeo u mjesecu januaru 2020. godine, a predviđeno vrijeme njegovog trajanja bilo je 20 mjeseci.

Projekat „Policijska i poštivanje ljudskih prava u BiH“ implementirali su Centar za sigurnosne studije, Udruženje "Mreža policijskih službenica" te Ženevski centar za upravljanje sigurnosnim sektorom (DCAF). Opći cilj projekta bio je osnaživanje ljudskih prava unutar policijskih agencija te prilikom primjene policijskih ovlasti. Preciznije, specifični ciljevi projekta bili su:

- unaprijediti spolnu ravnopravnost u policijskim agencijama,
- promovirati ulogu žena u policiji, te
- poboljšati poštivanje ljudskih prava prilikom primjene policijskih ovlasti kroz promociju mehanizama zaštite ljudskih prava u slučaju zloupotrebe policijskih ovlasti.

Prema tome, publikacija „Položaj žena u policijskim agencijama u BiH“ odraz je nastojanja realizacije prvog specifičnog projektnog cilja. Zašto je postojala potreba za njegovim ostvarivanjem? Bosanskohercegovačka realnost pokazuje da, iako su zakonodavni i institucionalni okviri o osnovnim pravima uglavnom uspostavljeni, žene nisu ravnopravne s muškarcima u ostvarivanju prava na sudjelovanje u političkoj i javnoj sferi. Patrijarhalna baština, tradicionalni i stereotipni obrasci koji se nameću kao društvene norme te nepotpuno provođenje i neprilagođavanje zakonskih okvira, neki su od razloga koji usporavaju pa, čak, i onemogućavaju napredak žena u bilo kojoj hijerarhiji. Kao posljedice, postoje diskriminacija, ograničena mogućnost sudjelovanja i nedovoljna zastupljenost žena u različitim zanimanjima.

Policijsko zanimanje nije izuzetak. To su potvrdili rezultati istraživanja Centra za sigurnosne studije iz 2017. godine. U 16 policijskih agencija, koliko ih postoji u Bosni i Hercegovini (BiH), ukupno je radilo skoro 21.500 osoba, a gotovo 20% su bile žene. Međutim, situacija je bila znatno nepovoljnija, ako se razmatra učešće žena u statusu policijskog službenika. Od ukupno 16.275 policijskih službenika, u 16 policijskih agencija, tek oko 8% su bile žene.

Većina njih su bile u činovima policajke i starije ili više policajke, odnosno u najnižim policijskim činovima. Nije ih bilo u činovima generalne i glavne generalne inspektorice, činovima koji označavaju zamjenike rukovoditelja ili rukovoditelje u policijskim agencijama.¹

Nalazi sličnog istraživanja iz 2020. godine, a koje je obavljeno u okviru projekta „Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH“, pokazuju da je situacija ostala gotovo nepromijenjena u smislu zastupljenosti žena u policijskim redovima.² Općenito, došlo je do porasta ukupnog broja zaposlenih u 16 policijskih agencija za skoro 3%. Zastupljenost žena je ostala je gotovo identična i iznosi 20%. Također, situacija se nije drastično promijenila u pogledu zastupljenosti žena u statusu policijskog službenika. Od ukupno 16.660 policijskih službenika, 9% su bile žene. Osim toga, žene su i dalje najzastupljenije u najnižim policijskim činovima. Primjera radi, u deset kantonalnih ministarstava unutrašnjih poslova, 45% policijskih službenica je imalo najniži policijski čin – čin policajke. Opet ih nije bilo u činovima generalne i glavne generalne inspektorice policije. Općenito gledajući, nalazi istraživanja ukazali su na kontinuirani problem policijskih agencija u BiH, a koji se odnosi na evidentnu podzastupljenost žena na rukovodećim mjestima.

Navedeni podaci pokazuju da je zastupljenost žena u policijskim agencijama daleko ispod prosjeka potrebnog za postizanje ravnopravnosti spolova u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH. Prema tom zakonu, ravnopravna zastupljenost postoji tek kada je jedan od spolova zastupljen sa najmanje 40%.³ Između ostalog, ukoliko BiH zaista želi da postane članica EU, mora postići potreban stepen usklađenosti s kriterijima za članstvo. Na to je BiH ukazala i Evropska komisija, navodeći da je nužno temeljito poboljšanje zakonodavnih i institucionalnih okvira u oblasti osnovnih prava.⁴ Korjenite promjene nisu moguće preko noći, ali važno je da bosanskohercegovačke policijske agencije počnu pratiti pozitivne trendove iz evropskih zemalja, naročito u pogledu zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima.

¹ Hadžović, D., Hodović, M. i Plevljak, B. (2017). *Žene u službi sigurnosti u Bosni i Hercegovini* [online]. Sarajevo: Centar za sigurnosne studije, dostupno na: https://css.ba/wp-content/uploads/2013/11/publikacija_wise_ba.pdf

² Nalazi ovog istraživanja će biti detaljnije predstavljeni u nastavku rada.

³ Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10). Prečišćena verzija zakona dostupna na: https://www.pravosudje.ba/vstv/faces/pdfservlet?p_id_doc=14467

⁴ Evropska komisija. (2019). *Mišljenje Komisije o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji* [online], dostupno na: <https://europa.ba/wp-content/uploads/2019/06/Analiti%C4%8Dki-izvje%C5%A1taj-Mi%C5%A1ljenje-Komisije-o-zahtjevu-Bosne-i-Hercegovine-za-%C4%8Dlanstvo-u-Evropskoj-uniji.pdf>

Publikacija „Položaj žena u policijskim agencijama u BiH“ sastoji se od ukupno šest poglavlja. Drugo poglavlje odnosi se na korišteni istraživački pristup. U okviru njega, predstavljeni su, između ostalog, poteškoće i ograničenja u istraživanju te naučno-stručne i društvene implikacije provedenog istraživanja. U trećem poglavlju predstavljeni su opći nalazi provedenog istraživanja za sve policijske agencije, dok su u četvrtom poglavlju predstavljeni nalazi istraživanja za svaku pojedinačnu policijsku agenciju u pogledu zastupljenosti žena u ukupnoj strukturi zaposlenih, po činovima za status policijskog službenika te zastupljenost policijskih službenica na rukovodećim položajima. Peto poglavlje su zaključna razmatranja s preporukama za policijske agencije, dok je u zadnjem predstavljena dopunska literatura i ostali izvori korišteni u izradi publikacije.

2. Metodologija istraživanja i njegove implikacije

Istraživačku ciljnu grupu (uzorak) predstavljalo je 16 policijskih agencija u BiH.⁵ Proces pribavljanja podataka bio je prevashodno usmjeren na primarne podatke. Pribavljanje primarnih podataka odvijalo se u tri etape. U okviru prve etape, pribavljani su kvantitativni podaci o zastupljenosti žena i istraživanjem su obuhvaćene sve policijske agencije u BiH. Pribavljani su podaci o zastupljenosti žena u ukupnoj strukturi zaposlenih, u statusu policijskog službenika i u policijskim činovima.

U drugoj etapi pribavljanja podataka, korišten je upitnik s otvorenim i zatvorenim odgovorima, odnosno pribavljani su kvalitativni i kvantitativni podaci. Općenito gledajući, pitanja iz upitnika su se odnosila na pojedine aspekte procesa prijema novih kadeta/kinja u policijske agencije i internog napredovanja policijskih službenika/ca te ostale aspekte važne kada se govori o položaju žena.⁶

Treća etapa pribavljanja podataka bila je usmjerena na traženje dodatnih objašnjenja na bazi podataka pribavljenih tokom prve dvije etape. Prema tome, ova etapa je slijedila nakon obrade i analize podataka pribavljenih u početnim etapama. Za potrebe traženja dodatnih objašnjenja, korišten je metod ispitivanja tehnikom strukturiranog intervjua s ciljanim uzorkovanjem.

Općenito gledajući, u pogledu metoda analize pribavljenih podataka, korištene su deskriptivna analiza i analiza sadržaja. Prema tome, kvantitativni podaci su bili predmet deskriptivne analize, dok su kvalitativni bili podvrgnuti analizi sadržaja.

Glavna poteškoća u ovom istraživanju odnosila se na dug period pribavljanja primarnih podataka, posebno u okviru druge etape. Iako upitnik jeste sadržavao pitanja na koja je pružanje odgovora iziskivalo obradu velike količine kvantitativnih podataka, analizom dostavljenih odgovora i dodatnih pojašnjenja, uočeno je da policijske agencije možda ne vode dovoljno detaljne evidencije u svakom aspektu rada ili su te evidencije kreirane i vođene tako da je

⁵ Granična policija BiH (GP BiH), Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH (DKPT BiH), Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA), Federalna uprava policije (FUP), Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srpske (MUP RS), Policija Brčko distrikta BiH (PBD BiH) i deset kantonalnih ministarstava unutrašnjih poslova.

⁶ U okviru ove etape, MUP RS nije dostavilo tražene odgovore na postavljena pitanja.

otežana njihova naknadna obrada. Također, ne treba isključiti epidemiju koronavirusa kao faktor koji je doprinio da dostavljanje podataka traje nešto duže.

Dva su ograničenja ovog istraživanja. Prvo ograničenje odnosi se na činjenicu da jedna policijska agencija nije učestvovala u istraživanju. Radi se o MUP RS, kao najvećem dijelu policijskog sektora u BiH. Učešće ovog ministarstva kvalitativno bi doprinijelo još dubljem sagledavanju položaja žena u policijskom sektoru. Ipak, ostvareni uzorak istraživanja je adekvatan da bi se na bazi pribavljenih podataka mogle izvoditi generalizacije određenog stepena o položaju žena. Uzrok drugog ograničenja jeste da je bilo policijskih agencija koje nisu ponudile odgovor na svako pitanje iz upitnika. Razlozi takvog postupanja nisu poznati, ali implikacije toga će se odraziti na sagledavanje što objektivnijeg položaja žena u pojedinačnim policijskim agencijama i generalno u policijskom sektoru.

Istraživanje, provedeno za potrebe ove publikacije, prvo je u BiH koje na jedan sveobuhvatniji način problematizira položaj žena u većini policijskih agencija. Kao takvo, njegove naučno-stručne implikacije su višestruke. Pristup istraživanju se može iskoristiti za kreiranje novih programa koji bi sagledavali položaj žena i u drugim državnim sektorima. To bi rezultiralo da se u BiH napokon stekne što objektivnija slika o stanju i položaju žena u javnom sektoru, koji bi morao posjedovati karakteristike dobrog upravljanja.⁷ Pored toga, nalazi i rezultati ovog istraživanja mogu poslužiti za buduća istraživanja o ulozi i položaju žena u policijskim strukturama, ali i kao osnova za još dublja istraživanja koja bi bila fokusirana na njegove pojedinačne aspekte.

Što se tiče društvenih implikacija istraživanja, na bazi pribavljenih podataka i njihove analize, u publikaciji su ponuđene određene preporuke u cilju unapređenja stanja i položaja žena u policijskim agencijama, posebno kada se govori o kategoriji policijskih službenika. Uvažavajući okolnosti u kojima funkcioniraju policijske agencije u BiH te činjenicu da objektivna realnost možda ne rangira pitanja ravnopravnosti spolova uvijek na visoko mjesto prioriteta svake agencije, cilj je bio ponuditi što provodljivije preporuke, odnosno takve koje ne bi pretjerano opteretile kapacitete agencija u njihovoj realizaciji.

⁷ Neke od tih karakteristika su vladavina zakona, transparentnost, odgovornost, efikasnost, efektivnost, ravnopravnost, inkluzivnost i sl. Za više informacija o karakteristikama dobrog upravljanja, vidjeti u: Ekonomska i socijalna komisija Ujedinjenih nacija za Aziju i Pacifik. *What is good governance?* [online], dostupno na: <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>

Kao što je prethodno navedeno, drastična promjena stanja u pogledu ravnopravnosti spolova nije moguća preko noći, ali moguće je malim koracima dati pozitivan doprinos kontinuitetu postojanja procesa unapređivanja položaja žena u policijskim agencijama. To će dovesti i do ostvarivanja jednog od savremenih principa policijskog rada – da bi policija djelotvorno služila društvu, ona mora biti ogledalo društva.

