

Janković S., i Mršević Z., (2017) **Antidiskriminacioni mehanizam „osobe od poverenja“ u funkciji unapređenja rodne ravnopravnosti 574 - 581**

U: *Čvrti naučno-stručni skup Politehnika 2017*

Ur: Vesna Alivojvodić i drugi

Beograd: Visoka škola strukovnih studija - Beogradska Politehnika

ISBN 978-86-7498-074-3

COBISS-SR-ID 252201228

ANTIDISKRIMINACIONI MEHANIZAM “OSOBE OD POVERENJA” U FUNKCIJI UNAPREĐENJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI¹

Svetlana Janković, Institut za strategijska istraživanja, Beograd, svetlana.jankovic@mod.gov.rs

Zorica Mršević, Institut društvenih nauka Beograd, zmrsevic@idn.org.rs

Izvod

Formiranje institucija/mehanizama za rodnu ravnopravnost u Srbiji, kao konkretizacija NAP-a za primenu Rezolucije 1325 SBUN u prvim decenijama XXI veka, predstavlja primer prihvatanja i transparentnosti menjanja određenih institucionalnih javnih politika i prakse čitavih sektora. Uspostavljanje „osoba od poverenja“ kao korektivnog mehanizma ima preventivnu svrhu i proaktivnu ulogu u suzbijanju diskriminacije. Posebno, jasni delokrug rada ovog vitalnog mehanizma omogućuje dugovečnost uklanjanja barijera na putu ka rodnoj ravnopravnosti, suštinski, a ne deklarativno. Poštovanjem institucionalizacije politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce stvara se produktivna i efikasna radna sredina, koja time omogućuje zaposlenima da budu zadovoljniji i samim tim produktivniji, čime takva radna sredina zadobija poverenje šire društvene zajednice. Tako se širenjem aktera suzbijanja diskriminacije stvara i neguje atmosfera nediskriminatornog postupanja, odnosno sankcioniše diskriminatorno ponašanje prema ženama i muškarcima. Praktično „osobe od poverenja“ nedvosmisleno imaju stvarni uticaj na operativnu funkcionalnost i adekvatnu „isporuku“ bezbednosti i pravde kroz prizmu rodne ravnopravnosti.

Ključne reči: rodna ravnopravnost, Rezolucija 1325 SB UN, institucije/mehanizami za rodnu ravnopravnost, „osobe od poverenja“

ANTI-DISCRIMINATION MECHANISM "PERSONS OF TRUST" IN THE FUNCTION OF PROMOTING GENDER EQUALITY

Svetlana Janković, Institut za strategijska istraživanja, Beograd, svetlana.jankovic@mod.gov.rs

Zorica Mršević, Institut društvenih nauka Beograd, zmrsevic@idn.org.rs

Abstract

Establishing the institutions / mechanisms for gender equality in Serbia, stipulated by the NAP, as detailed, specific implementation plan of the UNSC Resolution 1325 dedicated to the first decades of the 21st century, is the real example of acceptance and transparent change of certain institutional public policies and practices of the whole sectors. The establishment of „persons of trust“ is the corrective mechanism which has a preventive purpose and a proactive role in fight against discrimination. Particularly, the clear scope of mandate of this vital mechanism will allow the longevity in removing the barriers on the way to gender equality, on essential, not declarative way. Respect to the institutionalization of equal opportunities policy for women and men creates productive and efficient work environment which is met by confidence of the wider social

¹ Rad je nastao u okviru projekta: „Društvene transformacije u procesu evropskih integracija – multidisciplinarni pristup“ (br. 47010), koji finansira Ministarstvo za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije. Projekat implementira Institut društvenih nauka u Beogradu.

community. Thus, the expansion of the actors mandated to suppress discrimination is to create atmosphere of non-discriminatory professional environment by sanctioning discrimination against both, women and men. Practically „persons of trust” undoubtedly have the real impact on operational functionality and adequate „delivery” of security and justice through the prism of gender equality.

