



Učestvovanje nacionalnih manjina u policiji

Emma Stepanović

UVOD

Prema poslednjem popisu stanovništva iz 2011. godine u Srbiji živi skoro milion pripadnika nacionalnih manjina.¹ Zbog toga je uključenost nacionalnih manjina u sve društvene strukture, a naročito u javni sektor i procese donošenja odluka, od ključne važnosti za poštovanje ljudskih prava svih građana² i prevenciju međuetničkih konflikata.

Tema participacije nacionalnih manjina u sektoru bezbednosti veoma je značajna iz nekoliko razloga. Prvo, ravnomerno učešće svih građana u ovom sektoru vodi ka poštovanju različitosti, pružanju jednakih šansi i razumevanju bezbednosnih potreba i problema drugih. Drugo, poseban akcenat treba staviti na učešće nacionalnih manjina u policiji zbog njenog najneposrednijeg i svakodnevnog kontakta sa građanima. Treće, u sredinama gde sastav policije odražava sastav zajednice kojoj služi dolazi do jačanja međuetničkih odnosa, ali i kvalitetnije operativne delotvornosti policije.³ Na kraju, tema ravnomernog učešća nacionalnih manjina u policiji važna je jer svako društvo treba da teži tome da se policija percipira kao služba svih građana, a ne kao represivno oružje državnog aparata.

Srbija se kroz svoje pravne i strateške akte opredelila za razvoj i primenu koncepta policije u zajednici koji podrazumeva nov i savremen pristup bezbednosti građana, društva i države. Glavni cilj uspostavljanja policije u zajednici je razvijanje partnerskog odnosa policije i zajednice. Jedan od ključnih uslova za dostizanje ovog cilja je aktivno učešće nacionalnih manjina u radu policije. U radu je predložen kratak osvrt na trenutno stanje učešća nacionalnih manjina u policiji u Srbiji. Pored toga, istaknuta su pozitivna dostignuća i utvrđeni su sistemski nedostaci koji ometaju participaciju nacionalnih manjina u policiji. U tekstu su predstavljeni prepoznati koraci preduzeti s ciljem da poboljšaju položaj nacionalnih manjina u policiji, te je skrenuta pažnja na potencijalne probleme, i predložene su dobre prakse drugih država koje mogu da budu obrazac za rešenje nedostataka u Srbiji. Time je pored procene stanja skrenuta pažnja na izazove u podsticanju uključivanja pripadnika nacionalnih manjina u rad policije.

OGRANIČEN UVID U BROJČANO STANJE PRIPADNIKA NACIONALNIH MANJINA U POLICIJI

Tačan broj pripadnika nacionalnih manjina zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova (MUP) i njihov raspored na rukovodećim i izvršilačkim nivoima teško je utvrditi. Razlog tome je činjenica da MUP ne vodi evidenciju o nacionalnoj pripadnosti svojih zaposlenih jer nije u obavezi da to čini zbog odredbi člana 47. Ustava Republike Srbije. Pomenuti član kaže da je izražavanje nacionalne pripadnosti slobodno, te da niko ne može biti primoran da se o istoj izjasni.⁴ Ako pak

1 Tačnije, 925855. Pogledati: "Stanovništvo prema nacionalnoj pripadnosti", Republički zavod za statistiku, <http://goo.gl/ISZ8qN> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

2 Sve gramatički rodno opredeljene reči u ovom radu odnose se podjednako na pripadnike i pripadnice oba pola.

3 Visoki komesar za nacionalne manjine, Preporuke za rad policije u multietničkim društvima, (Hag: OEBS, 2006) <http://goo.gl/ltvFgJ> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

4 Ustav Republike Srbije, *Sl. glasnik RS br. 98/2006*.

lice želi da se izjasni, ono nije u obavezi da dostavi ikakav dokaz o svojoj nacionalnosti, već je njegovo opredeljenje u potpunosti stvar ličnog izbora.

Pozivajući se na pomenute ustavne odredbe o neobaveznosti izjašnjavanja, Ministarstvo unutrašnjih poslova tvrdi da ne vodi evidenciju o nacionalnoj strukturi svojih zaposlenih. U svom Informatoru, u delu o podacima o zaposlenima, Ministarstvo ne navodi broj/procentat zaposlenih koji su pripadnici nacionalnih manjina. Ovo ipak nije praksa svih državnih bezbednosnih struktura. Ministarstvo odbrane i Bezbednosna informativna agencija, na primer, vode evidenciju o nacionalnoj strukturi svojih zaposlenih, čak i o njihovoj zastupljenosti na određenim vrstama poslova, rukovodećim i izvršilačkim.