3. Generalni nalazi istraživanja

3.1. Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih

U 16 policijskih agencija bilo je ukupno zaposlenih 22.137 osoba.⁸ Ako bi se gledao prosjek, to bi značilo da svaka policijska agencija ima oko 1.384 zaposlene osobe. Tri najmnogoljudnije agencije u BiH su MUP RS, GP BiH te MUP Kantona Sarajevo (MUP KS), koje zajedno imaju skoro 50% od ukupnog broja zaposlenih u 16 agencija. S druge strane, tri najmalobrojnije agencije su PBD BiH, MUP Bosansko-podrinjskog kantona Goražde (MUP BPK) i MUP Posavskog kantona (MUP PK).

NAJVIŠE ZAPOSLENIH	BROJ ZAPOSLENIH	NAJMANJE ZAPOSLENIH	BROJ ZAPOSLENIH
MUP RS	6.842	PBD BiH	312
GP BiH	2.238	MUP BPK	226
MUP KS	1.953	MUP PK	203

Tabela 1 - Policijske agencije s najviše i najmanje zaposlenih

Od ukupnog broja zaposlenih u 16 policijskih agencija, gotovo 20% je bilo žena ili, brojčano izraženo, 4.413. Prema tome, može se okvirno zaključiti da je policijski sektor u BiH na pola puta u ostvarivanju ravnopravnosti spolova u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH. Najveću procentualnu zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih u agenciji ima MUP Zapadnohercegovačkog kantona (MUP ZHK), a najmanju ima DKPT BiH.

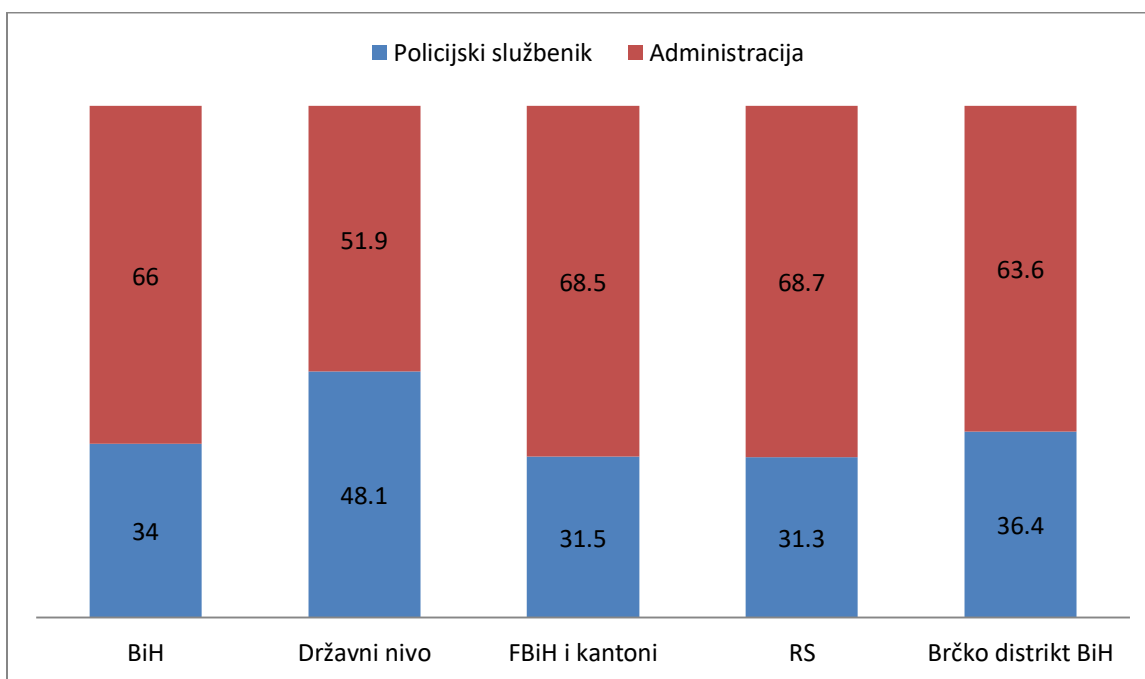
Najveća procentualna zastupljenost	%	Najmanja procentualna zastupljenost	%
MUP ZHK	29.7	PBD BiH	14.1
SIPA	26.2	GP BiH	13.9

⁸ Bitno je naglasiti da se podaci odnose zaključno s 01.06.2020. godine. Također, za svaku pojedinačnu policijsku agenciju, podaci su predstavljeni u okviru četvrtog poglavlja.

MUP Hercegovačko-neretvanskog kantona (MUP HNK)	25.8	DKPT BiH	9.5
---	------	----------	-----

Tabela 2 - Najveća i najmanja procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih

Međutim, iako MUP ZHK ima najveću procentualnu zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih, zastupljenost žena u statusu policijskog službenika u ovoj agenciji je znatno niža i iznosi 7.2% od ukupnog broja policijskih službenika. Drugačije kazano, 85% žena u MUP ZHK se nalazi, uprošteno govoreći, u administraciji, dok ih je 15% u statusu policijskog službenika. Posmatrajući na nivou svih 16 policijskih agencija, većina žena (66%) zaposlena je u administraciji i to pokazuje da su potrebni ozbiljni napori da se poveća zastupljenost žena u statusu policijskog službenika.⁹ Omjer zastupljenosti žena u administraciji i u statusu policijskog službenika skoro je jednak na državnom nivou, koji obuhvata GP BiH, DKPT BiH i SIPA.



Grafikon 1 - Omjer zastupljenosti žena u administraciji i u statusu policijskog službenika

⁹ Jedino GP BiH odstupa od ovog pravila, gdje je 58% zaposlenih žena u statusu policijskog službenika.

3.2. Zastupljenost žena u statusu policijske službenice

Prema pribavljenim podacima, u 16 policijskih agencija bilo je ukupno 16.660 policijskih službenika ili oko 75% od ukupnog broja zaposlenih. U prosjeku, to je oko 1.041 policijski službenik po policijskoj agenciji. Ako se ukupan broj policijskih službenika dovede u vezu s brojem populacije, BiH je imala 508 policijskih službenika na 100.000 stanovnika.¹⁰

Za period od 2016. do 2018. godine, prosjek zemalja članica EU je 340 policijskih službenika na 100.000 stanovnika.¹¹ Tri policijske agencije s najvećim brojem policijskih službenika su MUP RS, GP BiH i MUP Tuzlanskog kantona (MUP TK), koje zajedno imaju nešto više od 53% od ukupnog broja policijskih službenika u BiH. Najmanje policijskih službenika ima MUP PK.

NAJVIŠE	BROJ POLICIJSKIH SLUŽBENIKA	NAJMANJE	BROJ POLICIJSKIH SLUŽBENIKA
MUP RS	5.350	PBD BiH	261
GP BiH	2.042	MUP BPK	157
MUP TK	1.479	MUP PK	155

Tabela 3 - Policijske agencije s najviše i najmanje policijskih službenika

Od ukupnog broja policijskih službenika u BiH, 9% su bile žene ili, brojačano izraženo, bilo je 1.501 žena u statusu policijskog službenika. To znači da je svaki 11. policijski službenik u BiH žena, dok je u EU svaki 6. Kao što je već naglašeno, procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj policijskih službenika u BiH nedvojbeno ukazuje da domaće policijske agencije moraju u budućnosti uložiti dodatne napore u cilju povećavanja zastupljenosti žena u statusu policijskog službenika. Najveću procentualnu zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj policijskih službenika u agenciji ima SIPA, a najmanju ima MUP Srednjobosanskog kantona (MUP SBK).

¹⁰ U izračunu je korištena procjena Ujedinjenih nacija prema kojoj je u BiH, u junu 2020. godine, broj populacije bio 3.280.819 ljudi.

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics

Najveća procentualna zastupljenost	%	Najmanja procentualna zastupljenost	%
SIPA	15.7	MUP HNK	6.2
FUP	10.5	PBD BiH	6.1
MUP TK i MUP KS	10.2	MUP SBK	5.7

Tabela 4 - Najveća i najmanja procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj policijskih službenika

Kako navodi Kristina Jozić, predsjednica Udruženja „Mreža policijskih službenica“, razlog zbog čega SIPA ima veću procentualnu zastupljenost žena u statusu policijskog službenika u odnosu na druge policijske agencije jeste da je menadžment ove agencije posvećen pitanjima ravnopravnosti spolova kroz poduzimanje konkretnih mjera. Jedna od mjera podrazumijevala je imenovanje kontakt osoba za pitanja ravnopravnosti spolova. Kako ističe, *„imenovanje kontakt osoba za pitanje ravnopravnosti spolova u ovoj Agenciji nije ostalo samo na imenovanju i prisustvovanju sastancima, kako to najčešće bude, nego su imenovane osobe poduzele konkretne mjere i radnje u skladu sa svojom funkcijom u smislu praćenja i analize stanja ovoj oblasti, što je doprinijelo povećanju broja žena uopšte i u određenim višim činovima, ali i podizanju svijesti o rodnoj ravnopravnosti te stvaranju ambijenta uzajamnog poštovanja i nediskriminatorne radne sredine“*.¹²

Osim toga, tokom 2016. godine, SIPA je izvršila analizu stanja u oblasti rodni pitanja u pogledu policijskih službenika/ca. Tada su identificirani konkretni problemi i donesene su Preporuke za postupanje u cilju njihovog prevazilaženja. Provođenje preporuka doprinijelo je uvrštavanju obuke na teme rodne ravnopravnosti i diskriminacije u godišnje planove i programe kao obavezne za sve zaposlene, aktivnijem korištenju rodno osjetljivog jezika, ohrabriranju žena da se prijavljuju na interne i eksterne oglase te primjeni odgovarajućih afirmativnih mjera.¹³

¹² Intervju s Kristinom Jozić obavljen 01.02.2021. godine, Istočno Sarajevo.

¹³ Ibid.

3.2.1. Zastupljenost žena u policijskim činovima

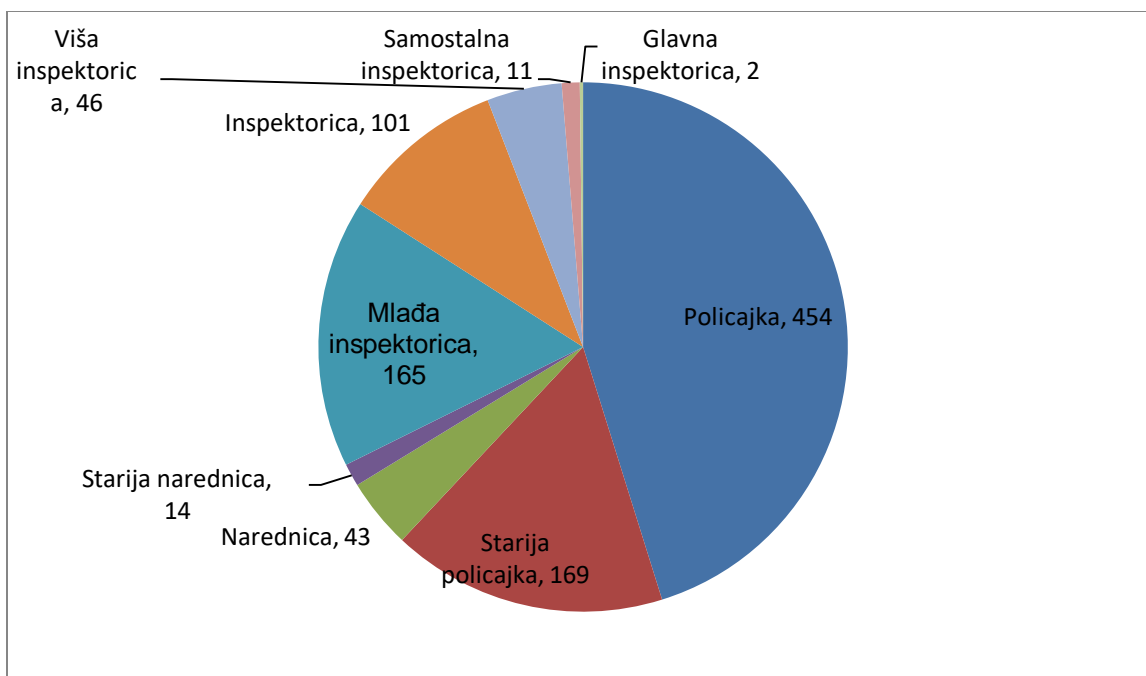
Osim što se policijske agencije u BiH suočavaju s problemom nedovoljne zastupljenosti žena u statusu policijskog službenika, analiza zastupljenosti policijskih službenica u policijskim činovima pokazuje da se one uglavnom nalaze u najnižim policijskim činovima. Primjera radi, ako se izuzme MUP RS, u preostalih 15 policijskih agencija, 62% policijskih službenica se nalazi u dva najniža policijska čina – čin policajke (45%) i čin starije policajke (17%).¹⁴ Treći policijski čin, u kojem su policijske službenice najzastupljenije u ovih 15 policijskih agencija, jeste čin mlađe inspektorice (16%). Zanimljivo, činovi policajac/mlađi policajac [Republika Srpska (RS)] i mlađi inspektor su početni policijski činovi kojima se pristupa policijskoj agenciji, odnosno jedini činovi za koje se raspisuju javni konkursi za prijem novih policijskih službenika/ca.¹⁵