Key words: Gender Equality, UNSC Resolution 1325, institutions / mechanisms, „persons of trust”

UVOD – O REZOLUCIJI 1325 SAVETA BEZBEDNOSTI UJEDINJENIH NACIJA

Kraj hladnog rata i pomeranje fokusa sa državne na ljudsku bezbednost učinili su vidljivijim različite uloge koje žene i muškarci imaju u održavanju mira i rešavanju sukoba. Nova vizija žena u ovim procesima konačno je dobila i svoje normativno utemeljenje u Rezoluciji 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija (u daljem tekstu: Rezolucija 1325). Rezolucija po nazivom „Žene, mir i bezbednost” usvojena je jednoglasno na sednici Saveta bezbednosti UN u oktobru 2000. godine. Ona prepoznaje da oružani sukobi različito utiču na žene i muškarce. Takođe, to je prva rezolucija koja se udaljava od tradicionalnog viđenja žena kao pasivnih žrtava u oružanim sukobima, i umesto toga njome se potvrđuje da žene podjednako kao muškarci mogu doprineti pomirenju i izgradnji bezbednosti u jednom društvu. U tom kontekstu, odredbe ove rezolucije pozivaju države da povećaju zastupljenost žena u prevenciji i rešavanju konflikata, mirovnim pregovorima, izgradnji mira, humanitarnoj asistenciji, kao i postkonfliktnoj rekonstrukciji države i društva. Pored toga, ona poziva na osnaživanje mehanizama za zaštitu žena u konfliktu, i uvođenje principa o rodne ravnopravnost u procese demobilizacije, razoružanje i reintegracije i reforme sektora bezbednosti u svim postkonfliktnim demokratskim sistemima. Takođe, poziva države članice Ujedinjenih nacija da povećaju učešće žena u mirovnim misijama UN i uključe rodnu perspektivu u obuku pripadnika UN mirovnih misija.

Rezolucija 1325 ima 18 paragrafa koji se mogu sažeti u pet ključnih odredbi: povećanje učešća i zastupljenosti žena na svim nivoima donošenja odluka o bezbednosti, zaštite žena i devojaka u sukobu od rodno zasnovanog nasilja, prvenstveno seksualnog Uvođenje rodne perspektive u postkonfliktnim procesima, uvođenje rodne perspektive u obuke za pripadnike vojske i policije koji će učestvovati u UN mirovnim misijama i uvođenje rodne perspektive u sve faze od planiranja do izveštavanja Savetu bezbednosti o misijama UN.

PRATEĆE REZOLUCIJE SAVETA BEZBEDNOSTI UJEDINJENIH NACIJA

Pored Rezolucije 1325, Savet bezbednosti UN je u proteklih nekoliko godina usvojio i četiri prateće rezolucije pod istim tematskim okvirom „Žene, mir i bezbednost” i to: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) i 1960 (2010) (videti pregled u aneksu). Na osnovu opštih smernica zadatih u Rezoluciji 1325 i pratećim rezolucijama državni i nedržavni akteri su dužni da formulišu različite mere kako bi ih na nacionalnom nivou sproveli u praksu. Treba imati u vidu da je Rezolucija 1325 obavezuje sve države članice UN da je sprovedu, bez potrebe za dodatnom ratifikacijom. Pored toga, ova rezolucija, kao i naknadno usvojene rezolucije, pozivaju se na mnoge druge pravno obavezujuće međunarodne dokumente(1) kojima se države podsećaju na obavezu da štite i promovišu ljudska prava žena.

Zajedno, ove rezolucije pružaju snažan okvir i mandat za sprovođenje mera i merenje promena u životu žena u zemljama pogođenim konfliktom.

MEHANIZMI ZA OSTVARIVANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Osnivanje institucija/mehanizama za rodnu ravnopravnost u Srbiji u dvehiljaditim, jedan je od primera globalističkih uticaja na institucionalni sistem jedne zemlje. Iako ni jedan od institucionalnih novina npr. tela za rodnu ravnopravnost i NAP Rezolucije UNSB 1325, nije uvedena pod pritiskom iz inostranstva, ni jedna nije originalno domaća pojava. Svi oni su se oslanjali na iskustva drugih zemalja, a procesi njihovog usvajanja i osnivanja inicirani su "mekim" uticajima međunarodnih organizacija aktivnih u Srbiji, npr. OEBSa, agencija UN i sl. uz kontinuiranu i aktivnu saradnju domaćih aktera, pre svega ženskog pokreta i ekspertkinja/eksperata za pitanja rodne ravnopravnosti. (2)