Zbog navedenih razloga teško je steći uvid u stvarno stanje u MUP-u po ovom pitanju, saznati da li se zakonske odredbe i strateška opredeljenja zaista primenjuju i uopšte spoznati prave dimenzije ovog problema. Evidencija o nacionalnoj strukturi zaposlenih je izrazito korisna kao osnova za planiranje i sprovođenje mera pozitivne diskriminacije,⁵ ispunjavanja postavljenih strateških ciljeva i poboljšavanja ukupnog stanja.

Ograničeni uvid u stanje možemo potražiti kroz izveštaje domaćih, inostranih i međunarodnih institucija. U godišnjem izveštaju Evropske komisije o napretku Srbije za 2014. navodi se da Bosanci u Sandžaku „nastavljaju da budu nedovoljno zastupljeni u lokalnoj policiji“.⁶ Slično, izveštaj o ljudskim pravima Stejt departmenta za 2013. godinu napominje nedovoljnu zastupljenost pripadnika nacionalnih manjina u policiji⁷. S druge strane, Izveštaj za 2014. potvrđuje da je MUP u Srbiji preuzeo određene korake da reši ovaj problem, i konkretno se navodi primer 57 Bošnjaka sa juga Srbije koji su prošli obuku u Centru za osnovnu policijsku obuku (COPO), te su nakon toga zaposleni u policijskoj upravi Novi Pazar.⁸ Terensko istraživanje BCBP-a u Novom Pazaru iz februara ove godine i razgovori sa predstavnicima vlasti i OEBS-a pokazali su da je procentualni odnos Srba i Bošnjaka u policiji i dalje izrazito nesrazmeran njihovom odnosu u ukupnom stanovništvu ove opštine.⁹ BCBP-ov Godišnjak reforme sektora bezbednosti u Srbiji iz 2012. godine pokazuje da se „na osnovu prikupljenih podataka stiče utisak da je zastupljenost nacionalnih manjina u odnosu na ukupan broj zaposlenih, a posebno na broj zaposlenih na rukovodećim, odnosno na komandnim mestima nedovoljna“.¹⁰ Izjave zvaničnika takođe sugerišu na problem. Tako je početkom ove godine predsednik Saveza vojvodanskih Mađara, Ištvan Pastor, na sednici

5 Mere afirmativne diskriminacije usmerene su ka uspostavljanju pravednijeg i boljeg položaja deprivilegovanih manjinskih grupa. Diskriminatorne su prema većinskoj populaciji.

6 European Commission, *Serbia 2014 Progress Report* (Brussel: European Commission, 2014) <http://goo.gl/ZiZDgE> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

7 Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, *Serbia 2013 Human Rights Report* (Washington: U.S. Department of State, 2013) <http://goo.gl/ogoRMO> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

8 Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, *Country Reports on Human Rights Practices for 2014 - Serbia* (Washington: U.S. Department of State, 2014) <http://goo.gl/5pv41J> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

9 Aureija Đan i Gorana Radovanović, *(Ne)bezbedne u javnom prostoru* (Beograd: BCBP, 2015).

10 Miroslav Hadžić, ur. i Sonja Stojanović Gajić, ur., *Godišnjak reforme sektora bezbednosti u Srbiji* (Beograd: BCBP, 2012).

Pokrajinskog saveta za bezbednost izjavio da, iako postoje određeni pomaci, nacionalne manjine i dalje ne učestvuju dovoljno u policiji i da stanje „treba da bude bolje nego što je sada“.¹¹