Također, u ovih 15 policijskih agencija, primjetno je da zastupljenost policijskih službenica drastično opada u kategoriji viših policijskih činova.¹⁶ Tako, na primjer, procenat smanjenja zastupljenosti policijskih službenica od čina mlađe inspektorice do čina glavne inspektorice u prosjeku iznosi 63%, a najizraženiji je između činova samostalne inspektorice i glavne inspektorice (82%). Inače, od 15 policijskih agencija, samo u GP BiH bile su 2 policijske službenice u činu glavne inspektorice. Policijskih službenica nije bilo u činovima generalne i glavne generalne inspektorice policije. Ovi pokazatelji upućuju na zaključak da policijske agencije u BiH ne samo da imaju problem s podzastupljenošću žena u statusu policijskog službenika, već i da se policijske službenice suočavaju s poteškoćama u profesionalnom napredovanju.

¹⁴ MUP RS je s razlogom izuzeto, jer se policijski činovi u MUP RS donekle razlikuju u odnosu na policijske činove u preostalih 15 policijskih agencija, a koji su usklađeni. Za više informacija vidjeti zakone o policijskim službenicima u BiH te Zakon o policiji i unutrašnjim poslovima Republike Srpske („Sl. glasnik RS“, broj: 57/2016, 110/2016, 58/2019 i 82/2019).

¹⁵ Iako se pojedini aspekti općih uslova za kandidate mogu razlikovati u postojećim zakonima u BiH, sličnost im je da kandidat/kinja mora imati adekvatan stepen stručne spreme u zavisnosti od nivoa kojim pristupa policijskoj agenciji. Tako, da bi osoba stekla čin policajca/mlađeg policajca (RS), jedan od općih uslova jeste da mora imati najmanje IV stepen stručne spreme, dok za čin mlađeg inspektora mora posjedovati diplomu visokoškolske institucije.

¹⁶ Viši policijski činovi (od najmanjeg ka najvećem): mlađi inspektor, inspektor, viši inspektor, samostalni inspektor, glavni inspektor (najviši čin kojeg policijski službenik može steći tokom karijere), generalni inspektor (policijski čin koji se dodjeljuje imenovanim komesarima na kantonalnom nivou ili zamjenicima direktora u ostalim policijskim agencijama) te glavni generalni inspektor (policijski čin koji se dodjeljuje izabranim direktorima policijskih agencija). Po okončanju mandata policijskog komesara/zamjenika direktora i direktora policijske agencije, osoba se vraća u čin u kojem je bila prije imenovanja (čin glavnog inspektora).



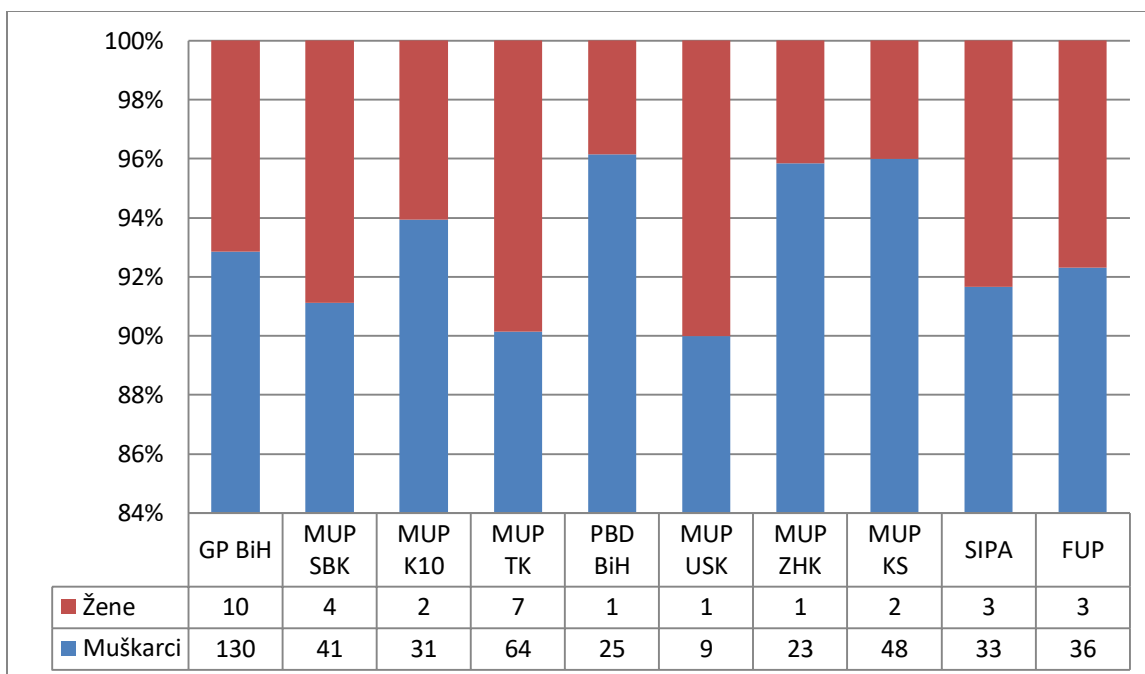
Grafikon 2 - Brojčana zastupljenost žena u policijskim činovima u 15 policijskih agencija u BiH

3.2.2. Zastupljenost policijskih službenica na rukovodećim položajima

Poteškoće u profesionalnom napredovanju policijskih službenica odražavaju se i na njihovu zastupljenost na rukovodećim policijskim položajima. Prema dostupnim podacima¹⁷, 10 od 15 policijskih agencija imalo je policijske službenice na rukovodećim položajima.¹⁸ Od ukupno 474 policijska službenika na rukovodećim položajima u 10 policijskih agencija, 7% su bile žene. Procentualno najviše policijskih službenica na rukovodećim položajima imali su MUP TK i MUP Unsko-sanskog kantona (MUP USK) (10%), a najmanje PBD BiH, MUP ZHK i MUP KS (4%).

¹⁷ Podaci se odnose na drugu etapu pribavljanja podataka. Kao što je već naglašeno, MUP RS nije učestvovalo u ovoj etapi istraživanja.

¹⁸ Policijskih službenica nije bilo na rukovodećim položajima u MUP Zeničko-dobojskog kantona (MUP ZDK), MUP Hercegovačko-neretvanskog kantona (MUP HNK), MUP BPK, MUP PK i DKPT BiH. Osim MUP ZDK, nije poznato koliko ima policijskih službenika na rukovodećim položajima u preostale četiri policijske agencije.



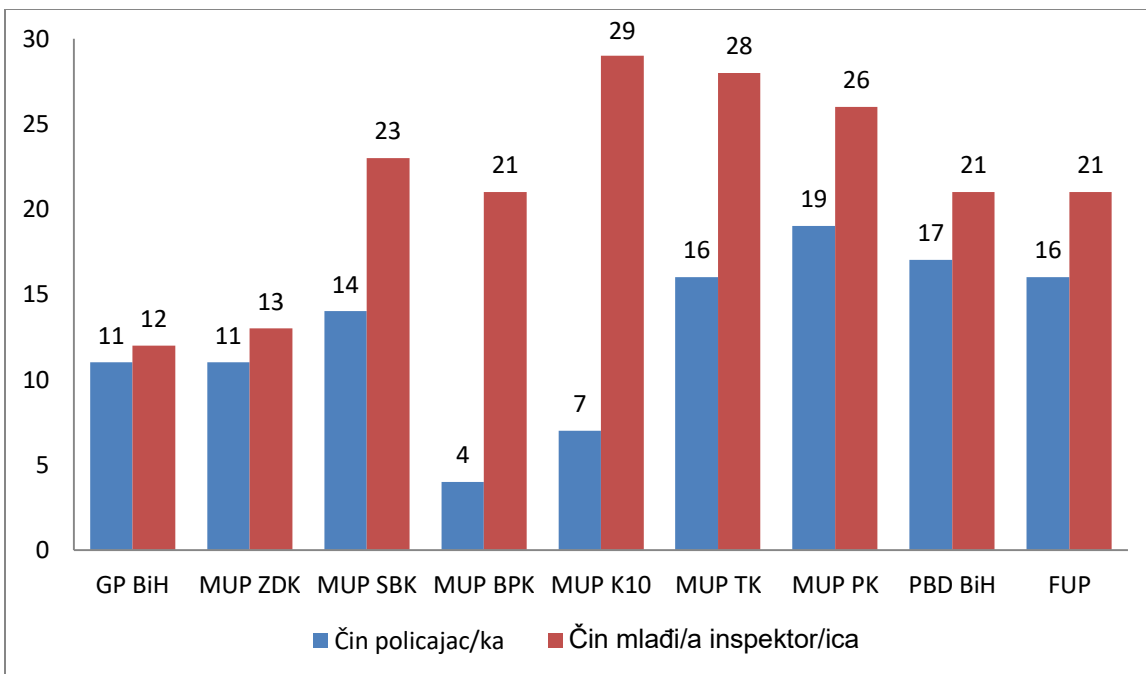
Grafikon 3 - Zastupljenost policijskih službenica na rukovodećim položajima

3.3. Ostali aspekti zastupljenosti i položaja žena

3.3.1. Proces prijema novih policijskih službenika/ca

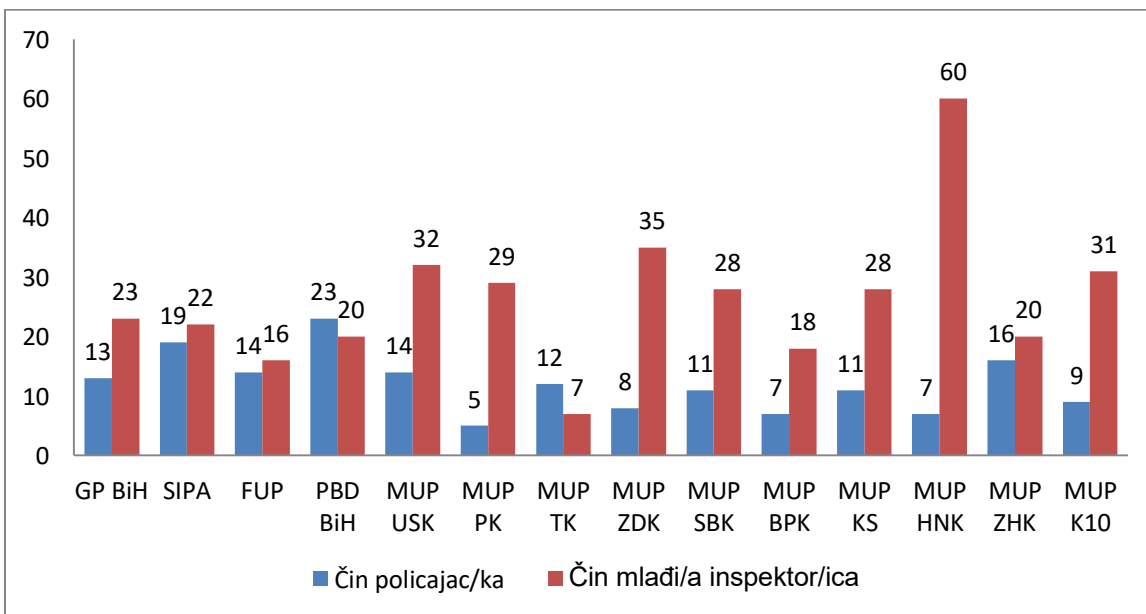
Uzimajući u obzir da je zastupljenost žena u statusu policijskog službenika iznosila 9%, jedan fokus interesovanja istraživanja bilo je utvrditi u kojoj mjeri žene apliciraju na javne konkurse za prijem novih policijskih službenika/ca. Istraživanjem se nastojalo obuhvatiti zadnjih pet sprovedenih konkursa za činove policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica u 15 policijskih agencija. Prema dostupnim podacima, procenat prijavljenih žena na javne konkurse za čin policajca/ke, u odnosu na ukupan broj prijavljenih kandidata/kinja, varira između 4% i 19%. Što se tiče čina mlađe(g) inspektora/ice, taj procenat varira između 12% i 29%.¹⁹

¹⁹ Napomena: Uzimajući u obzir da se radi o velikoj količini kvantitativnih podataka koje je trebalo obraditi i dostaviti u upitniku za dva navedena policijska čina, policijske agencije su dostavljale podatke u zavisnosti od njihove raspoloživosti i u skladu s internim mogućnostima svake agencije ponaosob. Prema tome, predstavljena analiza ne obuhvata sve policijske agencije, ali ne nužno i podatke za zadnjih pet sprovedenih javnih konkursa.