Institucionalne novine kratko nazvane mehanizmi/institucije za rodnu ravnopravnost, nisu u Srbiji potpuno originalne i autentične pojave. Prethodno su postojali i razvijali se u nizu evropskih država i država drugih kontinenata, tako da su postali deo uticaja globalističkih trendova. (3)

Usvajanje Nacionalnog akcionog plana, radi primene Rezolucije 1325 SB UN u Republici Srbiji, i prvog od 2010-2015 i drugog od 2017-2020, potvrđuje nameru Vlade Republike Srbije da aktivno doprinosi procesima izgradnje mira, stabilnosti i bezbednosti, pre svega u svom neposrednom okruženju u regionu jugoistočne Evrope, zatim i u Evropi – kroz sveobuhvatan proces evropskih integracija, i u svetu – učešćem predstavnika Republike Srbije u multinacionalnim operacijama i na međunarodnim aktivnostima posvećenim miru, položaju žena i bezbednosti. (4)

Institucionalna izgrađenost je specifična karakteristika Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 u Republici Srbiji, koji za razliku od drugih akcionih planova, predviđa obrazovanje i funkcionisanje čitave mreže međusobno povezanih institucionalnih tela i mehanizama rodne ravnopravnosti. (5) Analizom ovog segmenta Nacionalnog akcionog plana, (6) utvrđeno je da su u prve tri godine sprovođenja tog plana (2010-2013), obrazovana sva predviđena institucionalna tela, a od mehanizama rodne ravnopravnosti nije uspostavljen samo mehanizam savetnika/savetnica komandanata nacionalnih kontingenata za rodnu ravnopravnost u multinacionalnim operacijama, (7) iako je za tu dužnost do sada edukovano oko 120 lica u zemlji i inostranstvu.²

U vezi s navedenim, obrazovana su i delovala institucionalna tela za sprovođenje Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010-2015) i to: 1) Politički savet Vlade, 2) Multisektorsko koordinaciono telo Vlade, 3) analitičke grupe i istraživački timovi, 4) „Osoba od poverenja”, 5) Savetnik/savetnica za rodnu ravnopravnost, 6) Rodno odgovorno budžetiranje, 7) Komisija Narodne skupštine Republike Srbije za praćenje sprovođenja Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji i 8) Nezavisan moritoring. (8)

Nakon izrade drugog Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije Saveta bezbednosti UN 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2017-2020) predstoji reizbor ili ponovan izbor svih institucionalnih tela za sprovođenje.(9)

OSOBA OD POVERENJA³

„Osoba od poverenja” je lice koje pruža primarnu kolegijalnu pomoć. „Osoba od poverenja”, žena ili muškarac, bira se tajnim glasanjem na 60 zaposlenih, tj. bira se jedno lice na nivou jedne organizacione jedinice (npr: ranga uprave, službe, brigade i sl.) ministarstva/uprave/agencije. Kandidate za „osobe od poverenja” javno predlažu svi zaposleni. Neposredni izbor se organizuje zaokruživanjem broja ispred kandidata za „osobu od poverenja” na ponuđenoj listi, tajnim glasanjem, u skladu sa aktom o izboru. „Osoba od poverenja” se bira na period od četiri godine i

² Objašnjenje postoji – u multinacionalnim operacijama gde učestvuju jedinice, naši sastavi su deo kontigenta drugih snaga i u pojedinim operacijama pripadnici naših snaga učestvuju pojedinačno.

³ Deo rezultata istraživanja je realizovan kroz projekat „Rodni aspekt u vojnoj profesiji” Instituta za stratejska istraživanja, u periodu 2013-2015. godine.

ona posreduje, savetuje i preuzima mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije. (10)

Navedeno lice prolazi obuku kako bi moglo da pomogne kolegi/koleginici u stresnim situacijama. Pomoć može da ide u oba smera, tako što „osoba od poverenja”, može reagovati bez zahteva zaposlenog kome je pomoć potrebna, kada se utvrdi da postoji potreba za tim ili na zahtev lica kome je pomoć potrebna. Obavljaju se pojedinačni i grupni razgovori. Ukoliko „osoba od poverenja” ne reši problem, zaposleni se upućuje na saradnju sa odgovarajućim stručnim službama (psihološka, pravna, kadrovska i druge službe). „Osoba od poverenja” je u obavezi da čuva podatke do kojih je došla u obavljanju ove vrste pomoći, osim podataka koji se odnose na izvršavanje krivičnih dela. „Osoba od poverenja” obavlja navedenu funkciju u okviru poslova radnog mesta na kome je raspoređena.