RAD POLICIJE U ZAJEDNICI I ZASTUPLJENOST NACIONALNIH MANJINA

Osnovna ideja koncepta policije u zajednici je postizanje kvalitetnijeg odnosa između policije i zajednice kojoj služi: boljeg međusobnog razumevanja, preciznijeg identifikovanja problema i potreba građana, njihovo uključivanje u prevenciju i kontrolu kriminaliteta. Na ovaj način koriste imaju i građani u lokalnoj zajednici i policijska uprava. Rad policije postaje efikasniji, efektivniji, transparentniji i pravedniji. Kako bi ovako zamišljen odnos bio moguć, potrebno je da građani pripadnici manjinskih grupa uvide da su ravnomerno zastupljeni u lokalnoj policiji, da nisu neprivilegovani u odnosu na većinsko stanovništvo i da policija ima „sluha“ za njihove specifične potrebe. Sa druge strane, kroz zapošljavanje pripadnika manjina policija treba da shvati značaj različitosti i tolerancije i da se obrati i pomogne svim svojim građanima bez diskriminacije. Na ovaj način se stvara osećanje uzajamne odgovornosti za bezbednost u zajednici. U suprotnom, problemi u odnosu između policije i manjinskog stanovništva mogu rezultirati izolacijom i/ili otvorenim konfliktom.

Strategija policije u zajednici doneta je u aprilu 2013. godine. Kroz sprovođenje Strategije MUP se obavezao da će preporuke OEBS-a o radu policije u multietničkim društvima predstavljati smernice za rad policije sa manjinskim zajednicama. Imajući to u vidu, preporuka je da sastav policije na svim nivoima i položajima treba da odražava raznolikost stanovništva, da treba primeniti posebne mere koje će podstaći pripadnike manjina da se uključuju u rad policije i posebne mere kojima će se njima obezbediti jednake šanse za napredovanje, da treba postaviti jasne statističke ciljeve kao indikatore poboljšanja zastupljenosti svih društvenih grupa u sastavu policije.¹² Međutim, stiče se utisak da je u Akcionom planu za sprovođenje Strategije policije u zajednici propušteno da se ove konkretne preporuke dodatno specifikuju.

Naime, Akcioni plan za sprovođenje Strategije policije u zajednici donet je u avgustu, nakon dve godine od strategijom predviđenog roka. Iako pokriva različite aspekte rada policije, ovaj dokument ne posvećuje dovoljno pažnje ravnomernoj etničkoj zastupljenosti svih manjinskih grupa u MUP-u. Što se tiče aktivnosti na polju učešća nacionalnih manjina u radu policije, Akcioni plan propisuje „sprovođenje promotivnih kampanja među nacionalnim manjinama“¹³, ali ne razrađuje detaljnije ovu aktivnost, niti se poziva na konkretne i korisne mere koje OEBS predlaže u svojim gorepomenutim Preporukama.

11 „Stefanović: Albanci, Turci i Goranci najugroženije manjine u Vojvodini“, Blic, <http://goo.gl/n0lxUb> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

12 Visoki komesar za nacionalne manjine, *Preporuke za rad policije u multietničkim društvima*, (Hag: OEBS, 2006) <http://goo.gl/ltvFgJ> (Pristupljeno 8. 8. 2015).

13 Ministarstvo unutrašnjih poslova, *Akcionni plan za primenu Strategije policije u zajednici* (Beograd: Službeni glasnik RS, 2015) <http://goo.gl/PkZnKe> (Pristupljeno 15. 8. 2015).

Antrfile 1: Primer dobre prakse uključivanja nacionalnih manjina u Škotskoj policiji

Škotska policija koja dela u veoma heterogenoj zajednici ima sistematičan pristup problemu zastupljenosti manjina kroz organizaciona i normativna rešenja. U ostvarivanju zacrtanih strateških ciljeva koji se tiču ravnomerne zastupljenosti manjinskih grupa, škotska policija sprovodi niz aktivnosti: na svaka tri meseca održavaju se sastanci na ovu temu sa predstavnicima svih policijskih odeljenja koje prati izrada akcionog plana sa konkretnim merama koje treba preduzeti; u svim delovima zemlje organizuju se „otvoreni dani“ kako bi se što većem broju ljudi iz različitih zajednica približio policijski posao i ukazalo na mogućnosti zapošljavanja; unutar policijskih struktura održavaju se predavanja i radionice koje dižu svest o potrebi ravnomerne zastupljenosti svih članova društva i u njima učestvuju oficiri svih rangova.¹⁴

NACIONALNE MANJINE U PROCESU REGRUTACIJE ZA POLICIJSKU SLUŽBU

Pripadnici nacionalnih manjina, kao i svi ostali, moraju da prođu policijsku obuku u COPO-u ili završe studije na Kriminalističko-policijskoj akademiji (KPA) kako bi se kvalifikovali da obavljaju policijski posao. Međutim, postoje određeni uslovi koje pripadnici nacionalnih manjina moraju da ispune prilikom procesa regrutacije, a koji mogu da predstavljaju prepreku njihovom učestvovanju u policiji.