Grafikon 4 - Procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj prijavljenih kandidata/kinja na javnim konkursima za činoe policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica

Kada se govori o spolnoj strukturi primljenih kadeta/kinja u činu policajca/ke, analiza pribavljenih podataka pokazuje da zastupljenost žena varira između 7% i 23%. Što se tiče čina mlađe(g) inspektor/ice, ta zastupljenost varira između 7% i 60%.



Grafikon 5 - Procentualna zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj primljenih kadeta/kinja na javnim konkursima za činoe policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica

Iako prethodnu analizu treba uzeti s dozom rezerve zbog već pomenutih razloga (vidjeti fusnotu 19), ona pruža određene indicije. Žene pokazuju veće interesovanje da konkurišu za čin mlađe inspektorice u odnosu na čin policajke, ali i da su veće šanse da budu primljene u policijske redove onim ženama koje su konkurisale za čin mlađe inspektorice.

Nadalje, od 11 policijskih agencija, a koje su dostavile dovoljno podataka koji omogućavaju nešto detaljniju analizu, kod njih 7 (64%) generalno je primjetan pad broja prijavljenih kandidatkinja na javne konkurse za prijem novih policijskih službenika/ca u činu policajca/ke u periodu od prvog do zadnjeg javnog konkursa za koje su dostavljeni podaci. Što se tiče čina mlađe(g) inspektora/ice, od osam policijskih agencija, kod njih pet (63%) primjetno je povećanje broja prijavljenih kandidatkinja na javne konkurse za prijem novih policijskih službenika/ca. Policijske agencije, koje bilježe povećanje broja prijavljenih kandidatkinja na javnim konkursima za činove policajca/ke i mlađe(g) inspektora/ice, su MUP SBK, MUP BPK i PBD BiH.

Kada se govori o oglašavanju javnih konkursa za prijem novih policijskih službenika/ca, policijske agencije to čine posredstvom dnevnih novina koje se distribuiraju u BiH, a gotovo sve agencije oglase objavljuju i na njihovim zvaničnim internet stranicama – prema dostupnim podacima, samo MUP HNK nije vršilo oglašavanje javnih konkursa posredstvom vlastite internet stranice.²⁰ Nijedna policijska agencija nije koristila neku od dostupnih društvenih mreža za oglašavanje javnih konkursa za prijem novih policijskih službenika/ca.²¹

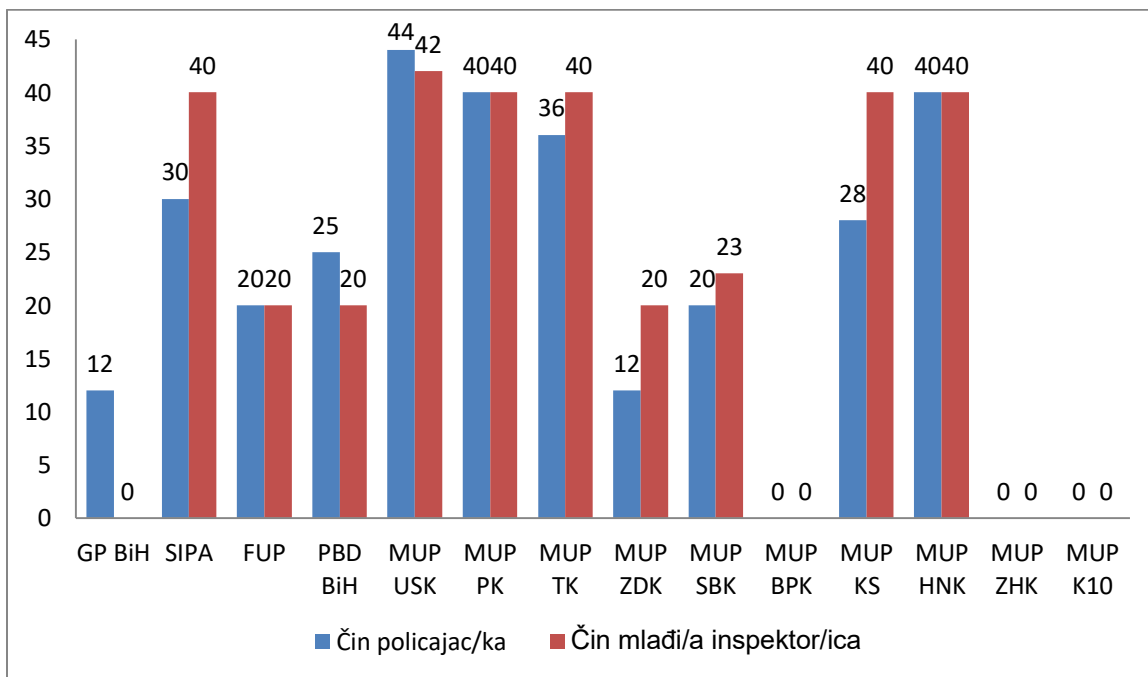
Također, od 14 policijskih agencija koje su dostavile podatke, samo je SIPA koristila tzv. afirmativne mjere za ohrabrivanje žena za prijavljivanje na javne konkurse za prijem novih policijskih službenika/ca tokom svih sprovedenih konkursa, a DKPT BiH tokom pojedinih. Te afirmativne mjere su podrazumijevale da su, u tekstualnom sadržaju javnih oglasa, stajale formulacije tipa: „U slučaju da veći broj testiranih kandidata ostvari isti broj bodova, Komisija

²⁰ Zakoni o policijskim službenicima u BiH propisuju da se oglasi za slobodna radna mjesta objavljuju u najmanje dvije ili tri dnevne novine koje se distribuiraju širom BiH.

²¹ S druge strane, prema informacijama iz izvještaja Digital Global za januar 2021. godine, u BiH 55% populacije koristi društvene mreže, a analizom prethodnih izvještaja utvrđeno je da taj procenat kontinuirano raste. Također, prema navedenom izvještaju, korisnici u BiH najviše koriste Facebook te ostale platforme i usluge povezane s ovom društvenom mrežom (npr., Instagram, Facebook Messenger). Digital Global izvještaj za BiH dostupan na: <https://datareportal.com/reports/digital-2021-bosnia-and-herzegovina>.

prednost daje kandidatu ženskog spola“ ili „U slučaju jednakih kvalifikacija i postignutih rezultata, pripadnice ženskog spola imat će prednost“.²²

Da bi se osigurala pravednost, transparentnost i kvalitet procesa zapošljavanja, kako to stoji u zakonima o policijskim službenicima u BiH, za provođenje javnog konkursa za prijem novih policijskih službenika/ca imenuje se Komisija za izbor. Komisije za izbor se uglavnom sastoje od pet članova, od čega su tri člana policijski službenici, a dva su uglavnom državni službenici.²³ Prema dostupnim podacima od 14 policijskih agencija, u komisijama za izbor za provedene javne konkurse u činovima policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica, žene su u prosjeku bile zastupljene s tek 23%.



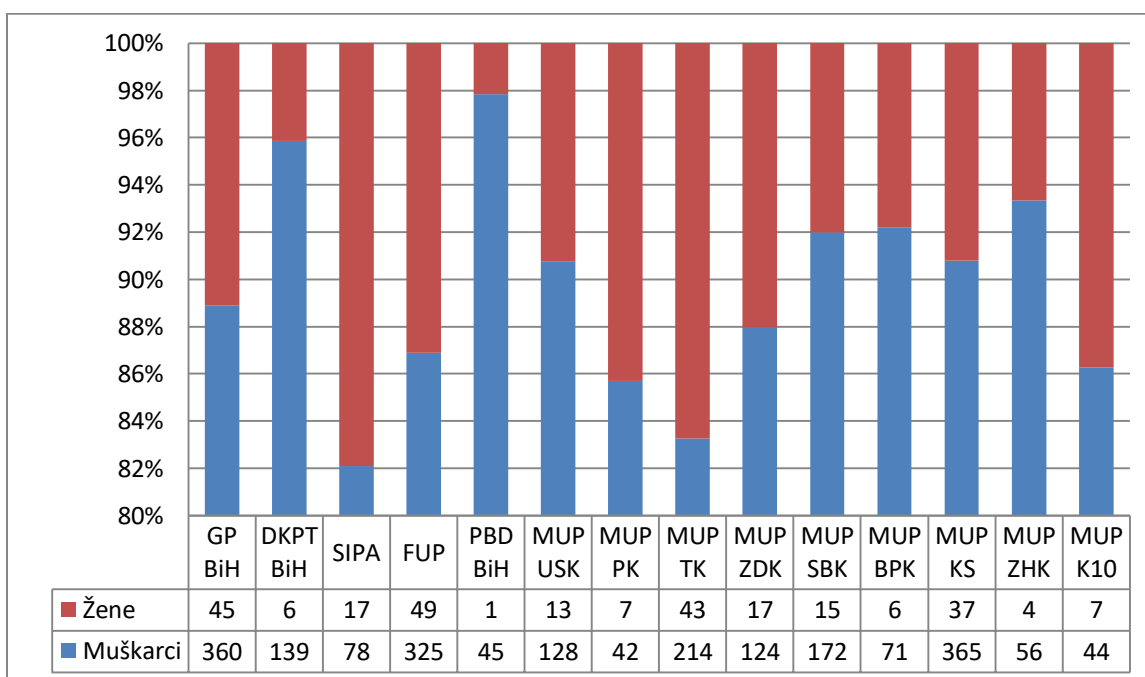
Grafikon 6 - Procentualna zastupljenost žena u komisijama za izbor u provedenim javnim konkursima za prijem novih policijskih službenika/ca u činovima policajac/ka i mlađi/a inspektor/ica

²² Primjena tzv. afirmativnih, odnosno posebnih mjera propisana je članom 8. Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, u kojem se kaže: „Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti spolova i ne smatraju se diskriminacijom, uključujući norme, kriterije ili prakse koje je moguće objektivno opravdati legitimnim ciljem, a moraju biti proporcionalne, primjerene i nužne“.

²³ U zakonima o policijskim službenicima u BiH, postoje određene razlike u pogledu uslova i sastava komisija za izbor. Primjera radi, negdje policijski službenici, koji će biti članovi komisije za izbor, moraju imati najmanje čin više(g) inspektora/ice, a negdje najmanje čin samostalnog/e inspektora/ice.