Uloga

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

Ovaj mehanizam ne predstavlja zamenu za postojeće mehanizme kontrole zakonitosti na radu i zaštite prava zaposlenih unutar sistema, niti zamenu za pružanje zaštite od zlostavljanja, kao ni zamenu za psihološku podršku za koju su zaduženi psiholozi. Upravo je suprotno. „Osoba od poverenja” bi trebalo da bude *podrška* postojećem unutrašnjem sistemu kontrole zakonitosti na radu i zaštite od kršenja ljudskih prava pripadnika bezbednosnih institucija. Istovremeno, ona je i podrška institucionalnim organima i telima izvan sistema bezbednosti i odbrane poput Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, Zaštitnika građana, Sektor za antidiskriminacionu politiku i unapređenje rodne ravnopravnosti Ministarstva za rad, boračka i socijalna pitanja, Odbora za ljudska i manjinska prava i drugih. Ovaj mehanizam možemo posmatrati i kao korektivni mehanizam, jer je njegova svrha da nepravilnost u radu i postupanju zaposlenih budu ispravljene. Svrha postojanja jednog ovakvog mehanizma sastoji se i u tome da tema (zabrane od) diskriminacije u sistemu bude prepoznata kao važna i da se stvori atmosfera nediskriminatorskog postupanja, odnosno da bude uveden „duh zakona” prema kome se svako diskriminatorno ponašanje sankcioniše. (11)

Izazovi

Zaposleni u ovim sistemima mogu smatrati da se uvođenjem ovog mehanizma dupliraju kapaciteti i da se postojeći mehanizmi zaštite zaposlenih, poput unutrašnje kontrole, inspektorata, disciplinskih komisija i drugih instanci nadležnih za kontrolu zakonitosti na radu i primanje i razmatranje pritužbi zaposlenih, ne iskorištavaju dovoljno. Otpor se može javiti i ukoliko „osoba od poverenja” bude doživljena kao mehanizam dostupan samo jednoj grupi zaposlenih, odnosno ženama, a ne svim zaposlenima. Otpor se, takođe, može javiti ukoliko uvođenje mehanizma „osobe od poverenja” bude doživljeno kao nastojanje da bude sproveden NAP koji se bavi ženama, mirom

i bezbednošću, a ne kao nastojanje institucija da stvore antidiskriminativno okruženje za sve zaposlene. Nepostojanje sličnog „stranog“ modela ili mehanizma, čije bi se iskustvo moglo pozajmiti, odnosno nedostatak iskustva i znanja o tome kako da ovaj mehanizam bude uključen u sistem može predstavljati još jedan od niza mogućih problema. Ovaj konkretan problem može biti prevaziđen tako što bi za istraživanja o ovoj i sličnim temama bila iskorišćena ekspertiza koja postoji u civilnom sektoru.

„Osoba od poverenja“ može da se suoči sa teškoćama prilikom uočavanja i dokazivanja slučajeva diskriminacije u radu. Službenici bi mogli da ignorišu ili odbiju razgovor o osetljivim temama kakva je diskriminacija, jer ne žele da budu savetovani. Oni bi, takođe, mogli biti zabrinuti zbog poverljivosti međusobne komunikacije, odnosno mogli bi se plašiti da njihov razgovor sa „osobom od poverenja“ ne bude otkriven. Može se desiti da zaposleni, zbog straha da prijave slučaj diskriminacije, umanjuju ozbiljnost onoga što se desilo, te da „osobi od poverenja“ daju lažne informacije i slično. Tokom obuke „osobe od poverenja“ treba da budu pripremljene za sve ovakve situacije, odnosno treba da steknu znanja i veštine za postupanje u takvim situacijama.