Problem nepoznavanja jezika pri prijemu u COPO

Kvalifikacioni ispit za COPO se sastoji iz četiri provere, pri čemu je svaka eliminaciona pa tako uspeh na jednoj uslovljava izlazak na sledeću. Prva provera je psihotestiranje u okviru kog se ispituje nivo opšte kulture i informisanosti kandidata, pri čemu je kandidatima omogućeno da rade testove na svom maternjem jeziku. U ponudi su srpski, mađarski, albanski, romski, slovački, rusinski, rumunski i ukrajinski jezik.

Međutim, već sledeća etapa testiranja podrazumeva dobro vladanje srpskim jezikom. U pitanju je provera jezičke kulture i pravopisa – pisani sastav na ćirilici i test znanja. Ovo može da predstavlja problem pripadnicima određenih nacionalnih manjina (najčešće Mađarima i Albancima)¹⁵ jer se dešava da ne poznaju dovoljno srpski jezik. Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina kaže da: „obrazovanje na jeziku nacionalne manjine ne isključuje obavezno učenje srpskog jezika“¹⁶, dok Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja kao jedan od ciljeva obrazo-

14 "Police Scotland Equality and Diversity Update – July 2014", Police Scotland, <http://goo.gl/Ak9i4X> (Pristupljeno 15. 8. 2015).

15 Zaključak izveden iz OEBS-ovog dokumentarnog filma: *The school of open doors*, DVD (Beograd: OEBS, 2012).

16 Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina, *Sl. list SRJ br. 11/2002, Sl. list SCG br. 1/2003, Sl. glasnik RS br. 72/2009 i 97/2013.*

vanja u Srbiji između ostalog navodi „poštovanje i negovanje srpskog jezika i maternjeg jezika”.¹⁷ Uprkos slovu zakona, loš nastavni plan i program često dovodi do toga da pripadnici nacionalnih manjina ne poznaju dovoljno srpski jezik i ćirilicu, te se ovo javlja kao ozbiljan problem u praksi. Policijski posao pored operativnih aktivnosti podrazumeva i vođenje obimne administracije, pa tako svaki dan policijski službenik je dužan da napiše precizan i nedvosmislen izveštaj o svemu što je radio, te mu je poznavanje srpskog jezika neophodno. Ništa manje važna nije ni komunikacija sa građanima koja opet iziskuje poznavanje jezika.

Posle treće etape testiranja, testa fizičke spremnosti, problemi sa nepoznavanjem srpskog jezika javljali su se i tokom četvrte etape prijemnog ispita – intervju, a rešavani su tako što su dovođeni prevodioci za jezik određene manjine.

Ako prođu sve etape testiranja i budu primljeni u COPO pripadnicima nacionalnih manjina koji imaju poteškoće sa srpskim jezikom je obezbeđen poseban kurs srpskog jezika za savladavanje ove prepreke. Ovakvo rešenje je dalo dobre rezultate, jer su polaznici pokazali interesovanje za učenje.¹⁸

Za razliku od COPO, na KPA je problem slabog poznavanja srpskog jezika premošćen tako što ne postoji donja granica bodova potrebnih za polaganje ovog testa, tj. nemoguće ga je pasti, već se osvojeni bodovi sabiraju sa bodovima drugih testova (psiho-testa, testa fizičke spremnosti, intervju). Ipak, ostaje neophodno savladavanje srpskog jezika tokom školovanja.

Antrfile 2: Primer dobre prakse u savladavanju jezika pripadnika policije

U Bujanovcu i Preševu, sredinama sa velikim udelom albanskog stanovništva, organizovan je jednomesečni kurs srpskog jezika kako bi se kandidati spremili za testiranje i kako bi se povećala njihova prolaznost pri upisu. Drugi deo ovog projekta podrazumeva trodnevnu posetu albanskih srednjoškolaca Sremskoj Kamenici i COPO-u, sa ciljem približavanja i boljeg upoznavanja školskog sistema i sredine. Ipak, treba razmisliti o produženju programa. U OEBS-ovom dokumentarnom filmu „The school of open doors“ učenik srednje škole u Bujanovcu koji je prošao pomenuti kurs kaže: „Mi, Albanci, ne pričamo dobro srpski jer ne komuniciramo sa Srbima. Mesec dana je malo.”¹⁹

Bezbednosna provera pripadnika nacionalnih manjina

Problem je uočen pri sprovođenju bezbednosne provere²⁰, obaveznog koraka koji kandidati moraju da prođu pri upisu na COPO i KPA. Za pripadnike romske nacionalne manjine posebno je problematičan koncept „porodične odgovornosti” koji ova provera podrazumeva.