3.3.2. Proces napredovanja policijskih službenica

Četrnaest policijskih agencija dostavilo je podatke o internim oglasima za unapređenje policijskih službenika/ca. Interni oglasi za unapređenje su se raspisivali za čin starije(g) policajca/ke do čina glavnog/e inspektor/ice.²⁴ Od ukupno 2.430 policijskih službenika/ca, koji su se prijavili na interne oglase za unapređenje²⁵, bilo je tek 11% žena. Zbirni podaci po policijskim agencijama za interne oglase za unapređenje pokazuju da se policijske službenice procentualno najviše prijavljuju u SIPA, a najmanje u PBD BiH.

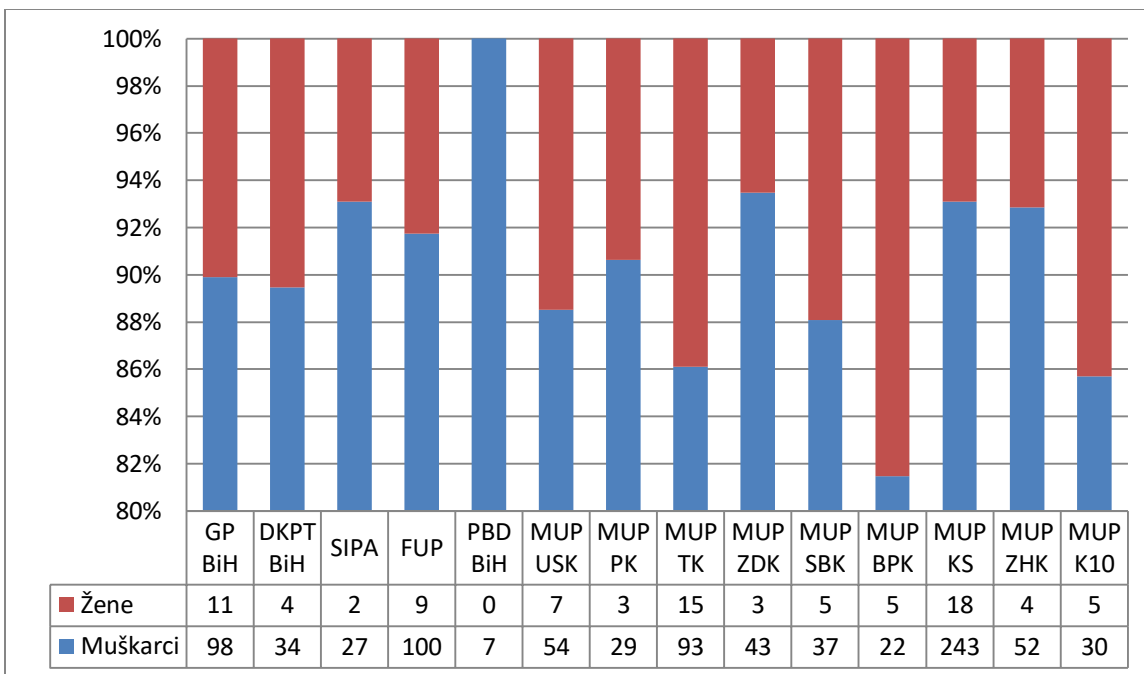


Grafikon 7 - Spolna struktura prijavljenih policijskih službenika na internim oglasima za unapređenje

Prema dostupnim zbirnim podacima, na internim oglasima unapređeno je ukupno 830 policijskih službenika/ca, od čega je skoro 11% žena. Procentualno najviše policijskih službenica bilo je unapređeno u MUP BPK, dok nisu bile nikako unapređene u PBD BiH.

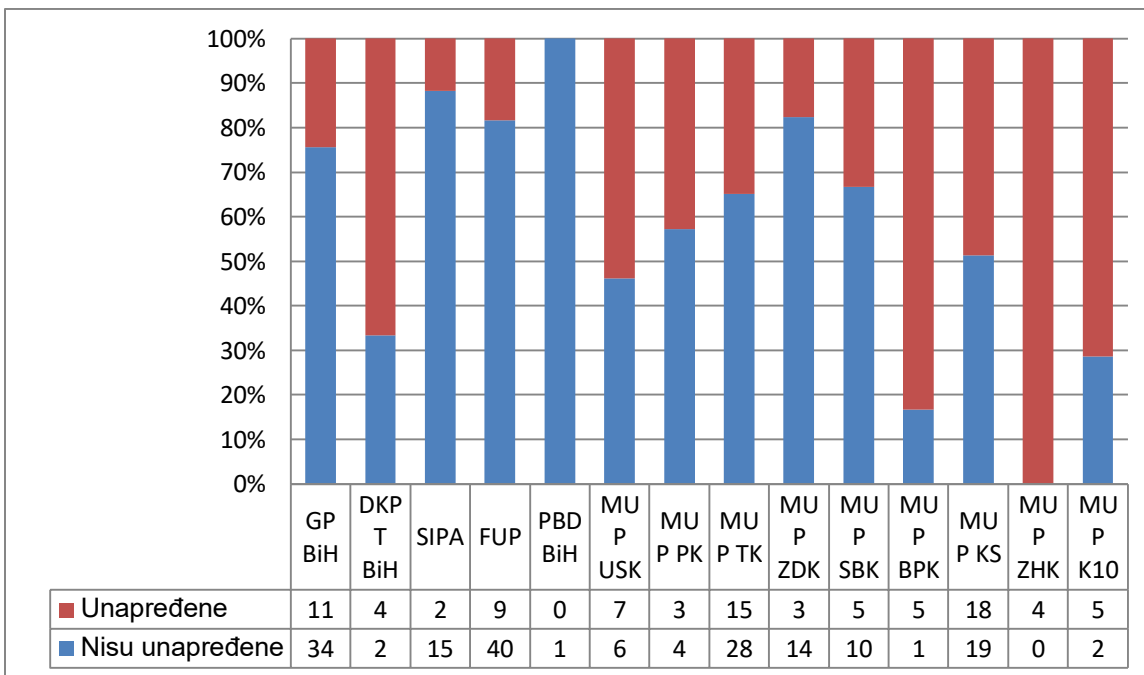
²⁴ Budući da su pojedine policijske agencije dostavile zbirne podatke za određene interne oglase za unapređenje, a koji su se odnosili na više policijskih činova, onemogućena je analiza prijavljivanja policijskih službenica za svaki konkretni čin.

²⁵ Istraživanjem su se nastojali prikupiti podaci o zadnjih pet internih oglasa za unapređenje policijskih službenika/ca. Od 14 policijskih agencija, 2 agencije su dostavile podatke za manje od pet zadnjih internih oglasa za unapređenje.



Grafikon 8 - Spolna struktura unapređenih policijskih službenika na internim oglasima za unapređenje

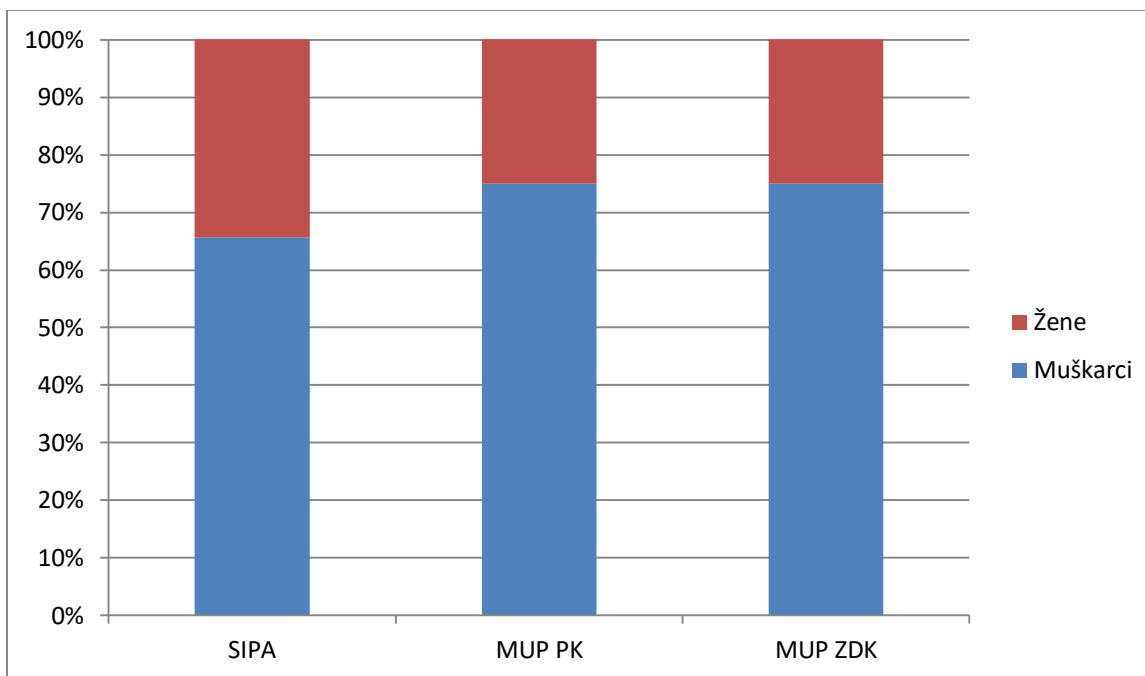
Ako se dovedu u vezu svi zbirni podaci o broju prijavljenih policijskih službenika na interne oglase za unapređenje i broj unapređenih policijskih službenika, šansa da će policijska službenica biti unapređena iznosi 34%. Da budu unapređene, policijske službenice imaju najveću šansu u MUP ZHK, a sudeći prema statističkim pokazateljima, nikakvu šansu nemaju u PBD BiH.



Grafikon 9 - Vjerovatnoća unapređenja policijskih službenika na internim oglasima za unapređenje

Kao i kod prijema novih policijskih službenika/ca, istraživanje je i u aspektu internih unapređenja nastojalo otkriti da li policijske agencije koriste određene afirmativne mjere. Od 15 policijskih agencija, njih 13 je dostavilo podatke po ovom pitanju kako je traženo. Samo SIPA je koristila afirmativne mjere tokom svih internih oglasa za unapređenje (op.a., tokom zadnjih pet internih oglasa). Kao i kod prijema novih policijskih službenika/ca, afirmativna mjera podrazumijevala je da je u tekstu internog oglasa stajala formulacija: „U slučaju jednakih kvalifikacija, pripadnice ženskog spola imat će prednost“.

Kada se govori o uspostavljenim komisijama za unapređenje policijskih službenika/ca, od 15 policijskih agencija, njih 13 je dostavilo podatke.²⁶ Prema tim podacima, komisije broje tri, četiri ili sedam članova (SIPA), dok kod većine policijskih agencija te komisije broje tri člana (9 od 13 policijskih agencija). U osam policijskih agencija žene nisu bile nikako uključene u rad komisija za unapređenje, dok su bile samo tri policijske agencije koje su uvijek imale zastupljene žene u radu svih komisija za unapređenje (SIPA, MUP PK i MUP ZDK). Preostale dvije policijske agencije imale su zastupljene žene u radu samo jedne komisije za unapređenje (FUP i MUP USK).



