

Rod, raznolikost i pravosuđe

Pregled i preporuke



Ovaj dokument je OEBS-ova Kancelarija za demokratske institucije i ljudska prava prvo objavila na engleskom jeziku, [2019. godine], kao [Gender Diversity and Justice – Overview and Recommendations]. Prevod na srpski obezbedila je Misija OEBS-a na Kosovu.

Sadržaj

1. UVOD	4
1.1 Kratak pregled studije	7
1.2 Rečnik pojmova	8
2. ANALIZA	11
2.1 Pregled rodnih pitanja i raznolikosti među akterima pravosudnog sistema	12
2.2 Ključni nalazi i dobre prakse	14
Zastupljenost žena	14
Zastupljenost manjina	15
Zastupljenost osoba sa invaliditetom	17
Sveobuhvatne strategije za povećanje rodne jednakosti i raznolikosti	18
3. KLJUČNE PREPORUKE	22
3.1 Rod i raznolikost u izboru kandidata i zapošljavanju	23
3.2 Rod i raznolikost u zadržavanju osoblja pravosudnog sektora	23
3.3 Senzibilizovati aktere pravosudnog sistema i pravno obrazovanje	24
3.4 Uključivanje aspekta roda i manjina	26
4. ZAVRŠNE NAPOMENE	28

1. Uvod



Pružanje podrške vladavini prava u zemljama članicama OEBS-a, uključujući reformu pravosudnog sektora, sastavni je deo rada OEBS-ove Kancelarije za demokratske institucije i ljudska prava (ODIHR). ODIHR je sa više zemalja članica radio na rešavanju pitanja niskog stepena poverenja u pravosudne sisteme, uključujući poverenje u rad sudova i tužilaštava. Često se smatra da sudije i tužioci pripadaju nekom zatvorenom klubu, nepristupačnom za obične građane. Ovakva percepcija se dodatno potkrepljuje kada se demografski sastav ljudi koji rade u pravosudnom sistemu ne podudara sa sastavom stanovništva u celini.

Kako bi odgovorio na ove zabrinutosti ODIHR je održao više sastanaka sa akterima pravosudnog sektora iz celog regiona OEBS-a. Učesnici su se osvrnuli na prepreke na koje nailaze žene i manjine u ostvarivanju pristupa pravdi, kao i na ravnopravnu zastupljenost i efikasno učešće u pravosudnim sistemima.

ODIHR je zatim nastavio da razvija svoj rad u ovoj oblasti, kako bi se bolje razumeli priroda i raširenost ovih prepreka, podigla svest o njima i izradile preporuke za njihovo prevazilaženje.¹

Ovaj dokument sadrži analize i preporuke za izgradnju uključivijeg pravosudnog sistema, na osnovu rezultata studije procene potreba koju je ODIHR sproveo 2017.² Ova studija, koja se zasnivala na kancelarijskom istraživanju³ i prikupljanju podataka sa terena,⁴ strukturirana je oko dve odvojene ali međusobno povezane teme: a) rod i raznolikost među akterima pravosudnog sistema, u pogledu zapošljavanja i izbora raznolike radne snage i obezbeđivanja ravnopravnosti na radnom mestu; i b) uticaj roda i raznolikosti među akterima pravosudnog sistema na

pravičnost ishoda, na način na koji to vide krajnji korisnici pravosudnih sistema. U ovom dokumentu predstavljeni su konkretni izazovi koji su identifikovani u studiji procene potreba i istaknute su neke dobre prakse kao način za njihovo prevazilaženje.⁵

Ovaj dokument i studija procene potreba ne predstavljaju sveobuhvatnu analizu svih rodnih pitanja od značaja za žene i muškarce u pravosudnom sistemu. Umesto toga, oni se fokusiraju na pitanja sadržana u obavezama OEBS-a i međunarodnim standardima koji se odnose na rodnu ravnopravnost u pravosudnim sistemima, kao što su zastupljenost i zabrana diskriminacije. Postupanje na radnom mestu se ispituje u onoj meri u kojoj se odnosi na ove pojmove, dok je seksualno uznemiravanje na radnom mestu van okvira ovog dokumenta. Romi i Sinti i osobe sa invaliditetom izabrani su kao posebne manjinske grupe u centru pažnje tokom faze procene potreba u ovoj studiji, kako bi se postigla usklađenost sa postojećim raspoloživim resursima i stručnim mišljenjem.

Analize i preporuke iz ovog dokumenta imaju za cilj da pruže podršku zemljama članicama OEBS-a u ispunjavanju njihovih obaveza da osiguraju „posebne mere za postizanje cilja rodne ravnoteže [...] u svim pravosudnim i izvršnim organima“ (Atina 2009. godine)⁶ i obezbede „da sudije imaju odgovarajuću stručnu spremu i obuku i da su izabrani bez diskriminacije“ (Moskva 1991. godine).⁷ Namenjene su različitim ciljnim grupama, uključujući kreatore politika u zemljama članicama OEBS-a pojedinačno, sudije, tužioce, i druge stručnjake u oblasti prava, kao i predstavnike građanskog društva koji se bave promovisanjem vladavine prava.

1.1 Kratak pregled studije

Nalazi studije procene potreba potvrđuju da su rodna ravnoteža i zastupljenost manjina u pravosudnim sistemima važni činioci za pravičnije ishode rada pravosudnih sistema. Ovo je posledica više faktora, uključujući veće poverenje javnosti u pravosudne sisteme u kojima je vidljiva veća raznolikost zaposlenih u pravosudnom sektoru. Pored toga, raznolikost na radnom mestu može pomoći da službenici pravnog sektora postanu osetljiviji za različite zahteve različitih grupa, omogućavajući im tako da prevaziđu implicitne predrasude i nesvesne stereotipe koje imaju.