17 Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, Sl. glasnik RS br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 i 68/2015.

18 Vidi fusnotu broj 15.

19 Isto.

20 Skup radnji kojima se utvrđuje postojanje ili nepostojanje bezbednosnih smetnji za vršenje određenih poslova.

Koncept „porodične odgovornosti“ nalaže da kandidat automatski biva diskvalifikovan ako je član njegove uže porodice imao „problema sa zakonom“.²¹ Kod Roma ovo predstavlja posebnu proteškoću jer loša ekonomska situacija u kojoj se tradicionalno nalazi ova manjina i česta lakša krivična dela u koje ih ona gura, otežavaju kandidatu romske nacionalnosti da prođe bezbednosnu proveru. Posledica toga je situacija u kojoj umesto da se pojedinci motivišu da izađu iz nepovoljnog socijalnog okruženja u kom su rođeni, oni se onesposobljavaju za to.

Bezbednosne provere u Srbiji su regulisane delimično i neprecizno u nekoliko različitih zakonskih i pozakonskih akata. Posledica ovoga je nesistematično sprovođenje provera, često kršenje zakona, ostavljanje prostora za diskreciono tumačenje i diskriminaciju. Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti više puta je isticao problem bezbednosnih provera, pri čemu je skrenuta pažnja nadležnim institucijama na neophodnost njegovog rešavanja. Dok se zakonski adekvatno ne uredi ova oblast, Poverenik predlaže da KPA u potpunosti ukine praksu bezbednosne provere svojih kandidata.²²

Problem nemogućnosti zapošljavanja osoba sa dvojnim državljanstvom

Specifičan problem učešću pripadnika nacionalnih manjina u policiji prouzrokuje zahtev da zaposleni u MUP-u imaju samo srpsko državljanstvo. Lica koja pored srpskog imaju i državljanstvo svoje matične države ne mogu biti primljena u radni odnos. Takva praksa nije u skladu sa zakonskom regulativom.

Izmenama i dopunama Zakona o policiji 2011. godine predviđeno je da se u rad u MUP-u, za razliku od dotadašnje prakse, primaju i osobe sa dvojnim državljanstvom. Ostavljena je mogućnost da se za određena radna mesta, koja po prirodi svog posla to zahtevaju, može propisati obaveza da zaposleni ima samo državljanstvo Srbije.

Zaštitnik građana je u avgustu 2014. utvrdio da se ove izmene ne sprovode u praksi. Razlog za to je što nisu doneti podzakonski akti kojima bi se izvršila sistematizacija i utvrdio tačan spisak pozicija koje od zaposlenog zahtevaju da ima isključivo samo srpsko državljanstvo, te se ovaj zahtev i dalje primenjuje na sve pozicije u MUP-u.²³ Tada se MUP u zvaničnom odgovoru obavezao da će ovo pitanje rešiti adekvatnim podzakonskim aktom i novim Zakonom o policiji.²⁴

Danas, godinu dana posle intervencije Zaštitnika građana, ne postoje podaci da je donet podzakonski akt, tj. nov pravilnik o sistematizaciji radnih mesta u policiji, koji reguliše ovaj problem.²⁵

21 Pri tom se krši Zakon o zaštiti podataka o ličnosti jer pojedinac nad kojim se vrši provera može dati pristanak za obaveštajnu obradu podataka koji se odnose na njega, ali ne može to učiniti i za podatke koji se odnose na treća lica.

22 Milan Galović, „Upozorenje Šabića KPA zbog bezbednosnih provera“, Politika, <http://goo.gl/e9JhX6> (Pristupljeno 16. 8. 2015).

23 „MUP traži dodatni uslov za prijem kandidata koji nije naveden u konkursu“, Zaštitnik građana, <http://goo.gl/3Tqiuq> (Pristupljeno 18. 8. 2015).