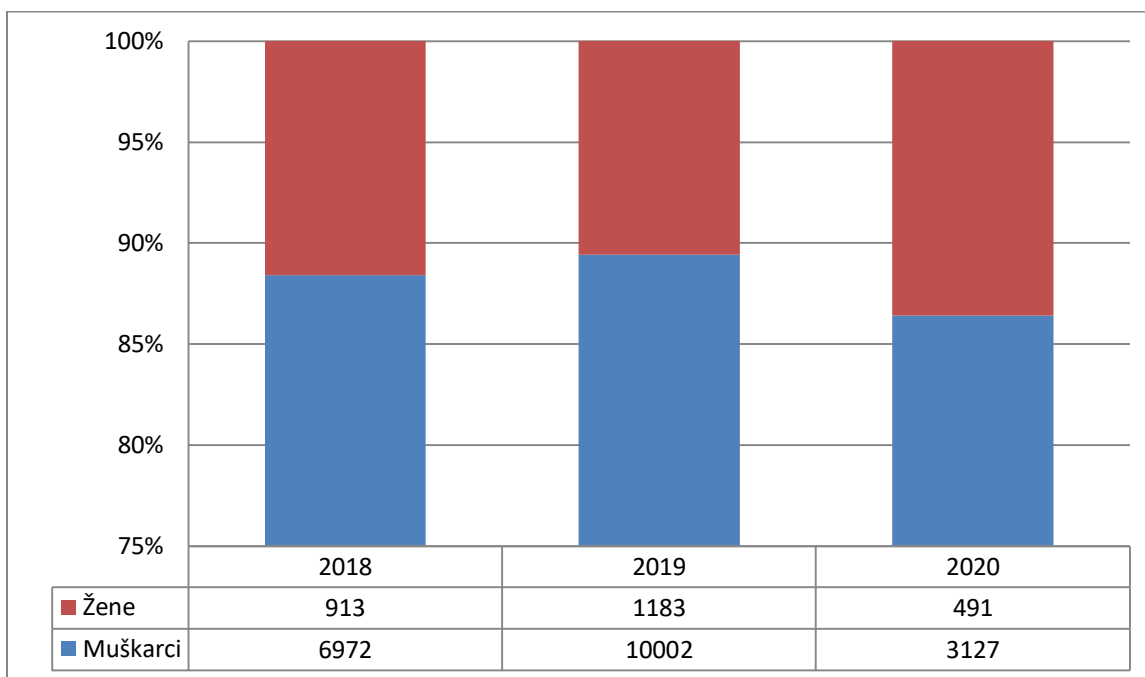
Grafikon 10 - Spolna struktura članova komisija za unapređenje na zadnjih pet internih oglasa za unapređenje

²⁶ Podatke nisu dostavili MUP HNK i MUP ZHK.

3.3.3. Proces dodatnog obučavanja (stručnog usavršavanja) policijskih službenica

Istraživanje je obuhvatilo i zastupljenost policijskih službenica u dodatnim obukama tokom perioda 2018., 2019. i 2020. godine. Od ukupno 16 policijskih agencija, što je predstavljalo istraživački uzorak, potpune podatke dostavilo je njih 8.²⁷

Zbirni podaci pokazuju da je bilo ukupno 22.688 polaznika obuka, a na kojima je učestvovalo 11% policijskih službenica.



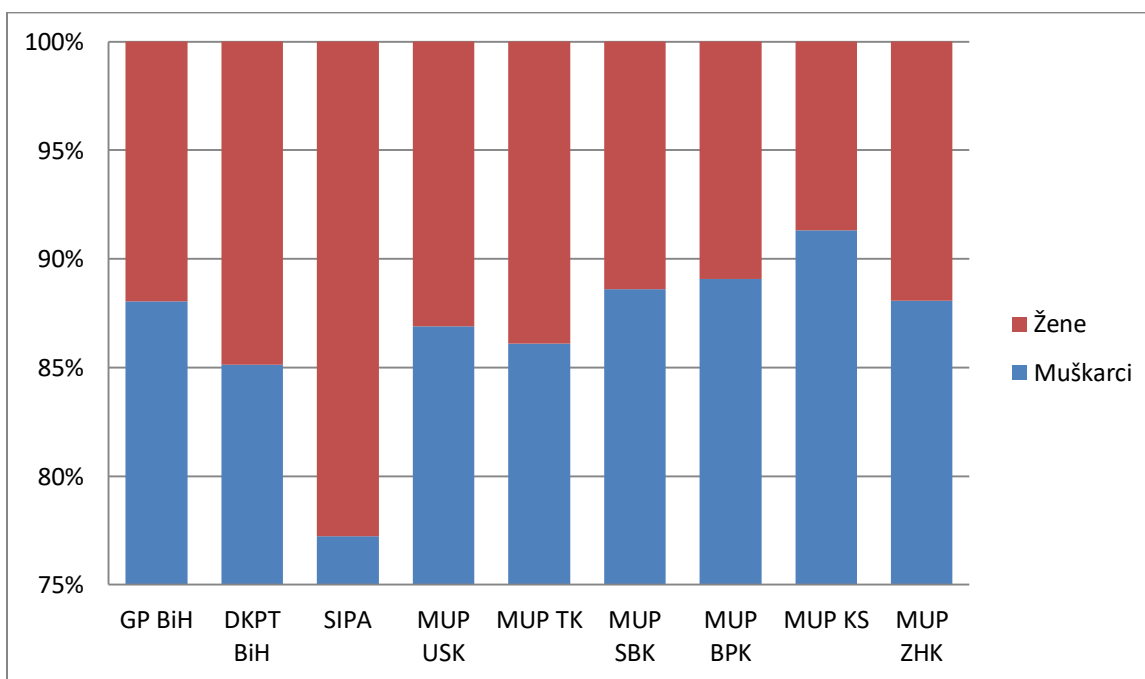
Grafikon 11 - Spolna struktura polaznika obuka po godinama²⁸

Iako je u 2020. godini došlo do skoro 70% pada ukupnog broja polaznika obuka u odnosu na godinu ranije, a što se može objasniti izbijanjem epidemije koronavirusa u BiH, došlo je do blagog porasta procentualnog učešća policijskih službenica.

²⁷ Osim što MUP RS nije učestvovalo u ovoj etapi istraživanja, pet policijskih agencija nije dostavilo podatke u pogledu ovog aspekta (FUP, PBD BiH, MUP PK, MUP ZDK i MUP HNK). Dvije policijske agencije su dostavile nepotpune podatke (GP BiH i MUP K10). GP BiH nije dostavila podatke o broju policijskih službenica koje su učestvovala na dodatnim obukama tokom 2018. godine, dok MUP K10 nije dostavilo podatke o ukupnom broju polaznika za period koji je bio predmet istraživanja (op.a., dostavljeni su samo podaci o broju polaznika). Prema tome, predstavljena analiza u ovom poglavlju obuhvata osam policijskih agencija koje su dostavile potpune podatke te GP BiH za 2019. i 2020. godinu.

²⁸ NAPOMENA: 2018. godina odnosi se samo na osam policijskih agencija koje su dostavile potpune podatke. Za naredne dvije godine uključeni su i podaci GP BiH.

Gledano pojedinačno po policijskim agencijama, a u odnosu na spolnu strukturu polaznika obuka, u SIPA su policijske službenice najzastupljenije (23%), a najmanje u MUP KS (9%).



Grafikon 12 - Spolna struktura polaznika obuka po policijskim agencijama za 2018., 2019. i 2020. godinu²⁹

Kada se razmatra postojanje internih baza podataka o dodatnim obukama kroz koje su prošli policijski/e službenici/e, kod 12 od 14 policijskih agencija postoji, dok kod MUP PK takva baza podataka ne postoji.³⁰ Kod SIPA je situacija nešto specifičnija, sudeći po objašnjenju koje je dostavljeno uz podatke, jer ova agencija ima integralnu bazu podataka o obukama kroz koje su prošli svi zaposleni. Međutim, u okviru te baze podataka nije moguće izvršiti opciju razdvajanja prema kategorijama zaposlenika. Ipak, u toj bazi podataka moguće je izvršiti kategorizaciju polaznika obuka po spolu. Što se tiče drugih policijskih agencija, kategorizaciju polaznika (policijskih službenika) obuka po spolu mogu raditi još samo GP BiH, DKPT BiH, PBD BiH, MUP TK i MUP SBK.

²⁹ NAPOMENA: Podaci za GP BiH se odnose za 2019. i 2020. godinu.

³⁰ FUP nije dostavila podatke.

3.4. Organizacijski kapaciteti i aktivnosti za pitanja roda i spola

3.4.1. Postojanje kontakt osoba za rodna pitanja

Kontakt osoba za rodna pitanja (eng. gender focal point) predstavlja osobu koja je zadužena da „grupiše i sintetizuje informacije, znanja, ideje i aktivnosti u vezi s rodom te da ih distribuira kolegama u cijeloj organizaciji“.³¹ Prema tome, kontakt osoba za rodna pitanja je glavna osoba unutar određene organizacije koja se bavi strategijom gender mainstreaming-a³² te izgradnjom kapaciteta među ostalim zaposlenicima u cilju uključivanja roda u organizacijski rad.

Nalazi istraživanja pokazuju da, od 15 policijskih agencija koje su dostavile podatke, njih samo 6 (40%) u svojim redovima imaju kontakt osobu/e za rodna pitanja. To su DKPT BiH, SIPA, MUP SBK, MUP BPK, MUP HNK i MUP ZHK. Uglavnom imaju jednu kontakt osobu za rodna pitanja, dok samo SIPA ima tri takve osobe.

3.4.2. Postojanje programa mjera za postizanje ravnopravnosti spolova

Četrnaest policijskih agencija dostavilo je odgovor na pitanje o postojanju programa mjera s ciljem postizanja ravnopravnosti spolova.³³ Iako Zakon o ravnopravnosti spolova BiH („Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10) nalaže donošenje takvog programa mjera, samo tri policijske agencije ga imaju (SIPA, FUP i MUP HNK).³⁴

³¹ (2018, Sep.). Anna Holthaus: What is a Gender Focal Point?. [Online]. Dostupno na: <http://gender-chemicals.org/what-is-a-gender-focal-point>, [pristupljeno 22.12.2020].

³² Kako je objašnjeno u Politici rodne ravnopravnosti Ministarstva odbrane BiH i Oružanim snagama BiH iz 2019. godine, gender mainstreaming je uvođenje rodne ravnopravnosti u sve tokove, odnosno to je „proces procjene uticaja koji na žene i muškarce imaju sve planirane aktivnosti, uključujući zakonski okvir, politike i programe, u svim oblastima društvenog djelovanja i na svim nivoima“ (pp. 4-5). Politika rodne ravnopravnosti Ministarstva odbrane BiH i Oružanih snaga BiH iz 2019. godine dostupna na: <http://www.mod.gov.ba/afoto2016/Politika%20rodne%20ravnopravnosti%20B.pdf>.

³³ Podatke nije dostavila DKPT BiH.

³⁴ Prema članu 24., stav (2), Zakona o ravnopravnosti spolova BiH („Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10), sastavni dio takvog programa mjera uključuje, ali se ne ograničava na:

- a) analizu stanja spolova u određenoj oblasti;
- b) implementaciju donesenih državnih politika kroz akcijske planove za ravnopravnost spolova;
- c) mjere za otklanjanje uočene neravnopravnosti spolova u određenoj oblasti.

Državna agencija za istrage i zaštitu (SIPA)	Federalna uprava policije
<p>1) Usklađivanje podzakonskih akata s domaćim i međunarodnim standardima u pogledu ravnopravnosti spolova.</p> <p>2) Primjena rodno osjetljivog jezika u praksi te pri donošenju podzakonskih akata³⁵</p> <p>3) Kontakt osobe za rodnu ravnopravnost izrađuju redovne polugodišnje i godišnje izvještaje o rodnoj zastupljenosti u Agenciji.</p> <p>4) Korištenje posebnih, afirmativnih mjera prilikom javnih konkursa za prijem novih policijskih službenika/ca te internih oglasa za unapređenje.</p> <p>5) U godišnjim planovima obuka, uvrštene su redovne obuke o rodnoj ravnopravnosti za sve zaposlene.</p>	<p>1) Usvojena Strategija upravljanja ljudskim resursima za period 2019 – 2024. godina kojom se, između ostalog, tretira nepovoljna starosna i spolna struktura policijskih službenika.</p> <p>1.1) Donošenje godišnjih akcionih planova na bazi Strategije.</p> <p>2) Pojedine mjere iz prvog godišnjeg akcionog plana:</p> <p>a) Preduzimanje posebnih mjera radi povećanja procenta policijskih službenica;</p> <p>b) Provođenje medijskih kampanja, javnih istupa i emisija na odgovarajućim medijskim platformama o radu i uslovima rada u FUP u cilju privlačenja kandidata za rad;</p> <p>c) Kroz javne istupe i posebne emisije u medijima o radu i uslovima rada u Federalnoj upravi policije, transparentnim konkursima i dr., afirmisati mlade, stručne i edukovane kadrove da se prijavljuju na konkurse za rad u Upravi policije.</p>

Tabela 5 - Programi mjera za postizanje ravnopravnosti spolova u SIPA i FUP

3.4.3. Vođenje statističkih podataka razvrstanih po spolu

Na pitanje o vođenju statističkih podataka razvrstanih po spolu, od 15 policijskih agencija, njih 10 vodi takvu statistiku. Prema dostavljenim podacima, pet kantonalnih ministarstava unutrašnjih poslova ne vodi takvu statistiku, a tu spadaju MUP SBK, MUP BPK, MUP TK, MUP PK i MUP ZHK. Međutim, podaci, koje su dostavili MUP SBK i MUP TK, ne korespondiraju s podacima o postojanju internih baza podataka o dodatnim obukama kroz koje su prošli policijski/e službenici/e i mogućnosti njihove kategorizacije po spolu.³⁶ Dva navedena ministarstva su potvrdila postojanje takvih internih baza, kao i mogućnost njihove kategorizacije po spolu, što bi onda značilo da, ipak, vode statistiku razvrstanu po spolu u određenoj mjeri.