Poželjne karakteristike i znanja

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

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

Lista zadataka

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

- posredovanje, savetovanje i preduzimanje mera radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije,
- uočavanje problema, odnosno slučajeva diskriminacije u radnom okruženju („osoba od poverenja” ovaj zadatak može ostvariti putem individualnih ili kolektivnih razgovora sa zaposlenima, ili putem prikupljanja podataka istraživanja analitičkih grupa ili na osnovu postojećih pritužbi zaposlenih na diskriminaciju na radnom mestu),
- analiziranje početnog stanja i obavljanje razgovora sa zaposlenima i pretpostavljenima; sačinjavanje izveštaja i davanje preporuka za unapređenje postojećeg stanja,
- povećanje sopstvene vidljivosti u sistemu i informisanje zaposlenih o zaduženjima „osobe od poverenja”,
- senzibilisanje kolektiva za temu diskriminacije – istraživanja pokazuju da većina ljudi nije upoznata sa tim šta je diskriminacija, kako se ona ispoljava i šta je moguće preduzeti, pa je važno da „osoba od poverenja” upozna svoje kolege sa ovim problemom i da podigne svest o mehanizmima zaštite,
- osmišljavanje programa obuke ili neformalnih vidova edukacije zaposlenih u saradnji sa mehanizmima rodne ravnopravnosti unutar sistema,
- uspostavljanje i održavanje komunikacije sa drugim mehanizmima rodne ravnopravnosti unutar sistema (savetnik/savetnica za rodnu ravnopravnost, analitičke grupe), zatim sa psihološkim službama, sektorom unutrašnje kontrole, inspektoratom i sličnim organizacionim jedinicama, ali i institucijama i organizacijama koje se bave rodnom ravnopravnošću, a koje su izvan sistema, i
- unapređenje kanala prikupljanja podataka o slučajevima diskriminacije.

Moguće greške

U istraživanjima opažanja i ocenjivanja osoba (12) koja su u prethodnom periodu bile izabrane za „osobe od poverenja“ od 2013. godine, uočene su različite greške u izboru, ne/angažovanju i atmosferi ne/diskriminacije u radnoj sredini. Zapravo, sasvim je sigurno da su izvori mogućih grešaka višestruki, naročito kada se gledaju kroz prizmu različitih socijalnih pojava u okruženju, ali pragmatično ih svodimo na dve grupe:

1. greške osoba od poverenja u svom delovanju prema diskriminiranim osobama i
2. greške sredine prema osobi od poverenja, u procenjivanju njenog angažovanja.

Kada širokospektralno pristupimo problemu opažamo da su ove grupe grešaka isprepletane i mogu i vertikalno i horizontalno uključiti niz podgrupa koje proizilaze iz ove dve grupe. Na primer: greške radne sredine koje su uticale da pojedine osobe budu diskriminirane, zatim greške osobe od poverenja u angažmanima u svojoj radnoj sredini i sl.

Dugačka je lista uočenih grešaka, pa ćemo izdvojiti samo neke, najrelevantnije za oblast socijalne percepcije: generalizacija, pristrasnost, stereotipi, halo efekat, efekat lažnog slaganja, potvrđivanje očekivanog, greške distribucije, greške sličnosti, greške blizine, greške vremenske bliskosti, greške razlike, greške atribucije i dr.

Na primer halo-efekat (halo = oreol; svetao krug oko punog meseca, oreol oko glava svetaca na slikama) označava pojavu da procena jedne osobine (ili diskriminirane osobe ili „osobe od poverenja“) utiče na to kako će se proceniti druge osobine koje su nepovezane sa prvom, a koje itekako mogu imati značaja u pokrenutim procesima.

Zatim prilikom zaključivanja nemoguće je prikupiti sve podatke koji bi nam za ispravno zaključivanje bili potrebni, pa je zato neizbežno da idemo „izvan” dobijenih informacija i da

pribežavamo generalizacijama. Međutim, kao i u naučnom zaključivanju, nekada su takve generalizacije veoma nepouzdana, bilo zbog malog uzorka situacija na osnovu kojih generališemo bilo zbog krajnje nereprezentativnog uzorka koji imamo na raspolaganju. Dok se naučnici uzdržavaju od donošenja prebrzih zaključaka, ljudi u svakodnevnom životu, držeći se pravila „bolje išta nego ništa”, izvode vrlo široke generalizacije i veruju im više nego što bi smeli. (13)

Prevazilaženje atmosfere u radnoj sredini izazvane ovim navedenim uticajem grešaka, mogu se svesti na nekoliko mera:

- razvijanje tačnih i preciznih mera učinaka,
- obuka osoba od poverenja, ali i edukacija organizacione celine, i
- korišćenje iskustava drugih osoba od poverenja i drugih organizacionih celina.