24 Isto.

25 Prema podacima koje je Zaštitnik građana pružio BCBP-u.

Na pitanje da li je podzakonski akt donet, MUP je u zvaničnom odgovoru na zahtev za pristup informacijama od javnog značaja odgovorio „da ne raspolaže traženim informacijama“. Nacrt novog Zakona o policiji među uslovima za zasnivanje radnog odnosa u MUP-u navodi kao neophodno da lice „nema dvojno državljanstvo za ona radna mesta na kojima je propisano isključivo državljanstvo Republike Srbije.“²⁶ Zakon ne precizira koja su to radna mesta.

Iako se u tekstu konkursa za prijem u COPO ne navodi kao obavezno prilaganje dokaza da kandidat ima samo državljanstvo Srbije, u praksi se pokazalo da je ovaj korak ipak neophodan za upis i kandidati su na osnovu ovog kriterijuma odbijani.²⁷ Kriminalističko-policajska akademija je do pre nekoliko godina imala istu praksu, odnosno za upis je bilo neophodno da se kandidat odrekne dvojnog državljanstva, ali je sada ta praksa ukinuta.

Antrfile 3: Primer dobre prakse - „Inkluzija Romkinja i Roma u sektor bezbednosti - ka većoj polaznosti na osnovnu policijsku obuku“²⁸

Kako bi se povećao broj Roma i Romkinja koji pohađaju osnovnu policijsku obuku, sprovedene su info sesija za mlade Romkinje i Rome i jednodnevnih pripremnih treninga u šest policijskih uprava (Beograd, Novi Sad, Niš, Bor, Kraljevo, Pirot). Time se želi postići bolja upućenost pripadnika ove nacionalne manjine sa mogućnostima upisa i školovanja za policijskog službenika, kao i veća zainteresovanost za pristupanje policijskoj službi. Prijemni test za upis se radi na kompjuteru, a Romi ga često kod kuće ne poseduju. Ovi treninzi im pomažu da savladaju tu prepreku. Plan je da se ovakva podrška inkluziji Roma nastavi i po završetku ovog projekta i to kroz projekat „Tehnička podrška Kancelariji za ljudska i manjinska prava“. Treba naglasiti da su ovo projektne aktivnosti, ali ne i sistemske mere koje sprovodi MUP.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Kroz preduzete aktivnosti i izjave zvaničnika u medijima primetno je da je Ministarstvo unutrašnjih poslova obratilo pažnju na važnost učešća nacionalnih manjina u policiji i da preduzima bitne korake da se situacija na ovom polju popravi. Ipak, postoje određeni problemi na kojima treba raditi u cilju poboljšanja trenutne situacije.

1. Nacionalni prosvetni savet, u saradnji sa Nacionalnim savetima nacionalnih manjina, treba da donese adekvatnije nastavne programe srpskog jezika kao nematernjeg. Tako će se pripadnicima nacionalnih manjina omogućiti efikasnije učenje službenog jezika Republike Srbije.

26 "Nacrt Zakona o policiji", MUP, <http://goo.gl/O8ANIH> (Pristupljeno 20. 11. 2015).

27 Više o konkretnom slučaju na: Nevena Petrušić, "Pritužba M. S. protiv Centra za osnovnu policijsku obuku MUP-a zbog diskriminacije na osnovu državljanstva u oblasti stručnog usavršavanja", Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, <http://goo.gl/KToxcM> (Pristupljeno 18. 8. 2015).

28 Projekat sprovode policijska asocijacija „Evropski policajci romske nacionalnosti“, Centar za istraživanje javnih politika, Kancelarija za ljudska i manjinska prava Vlade Srbije i MUP.

2. Potrebno je posebnim zakonom urediti materiju bezbednosnih provera na način kojim se neće ostavljati prostor za arbitrarne odluke, kršiti prava trećih lica na zaštitu podataka o ličnosti i kojim se kandidati neće smatrati krivim i odgovornim za postupke trećih lica.
3. Ministarstvo mora da donese akt o sistematizaciji radnih mesta i time odredi tačan spisak pozicija koje zahtevaju isključivo srpsko državljanstvo, kako ne bi dolazilo do daljih nedoumica, oprečnih zahteva i diskriminacije na osnovu posedovanja dvojnog državljanstva.
4. Podizanje svesti o važnosti učešća nacionalnih manjina u policiji kroz organizovanje raznih vidova edukacija, treninga i seminara kao i redovno praćenje stanja i napretka neophodni su uslovi da se pripadnici nacionalnih zajednica efikasno uključe u rad policije u Srbiji.