Budući da postoji diskrepanca u dostavljenim podacima za dva navedena ministarstva te da se istraživanjem nije ulazilo u naknadno traženje pojašnjenja za dostavljene podatke i odnose

³⁵ Prilikom donošenja podzakonskih akata, navodi se odredba koja otprilike glasi „Izrazi dati u jednom gramatičkom rodu, bez diskriminacije se odnose na muškarce i žene“.

³⁶ Vidjeti poglavlje 3.3.3. Proces dodatnog obučavanja (stručnog usavršavanja) policijskih službenica, paragraf 5.

između njih, vođenje statističkih podataka razvrstanih po spolu ostaje sigurno problem za tri agencije (MUP BPK, MUP PK i MUP ZHK).

3.4.4. Službena upotreba rodno osjetljivog jezika

Jedno od istraživačkih pitanja odnosilo se i na službenu upotrebu rodno osjetljivog jezika u policijskim agencijama.³⁷ Od 15 policijskih agencija, MUP KS nije dalo odgovor u skladu s modalitetima predviđenih odgovora, ali je dostavljen komentar u za to predviđenom polju.³⁸ Od preostalih 14 policijskih agencija, kod njih 7 nije u službenoj upotrebi rodno osjetljiv jezik. Te agencije su GP BiH, DKPT BiH, MUP ZDK, MUP HNK, MUP TK, MUP PK i MUP USK. Uz odgovor, zanimljiv komentar dostavila je i FUP koja navodi da je u porastu upotreba rodno osjetljivog jezika prilikom službene komunikacije (verbalnog oslovljavanja) i korespondencije, ali da još uvijek preovladava rodno neosjetljiv jezik.³⁹

³⁷ Za potrebe istraživanja, pitanje iz upitnika glasilo je: „Da li je u vašoj instituciji u službenoj upotrebi rodno osjetljiv jezik? Primjera radi, da li se u službenoj komunikaciji ili korespondenciji za ženu-policijsku službenicu u činu 'inspektor' koristi termin 'inspektorica'?“.

³⁸ Izvorni komentar: „Policijski organ promovira ravnopravnu zastupljenost žena i muškaraca u strukturi policijskih službenika, s tim da u zakonskim i podzakonskim aktima gramatička terminologija korištena muškog roda podrazumijeva uključivanje oba roda“.

³⁹ Izvorni komentar: „Svaki doneseni interni propis odnosno akt općeg karaktera podrazumijeva jezičku terminologiju koja uključuje oba spola. Prilikom donošenja pojedinačnih akata (rješenja, odluke, uvjerenja i sl.) rodno osjetljiv jezik je u kontinuiranoj upotrebi. Prilikom službene komunikacije (verbalno oslovljavanje) i službene korespondencije, bilježi se više slučajeva upotrebe rodno osjetljivog jezika, iako preovlađuje rodno neosjetljiv jezik“.

4. Pregled zastupljenosti žena po policijskim agencijama

4.1. GP BiH

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
196	66	130	66.3	2042	1862	180	8.8	2238	1928	310	13.9

Tabela 6 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u GP BiH

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	125	9.5
Starija policajka	14	7.4
Narednica	2	1.9
Starija narednica	0	0
Mlađa inspektorica	17	14.9
Inspektorica	11	13.1
Viša inspektorica	8	9.1
Samostalna inspektorica	1	1.9
Glavna inspektorica	2	15

Tabela 7 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u GP BiH

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
140	10	7.1

Tabela 8 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u GP BiH

4.2. DKPT BiH

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
846	743	103	12.2	789	737	52	6.6	1635	1480	155	9.5

Tabela 9 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u DKPT BiH

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	35	8.6
Starija policajka	13	4.9
Narednica	2	6.5
Starija narednica	1	3.6
Mlađa inspektorica	1	7.7
Inspektorica	0	0
Viša inspektorica	0	0
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 10 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u DKPT BiH

4.3. SIPA

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
204	92	112	54.9	559	471	88	15.7	763	563	200	26.2

Tabela 11 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u SIPA

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	2	4.7
Starija policajka	9	20.9
Narednica	2	5.9
Starija narednica	0	0
Mlađa inspektorica	25	22.2
Inspektorica	31	23.3
Viša inspektorica	17	17.2
Samostalna inspektorica	2	5.9
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 12 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u SIPA

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
36	3	8.3

Tabela 13 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u SIPA

4.4. FUP

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
191	103	88	46.1	515	461	54	10.5	706	564	142	20.1

Tabela 14 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u FUP

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	9	14.5
Starija policajka	4	6.1
Narednica	10	16.4
Starija narednica	2	3.3
Mlađa inspektorica	12	13.3
Inspektorica	8	8.9
Viša inspektorica	6	11.8
Samostalna inspektorica	3	12
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 15 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u FUP

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
39	3	7.7

Tabela 16 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u FUP

4.5. MUP RS

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
1492	405	1087	72.9	5350	4854	496	9.3	6842	5259	1583	23.1

Tabela 17 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP RS

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Mlada policajka	54	10.3
Policajka	49	21.2
Viša policajka	43	18.9
Samostalna policajka	69	13.2
Glavna policajka	16	0.8
Mlada inspektorica	55	13.5
Inspektorica	41	14.2
Viša inspektorica	105	18.6
Samostalna inspektorica	60	18.1
Glavna inspektorica	4	4

Tabela 18 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP RS

4.6. PBD BiH

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
51	23	28	54.9	261	245	16	6.1	312	268	44	14.1

Tabela 19 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u PBD BiH

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	4	20
Starija policajka	3	5.9
Narednica	0	0
Starija narednica	2	5.9
Mlađa inspektorica	5	9.1
Inspektorica	1	3.9
Viša inspektorica	1	7.7
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 20 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u PBD BiH

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
26	1	3.8

Tabela 21 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u PBD BiH

4.7. MUP USK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
245	116	129	52.7	813	744	69	8.5	1058	860	198	18.7

Tabela 22 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP USK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	33	10.3
Starija policajka	15	8.9
Narednica	5	6
Starija narednica	4	5.1
Mlađa inspektorica	7	11.4
Inspektorica	3	5.8
Viša inspektorica	1	2.8
Samostalna inspektorica	1	12.6
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 23 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP USK

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
10	1	10

Tabela 24 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP USK

4.8. MUP PK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
48	14	34	70.8	155	143	12	7.7	203	157	46	22.7

Tabela 25 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP PK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	2	8.3
Starija policajka	6	14.3
Narednica	0	0
Starija narednica	0	0
Mlađa inspektorica	4	25
Inspektorica	0	0
Viša inspektorica	0	0
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 26 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP PK

4.9. MUP TK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Polijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
452	242	210	46.5	1479	1328	151	10.2	1931	1570	361	18.7

Tabela 27 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP TK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	62	14.6
Starija policajka	35	7.9
Narednica	6	2.9
Starija narednica	0	0
Mlađa inspektorica	27	17.6
Inspektorica	17	16
Viša inspektorica	3	5.8
Samostalna inspektorica	1	4.2
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 28 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP TK

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
71	7	9.9

Tabela 29 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP TK

4.10. MUP ZDK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
184	56	128	69.6	1053	962	91	8.6	1237	1018	219	17.7

Tabela 30 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP ZDK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	36	3.4
Starija policajka	21	2
Narednica	7	0.7
Starija narednica	1	0.1
Mlađa inspektorica	13	1.2
Inspektorica	11	1
Viša inspektorica	2	0.2
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 31 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP ZDK

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
70	0	0

Tabela 32 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP ZDK

4.11. MUP SBK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
321	173	148	46.1	804	758	46	5.7	1125	931	194	17.2

Tabela 33 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP SBK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	19	7
Starija policajka	9	6
Narednica	4	3
Starija narednica	1	1
Mlađa inspektorica	8	11
Inspektorica	3	8
Viša inspektorica	1	3
Samostalna inspektorica	1	6
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 34 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP SBK

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
45	4	8.9

Tabela 35 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP SBK

4.12. MUP BPK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
69	41	28	40.6	157	143	14	8.9	226	184	42	18.6

Tabela 36 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP BPK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	2	6.1
Starija policajka	6	13.3
Narednica	0	0
Starija narednica	1	5.9
Mlađa inspektorica	4	44.4
Inspektorica	1	9.1
Viša inspektorica	0	0
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 37 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP BPK

4.13. MUP KS

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
537	256	281	52.3	1416	1272	144	10.2	1953	1528	425	21.8

Tabela 38 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP KS

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	79	13.8
Starija policajka	21	7.5
Narednica	3	3.4
Starija narednica	1	1
Mlađa inspektorica	28	13.8
Inspektorica	7	8.9
Viša inspektorica	3	5.1
Samostalna inspektorica	2	7.7
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 39 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP KS

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
50	2	4

Tabela 40 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP KS

4.14. MUP HNK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
330	111	219	66.4	680	638	42	6.2	1010	749	261	25.8

Tabela 41 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP HNK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	31	8.9
Starija policajka	3	1.7
Narednica	0	0
Starija narednica	0	0
Mlađa inspektorica	5	20
Inspektorica	2	5.9
Viša inspektorica	1	6.7
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 42 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP HNK

4.15. MUP ZHK

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
173	62	111	64.2	265	246	19	7.2	438	308	130	29.7

Tabela 43 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP ZHK

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	9	1
Starija policajka	1	9.1
Narednica	2	10.5
Starija narednica	1	1.6
Mlađa inspektorica	2	2.7
Inspektorica	2	8.3
Viša inspektorica	2	8
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 44 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP ZHK

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
24	1	4.2

Tabela 45 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP ZHK

4.16. MUP K10

Državni službenici i zaposlenici	Muškarci (M)	Žene (Ž)	% Ž	Policijski službenici	M	Ž	% Ž	Ukupno	M	Ž	% Ž
138	62	76	55.1	322	295	27	8.4	460	357	103	22.4

Tabela 46 - Broj i spolna struktura svih zaposlenih u MUP K10

Naziv čina	Broj žena u činu	% žena u odnosu na ukupan broj osoba u činu
Policajka	6	16.2
Starija policajka	9	11.7
Narednica	0	0
Starija narednica	0	0
Mlađa inspektorica	7	20
Inspektorica	4	14.3
Viša inspektorica	1	5.3
Samostalna inspektorica	0	0
Glavna inspektorica	0	0

Tabela 47 - Zastupljenost policijskih službenica po činovima u MUP K10

Ukupan broj policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama	Broj žena	% žena
33	2	6.1

Tabela 48 - Ukupan broj i spolna struktura policijskih službenika/ca na rukovodećim pozicijama u MUP K10

5. Zaključna razmatranja i preporuke

Iako pojedini nalazi istraživanja sugerišu da bi se za policijski sektor u BiH moglo ugrubo reći da je na sredini puta ostvarivanja ravnopravnosti spolova u skladu s domaćim zakonskim standardima, dublja analiza pokazuje da je tek potrebno uložiti ozbiljne napore da bi se postigli ti standardi. To najbolje potvrđuju nalazi istraživanja da je 9% policijskih službenika u BiH ženskog spola i da se većina zaposlenih žena u policijskom sektoru nalazi u administraciji (66%). Ujedno, ovi nalazi istraživanja ukazuju da su predrasude o policijskom zanimanju, kao predominantno muškom zanimanju, još uvijek zastupljene i snažne u društvu. Biće potreban izvjestan vremenski period prije nego što policijski sektor postane ogledalo tog istog društva, bar kada se govori o zastupljenosti žena koje čine većinu populacije prema posljednjem popisu stanovništva iz 2013. godine. Također, bilo bi zanimljivo da ciljne grupe nekih budućih istraživanja budu žene u bosanskohercegovačkom društvu kako bi se ispitalo, prije svega, u kojoj mjeri su ove predrasude ukorijenjene u njihovom načinu razmišljanja i koji su to faktori privlačnosti i odbojnosti prema sigurnosnom sektoru općenito. Nalazi takvih istraživanja, u kombinaciji s dosadašnjim istraživanjima, dali bi obrise objektivne slike, odnosno puta kojim se treba kretati kako bi se omogućilo sigurnosnim agencijama da što više eksploatišu benefite koje neupitno donose žene s njihovom većom uključenosti.