Ali kao prioritetno – potrebno je izgraditi ozbiljan a ne formalan pristup izboru osoba od poverenja kroz model kompetencija, što će značajno poboljšati objektivnost, transparentnost i jednostavnost razrešavanja mogućih diskriminatornih problema u radnoj sredini. Jer suzbijanje diskriminacije stvara i neguje atmosferu nediskriminatornog postupanja, odnosno sankcioniše diskriminatorno ponašanje prema ženama i muškarcima. Poštovanjem institucionalizacije politike jednakih mogućnosti za žene i muškarce stvara se produktivna i efikasna radna sredina profesionalno zadovoljnih aktera/akterki, koja time zadobija poverenje šire društvene zajednice i postaje organizacioni i institucionalni primer za ugled drugima. Praktično kroz „osobe od poverenja” nedvosmisleno se ostvaruje uticaj na operativnu funkcionalnost i adekvatnu „isporuku” bezbednosti i pravde kroz prizmu rodne ravnopravnosti.

ZAKLJUČAK

Postavlja se pitanje da li nam pored svih ustavnih i zakonskih antidiskriminativnih odredaba zaista treba još neka, dodatna garancija u vidu unutrašnjih mehanizama za njeno postizanje? Odgovor glasi da tek poštovanjem antidiskriminativnog principa jednakih mogućnosti omogućava se i nepriviligovanima da učestvuju u donošenju odluka. Različite percepcije o jednoj stvari daju dobru osnovu za svrsishodna i efikasna rešenja koja donose dobrobit u smislu višeg nivoa bezbednosti celoj društvenoj zajednici. Možda treba razmišljati u pravcu izmene nesretno određenog termina „osoba od poverenja”.⁴ Ali ono što svakako ne treba uraditi je zamagliti mehanizam (neki su čak dovodili u pitanje i njegovo postojanje) već mu pružiti šansu da kroz život u kontinuitetu izbegnemo marginalizovanjem rodne priče i samog principa rodne ravnopravnosti.

A na eventualno pitanje/primedbu, da li je zaista racionalno baš sada u našoj nezavidnoj ekonomskoj situaciji da nam okupira pažnju i energiju čitava lista antidiskriminativnih mera koje će sigurno menjati mnoge naše navike i prakse, odgovor možemo naći u Fukujaminom pitanju: da li smo siromašni zato što nam nedostaju ekonomske šanse ili zbog disfunkcionalnih socijalnih navika, koje bi bile na delu i kada bi ekonomske pogodnosti postojale? (14) U te disfunkcionalne navike, koje sasvim izvesno postoje, predstavlja i diskriminacija. Diskriminacija onemogućuje strukturalno da kreativnost, energija, sposobnosti i talenti od žena preko popularnih, ali i nepopularnih manjinskih grupa budu bez ikakvih smetnji angažovani na opštu dobrobit. Opšta korist je ono što Tomas Botomor naziva „cirkulacija elita“ koja postoji kada je talentovanim i vrednim pojedincima i pojedincima iz neelitnih slojeva društva, kojeg god pola, nacionalne ili verske pripadnosti, moguće da zauzmu sva profesionalna mesta i mesta sa kojih se može uticati na donošenje odluka. (15) Jer kako navodi Maluf, svaka diskriminatorna politika je opasna i jedini razuman cilj, jedini častan cilj je borba da se prema svakom građaninu postupa kao prema građaninu s punim pravima,

⁴ U realizaciji istraživanja „Rodni aspekt u vojnoj profesiji” Instituta za strategijska istraživanja, u periodu 2013-2015. godine, kada je rađen fokus intervju sa komandantom Kopnene vojske Vojske Srbije, interesantno je bilo njegovo zapažanje izrečeno kroz pitanje: „Da li sam ja kao komandant „osoba od nepoverenja”?

ma kakve bile njegove pripadnosti. (16) Ili rečeno sportskim rečnikom, tim koji za vreme meča svoju polovinu igrača drži stalno na klupi za rezerve ne dajući im priliku da igraju, nema šanse da dobije ni taj, niti bilo koji meč, ma kakve bile igračke sposobnosti onih uvek istih, nezamenjivih igrača na terenu.