LITERATURA

1. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. Country Reports on Human Rights Practices for 2014 – Serbia. Washington: U.S. Department of State, 2014. <http://goo.gl/5pv41J> (Pristupljeno 8. 8. 2015).
2. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. Serbia 2013 Human Rights Report. Washington: U.S. Department of State, 2013. <http://goo.gl/ogoRMO> (Pristupljeno 8. 8. 2015).
3. Đan, Aurelija i Radovanović, Gorana. (Ne)bezbedne u javnom prostoru. Beograd: BCBP, 2015.
4. European Commission. Serbia 2014 Progress Report. Brussel: European Commission, 2014. <http://goo.gl/ZiZDgE> (Pristupljeno 8. 8. 2015).
5. Galović, Milan. „Upozorenje Šabića KPA zbog bezbednosnih provera“. Politika. <http://goo.gl/e9JhX6> (Pristupljeno 16. 8. 2015).
6. Hadžić, Miroslav, ur. i Stojanović Gajić, Sonja, ur. Godišnjak reforme sektora bezbednosti u Srbiji. Beograd: BCBP, 2012.
7. Ministarstvo unutrašnjih poslova. Akcioni plan za primenu Strategije policije u zajednici. Beograd: Službeni glasnik RS, 2015. <http://goo.gl/PkZnKe> (Pristupljeno 15. 8. 2015).
8. „MUP traži dodatni uslov za prijem kandidata koji nije naveden u konkursu“. Zaštitnik građana. <http://goo.gl/3Tqie> (Pristupljeno 18. 8. 2015).
9. „Nacrt Zakona o policiji“. MUP. <http://goo.gl/O8ANIH> (Pristupljeno 20. 11. 2015).
10. Petrušić, Nevena. „Pritužba M. S. protiv Centra za osnovnu policijsku obuku MUP-a zbog diskriminacije na osnovu državljanstva u oblasti stručnog usavršavanja“. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. <http://goo.gl/KToxCM> (Pristupljeno 18. 8. 2015).
11. „Police Scotland Equality and Diversity Update – July 2014“. Police Scotland. <http://goo.gl/Ak9i4X> (Pristupljeno 15. 8. 2015).
12. „Stanovništvo prema nacionalnoj pripadnosti“. Republički zavod za statistiku. <http://goo.gl/ISZ8qN> (Pristupljeno 8. 8. 2015).
13. „Stefanović: Albanci, Turci i Goranci najugroženije manjine u Vojvodini“. Blic. <http://goo.gl/n0IxUb> (Pristupljeno 8. 8. 2015).
14. The school of open doors. DVD. Beograd: OEBS, 2012.
15. Ustav Republike Srbije. Sl. glasnik RS br. 98/2006.
16. Visoki komesar za nacionalne manjine. Preporuke za rad policije u multietničkim društvima. Hag: OEBS, 2006. <http://goo.gl/ltvFgJ> (Pristupljeno 8. 8. 2015)

17. Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina. Sl. list SRJ br. 11/2002, Sl. list SCG br. 1/2003, Sl. glasnik RS br. 72/2009 i 97/2013.
18. Zakon o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja. Sl. glasnik RS br. 72/2009, 52/2011, 55/2013, 35/2015 i 68/2015.

O AUTORKI

Ema Stepanović diplomirala je na Fakultetu bezbednosti Univerziteta u Beogradu sa završnim radom na temu „Uporedna studija položaja nacionalnih manjina u Republici Srbiji i Republici Hrvatskoj“. Dodatno znanje stekla je pohađajući Američki institut o političkim i ekonomskim sistemima na Karlovom univerzitetu u Pragu. Trenutno je stažista Programa Ujedinjenih nacija za razvoj gde je angažovana na istraživačkom projektu „Vitalnost opština“ u okviru izrade Izveštaja o ljudskom razvoju.

Izdavač

Beogradski centar za bezbednosnu politiku

Đure Jakšića 6/5, Beograd

Tel: 011 3287 226

www.bezbednost.org

office@bezbednost.org

Autorka

Ema Stepanović

Urednica

Aurelija Đan

Dizajn i prelom

Saša Đorđević

Beograd, 2015.