Osim što su žene evidentno podzastupljene u statusu policijskog službenika, nalazi istraživanja su pokazali da stanje prisustva u takvom statusu opravdava postavljanje pitanja - da li je biti policijska službenica doista stimulatивно za žene? Naime, većina policijskih službenica se nalazi u najnižim policijskim činovima, a na rukovodećim policijskim pozicijama su procentualno još manje zastupljene, nego što su u ukupnoj strukturi policijskih službenika. Jako malo ih se prijavljuje na interne oglase za unapređenje (11%), a i kada se prijave, malo ih bude unapređeno (skoro 11%). Šansa da budu unapređene iznosi 34%. Kada se govori o unapređivanju, ono što je posebno zanimljivo jeste da ta šansa uopće nije veća, čak je manja u odnosu na druge agencije, kod onih agencija koje koriste neki oblik posebnih, afirmativnih mjera kako bi ohrabрили policijske službenice da se prijavljuju na interne oglase. Ono što je potrebno utvrditi u budućem periodu jeste mogu li se primjenjivati neke dodatne afirmativne mjere, ali opravdano je dovesti u pitanje jesu li i postojeće mjere samo *pro forma* iz perspektive rukovodstva policijskih agencija.

Osim toga, kroz istraživanje i implementaciju projekta „Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH“, u nekoliko navrata ukazano je da se policijske službenice mogu susresti s dodatnim poteškoćama u procesu napredovanja u smislu zakonskih odredbi, koje regulišu uslove napredovanja policijskih službenika/ca, te prava na porođajno odsustvo. Situacija nije ništa bolja ni kada se govori o dodatnim obukama policijskih službenica. Nalazi istraživanja su pokazali da policijske službenice znatno manje učestvuju na dodatnim obukama u odnosu na njihove muške kolege – tek 11% polaznika tih obuka su bile žene.

Pored svega, istraživanje je, također, ukazalo da pitanja rodne i spolne ravnopravnosti ne kotiraju visoko na listi prioriteta menadžmenta domaćih policijskih agencija. Većina njih nema u svojim redovima niti jednu kontakt osobu koja bi se bavila rodnim pitanjima, kao ni program mjera s ciljem ostvarivanja ravnopravnosti spolova. Takav program mjera je nešto što su policijske agencije dužne donijeti u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH. Prema tome, za pitanja ravnopravnosti od velikog značaja bi bilo intenziviranje obuka rukovodstva policijskih agencija o odredbama navedenog zakona, ali i podizanje svijesti o rodnim pitanjima generalno.

Tračak nade jeste da žene pokazuju veće interesovanje da konkurišu na javne oglase za prijem novih policijskih službenika/ca za čin mlađe inspektorice u odnosu na čin policajke, kao i da su im tako veće šanse da budu primljene u policijske redove. To stvara preduslove da će se dugoročno stvoriti potrebna kritična masa policijskih službenica s visokim policijskim činovima, a što može imati i pozitivne implikacije na pitanja rodne ravnopravnosti. Međutim, istovremeno, zabrinjava trend da se sve manji broj žena prijavljuje na javne oglase za prijem novih policijskih službenika/ca u činu policajke i da je nužno raditi na populariziranju policijskog zanimanja među mlađom ženskom populacijom. Tu bi društvene mreže mogle odigrati važnu ulogu, jer ih 55% bosanskohercegovačke populacije koristi, pod pretpostavkom da iste počnu domaće policijske agencije adekvatno koristiti, što trenutačno nije slučaj. Nalazi istraživanja su pokazali da niti jedna policijska agencija u BiH nije koristila neku od dostupnih društvenih mreža za oglašavanje javnih konkursa za prijem novih policijskih službenika/ca.

Kao što je u uvodnom dijelu ove publikacije naznačeno, temeljite promjene u pogledu zastupljenosti i položaja žena u policijskom sektoru u BiH nisu moguće preko noći. Bez namjere pružanja izgovora, ali i mnogo razvijenija društva se još uvijek bore da postignu adekvatnu

zastupljenost žena u policijskim redovima. Situaciju u BiH dodatno komplikuju vrlo složen i iscjepkan policijski sektor, što se odražava da je vrlo teško uspostaviti koordinaciju ili stepen usaglašenosti u mnogim pitanjima, ali i određene društveno-političke okolnosti koje neupitno utiču na rad policijskih agencija u brojnim aspektima. Prema tome, pitanja (rodne) ravnopravnosti u policijskim agencijama će još dugo ostati aktuelna. Međutim, možda je, u ovom trenutku, preuranjeno postaviti pitanje kako poboljšati položaj žena u policijskim agencijama i učiniti ih ogledalom društva. Možda bi pravo pitanje glasilo: postoji li minimum istinske spremnosti da se to učini?

5.1. Preporuke

Kao što je u prethodnom dijelu publikacije navedeno, jedan od ciljeva je bio ponuditi što provodljivije preporuke, odnosno takve koje ne bi pretjerano opteretile kapacitete policijskih agencija u njihovoj realizaciji. Također, ponuđene su određene opće preporuke u čijoj realizaciji bi mogle znatno pomoći druge organizacije ili agencije te čija bi se provedba mogla pozitivno odraziti na pitanja rodne ravnopravnosti u policijskom sektoru u BiH.

<i>Opće preporuke</i>		
<i>Preporuke:</i>	<i>Zainteresirane strane:</i>	<i>Stepen važnosti:</i>
Kontinuirano podizati svijest o važnosti rodnih pitanja i rodne ravnopravnosti u policijskom sektoru u BiH, s posebnim fokusom na rukovodstva policijskih agencija.	Nevladine organizacije i specijalizirane agencije/institucije zadužene za edukaciju policijskog kadra uz podršku Agencije za ravnopravnost spolova BiH.	Visok
Podizati svijest o benefitima koje žene donose policijskom pozivu, s posebnim fokusom na rukovodstva policijskih agencija.	Nevladine organizacije i specijalizirane agencije/institucije zadužene za edukaciju policijskog kadra uz podršku Agencije za ravnopravnost spolova BiH.	Srednji
Intenzivirati obuke rukovodstva policijskih agencija o odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH.	Agencija za ravnopravnost spolova BiH uz podršku nevladinih organizacija.	Visok
Što više promovirati policijski poziv	Nevladine organizacije i policijske	Visok

u BiH, s posebnim fokusom na mladu i žensku populaciju.	agencije uz podršku Agencije za ravnopravnost spolova BiH.	
Organizirati edukacije kontakt osoba za rodna pitanja u policijskim agencijama u BiH o funkcijama i modalitetima rada kontakt osoba za rodna pitanja.	Nevladine organizacije uz podršku Agencije za ravnopravnost spolova BiH i međunarodnih organizacija.	Srednji
Inicirati dijalog o mogućnostima prevazilaženja poteškoća s kojima se susreću policijske službenice u smislu zakonskih odredbi, koje regulišu uslove napredovanja policijskih službenika/ca, te prava na porođajno odsustvo.	Nevladine organizacije, policijske agencije, Agencija za ravnopravnost spolova BiH i predstavnici zakonodavne vlasti.	Visok
Preporuke za policijske agencije		
Preporuke:		Stepen važnosti:
Prilikom sačinjavanja godišnjih planova i programa obuke za policijske službenike/ce za narednu 2022. godinu, uvrstiti kao obaveznu za sve zaposlene obuku na temu rodne ravnopravnosti.		Visok
Imenovati bar jednu kontakt osobu za rodna pitanja u agencijama gdje takve osobe ne postoje.		Visok
Izvršiti analizu stanja spolova i donijeti program mjera radi postizanja ravnopravnosti spolova u agencijama gdje to nije učinjeno. Primjeri pozitivnih praksi mogu biti SIPA i FUP.		Visok
Prilikom raspisivanja javnih konkursa za prijem novih policijskih službenika/ca te internih oglasa za unapređenje, kao posebne, afirmativne mjere koristiti formulacije u sadržaju konkursa/oglasa tipa: „U slučaju jednakih kvalifikacija i postignutih rezultata, pripadnice ženskog spola imat će prednost“.		Visok
Povećati učešće žena na dodatnim obukama i programima stručnog usavršavanja.		Visok
Pojačati prisustvo na društvenim mrežama, posebno u kontekstu oglašavanja javnih konkursa za prijem novih		Visok

policijskih službenika/ca.	
Povećati prisustvo žena u komisijama za izbor novih policijskih službenika/ca i komisijama za unapređenje, kada god to uslovi dozvoljavaju.	Srednji
Unaprijediti interno vođenje evidencija statističkih podataka, s posebnim fokusom na uspostavljanje mogućnosti kategorizacije po spolu. To ne samo da će olakšati i ubrzati proceduru dostavljanja podataka u skladu sa zakonima o slobodi pristupa informacijama, već će olakšati i praćenje stanja zastupljenosti spolova u svim relevantnim aspektima organizacijskog rada.	Srednji
Poticati i ohrabrivati upotrebu rodno osjetljivog jezika u službenoj komunikaciji i korespondenciji među svim zaposlenicima.	Srednji

Tabela 49 - Opće preporuke i preporuke za policijske agencije u BiH

6. Literatura i ostali izvori

- 1) Digital Global. (2021). *Izveštaj za Bosnu i Hercegovinu* [online], dostupno na: <https://datareportal.com/reports/digital-2021-bosnia-and-herzegovina>
- 2) Ekonomska i socijalna komisija Ujedinjenih nacija za Aziju i Pacifik. *What is good governance?* [online], dostupno na: <https://www.unescap.org/sites/default/files/good-governance.pdf>
- 3) Evropska komisija. (2019). *Mišljenje Komisije o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji* [online], dostupno na: <https://europa.ba/wp-content/uploads/2019/06/Analiti%C4%8Dki-izvje%C5%A1taj-Mi%C5%A1ljenje-Komisije-o-zahtjevu-Bosne-i-Hercegovine-za-%C4%8Dlanstvo-u-Evropskoj-uniji.pdf>
- 4) Hadžović, D., Hodović, M. i Plevljak, B. (2017). *Žene u službi sigurnosti u Bosni i Hercegovini* [online]. Sarajevo: Centar za sigurnosne studije, dostupno na: https://css.ba/wp-content/uploads/2013/11/publikacija_wise_ba.pdf
- 5) Holthaus, A. (2018). *What is a Gender Focal Point?* [Online], dostupno na: <http://gender-chemicals.org/what-is-a-gender-focal-point>, [pristupljeno 22.12.2020].
- 6) Intervju s Kristinom Jozić obavljen 01.02.2021. godine, Istočno Sarajevo.
- 7) Ministarstvo odbrane Bosne i Hercegovine. (2019). *Politika rodne ravnopravnosti Ministarstva odbrane BiH i Oružanih snaga BiH* [online], dostupno na: <http://www.mod.gov.ba/afoto2016/Politika%20rodne%20ravnopravnosti%20B.pdf>.
- 8) Zakon o policiji i unutrašnjim poslovima Republike Srpske („Sl. glasnik RS“, broj: 57/2016, 110/2016, 58/2019 i 82/2019)
- 9) Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini („Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10). Prečišćena verzija zakona dostupna na: https://www.pravosudje.ba/vstv/faces/pdfservlet?p_id_doc=14467

10) Zakoni o policijskim službenicima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine, Brčko distrikta Bosne i Hercegovine te kantona.

11) [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police, court and prison personnel statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Police,_court_and_prison_personnel_statistics)