Uostalom ne treba izgubiti iz vida da kroz celokupnu istoriju, nazivajući se ovako ili onako u raznim društvenim uređenjima je postojala osoba u sredini gde se živi i radi kojoj smo verovali više ili manje, koja je ostvarivala diskretno svoju ulogu oslonca za sporna pitanja. Problem nije dakle u potrebi za takvom osobom, problem je u manjku ljudske empatije za problemima diskriminacije jer se uvek stereotipno gledaju kroz pitanja diskriminacije žena, što je još uvek kamen spoticanja u našem patrijarhalnom društvu.

LITERATURA

1. Ženevska konvencija (1949), Konvencija o izbeglicama (1951), Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (1979), Konvencija UN o pravima deteta (1989) i Statut iz Rima Međunarodnog krivičnog suda.
2. Mršević Z., Janković S., *Mehanizmi za rodnu ravnopravnost kao deo globalizacijskih trendova*, Centar za ekonomska istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd, 2017, str. 238-249.
3. Mršević, Z., *Standardi i mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti u demokratskim zemljama*, drugo izmenjeno i dopunjeno izdanje, Beograd 2002, OSCE, http://zoricamrsevic.in.rs/knjige/Standardi_i_mehanizmi.pdf, pristupljeno 23. oktobra 2017. godine.
4. OSCE's study on National Action Plans for implementing UN Security Council Resolution <http://www.osce.org/secretariat/125727?download=true>, pristupljeno 22. oktobra 2017. godine.
5. Stojković, B., Janković, S. *Sustainability of UNSCR 1325 Implementation in the Republic of Serbia*, Belgrade: Institute for strategic research, 2016. godine. pp.350-366.
6. Zaključak Vlade 05 broj 337-1685/2015 od 19.02.2015. godine i Izveštaj Političkog saveta o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010-2015) za period od 2011. do 2013. godine. Internet sajt Ministarstva odbrane http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4352, pristupljeno 10. marta 2016. godine.
7. Zaključak Vlade 05 broj 021-11794/2015-1 od 28.11.2015. godine i Izveštaj Političkog saveta o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010-2015) u 2014. godini. Internet sajt Ministarstva odbrane. http://www.mod.gov.rs/sadrzaj.php?id_sadrzaja=4352, pristupljeno 20. decembra 2016. godine.
8. Zaključak Vlade Republike Srbije 05 broj 337-9657/2010, od 23. decembra 2010. godine o usvajanju *Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010-2015)*, „Službeni glasnik RS“, broj 102/10, Beograd, 30. decembar 2010. godine.
9. Zaključak Vlade 05 broj 337-12773/2016-1 od 19.05.2017. godine o usvajanju Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2017-2020) za period od 2017. do 2020. godine. Internet sajt Ministarstva odbrane http://www.mod.gov.rs/multimedia/file/staticki_sadrzaj/dokumenta/akcioni_planovi/2017/Zakljucak%20Vlade%20o%20usvajanju%20NAP%20za%20primenu%20R_1325%20SB%20UN%20u%20R_Srbiji.pdf, pristupljeno 29. oktobra 2017. godine.
10. Priručnik za zaposlene u sektoru bezbednosti u Republici Srbiji, *Osobe od poverenja*, Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena, Beograd, 2014.

11. Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije. (2013). Vlada Republike Srbije.
12. Kordić, B., *Uvod u socijalnu psihologiju*. Centar za primenjenu psihologiju, Beograd, 2017.
13. Popadić, D., *Socijalna kognicija*, Filozofski fakultet, Beograd, 2016. Internet sajt <http://www.ipisr.org.rs/Upload/Dokumenta/Strane/saradnja%20kao%20cilj%20obrazovanja.pdf>, pristupljeno 29. oktobra 2017.
14. Fukujama, F., *Sudar kultura, Poverenje, društvene vrline i stvaranje prosperiteta*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 1997.
15. Botomor, T., *Elite i društvo*, Mediterran, Novi Sad, 2008, str. 127.
16. Maluf, P., *Ubilački identitet*, Paideia, Beograd, 2003.