U ovoj studiji su ispitivani i kvalitativni aspekti zastupljenosti žena i manjina, uključujući i osobe sa invaliditetom, u pravosudnim sistemima. Čak i u zemljama članicama gde postoji rodna jednakost među akterima pravosudnog sistema, i dalje postoje rodno zasnovane barijere u unapređenju i napredovanju u karijeri. Etničke manjine i dalje nisu dovoljno zastupljene među akterima pravosudnog sistema, čak ni u zemljama članicama sa visokom stopom zastupljenosti etničkih manjina. Ovo se jasno ogleda u slučaju zajednica Roma i Sinta, čiji je položaj detaljno analiziran u ODIHR-ovoj studiji procene potreba s obzirom na posebne obaveza OEBS-a u pogledu učešća Roma i Sinta u javnom i političkom životu.⁸ Osobe sa invaliditetom takođe nisu dovoljno zastupljene među muškarcima i ženama koji rade kao sudije i tužioci u celom regionu OEBS-a.

U pogledu kvantitativne zastupljenosti, učesnici studije procene potreba pokazali su skepticizam prema afirmativnoj meri prilikom zapošljavanja u pravosudnom sektoru, osim ako se ona ne sprovede u krajnjem slučaju i za najkraće moguće vreme.

Međutim, na afirmativnu meru u pravnom obrazovanju gleda se pozitivnije.

Nalazi studije u pogledu postupanja prema ženama na radnom mestu pokazuju da je među stručnjacima pravosudnog sektora potrebna veća svest o pitanjima implicitne pristrasnosti i stereotipizacije.

Čak i u zemljama gde je zastupljenost žena u pravosudnom sektoru od nedavno unapređena, čini se da kolege muškarci i dalje sa određenim stepenom superiornosti postupaju prema ženama.

Žalbeni mehanizmi za navodne slučajeve pristrasnosti ili diskriminacije po bilo kojoj osnovi na radnom mestu po svemu sudeći se ne koriste dovoljno u većini zemalja članica obuhvaćenih ovom studijom procene potreba i pronađeno je malo dokaza o korišćenju disciplinskih mehanizama u slučajevima navodne diskriminacije.

Ovaj dokument je zasnovan na istraživanju, multidisciplinarne je prirode i daje detaljan pregled gore pomenutih pitanja. Zasniva se na standardima predviđenim širokim spektrom normativnih instrumenata, neobavezujućem normativnom okviru i drugim izvorima međunarodnog prava.

1.2 Rečnik pojmova

U rečniku pojmova koji sledi objašnjeni su ključni termini upotrebljeni u ovom dokumentu, oslanjajući se na terminologiju iz oblasti pravosuđa, ljudskih resursa, sociologije, rodnih i studija invaliditeta.

Afirmativna mera	Upotreba privremenih specijalnih mera (na primer, u obrazovanju ili zapošljavanju) za osobe iz određenih nedovoljno zastupljenih grupa, kao sredstvo za suzbijanje neravnopravnosti prouzrokovane ranijom ili sadašnjom diskriminacijom. ⁹
Kontinuirano obrazovanje	Stručno obrazovanje za članove neke profesije kako bi proširili znanje i unapredili veštine.
Direktna diskriminacija	Različito postupanje prema nekoj osobi ili grupi zbog njenog porekla ili određenih ličnih karakteristika
Raznolikost	Za potrebe ovog dokumenta, „raznolikost“ se odnosi na raznolikost na radnom mestu, tj. pravičnu zastupljenost u radnoj snazi različitih grupa društva u okruženju koje priznaje i poštuje razlike, promovišući time potpuno ostvarenje potencijala svih zaposlenih.
Implicitna pristrasnost	Stavovi ili stereotipi koji nesvesno utiču na shvatanje, radnje i odluke. Ove nepristrasnosti, koje obuhvataju i povoljne i nepovoljne procene, aktiviraju se nehotično i bez svesti ili namerne kontrole osobe. Naziva se i „nesvesna pristrasnost“.
Indirektna diskriminacija	Različit tretman uz pomoć pravila, propisa ili postupaka koji mogu da izgledaju kao neutralni, ali zapravo za posledicu imaju različit tretman za određene grupe ljudi.
Intersekcionalnost	Intersekcionalnost i intersekcionalna diskriminacija odnose se na situacije gde u isto vreme postoji više osnova diskriminacije, npr. kada Romkinja sa invaliditetom doživljava diskriminaciju zbog svoje etničke pripadnosti, roda i invaliditeta, zajedno.

Akteri pravosudnog sistema

Za potrebe ovog dokumenta, termin „akteri pravosudnog sistema“ odnosi se na muškarce i žene koji su predstavnici državnih organa uključeni u rešavanje krivičnih, građanskih ili upravnih sporova, uključujući sudije, sudsko osoblje, tužioce i osoblje tužilaštva. Ovaj termin se ne odnosi na osoblje policije, službi za sprovođenje zakona i zatvorske službe ili kazneno-popravne službe, jer su bili van okvira procene potreba.

Jezička manjina

Zajednica koja koristi jezik različit od jezika kojim govori nacionalna većina, razlikuje se od etničke manjine, premda ove dve zajednice mogu u potpunosti ili delimično da se preklapaju.

Manjina

Pripadnik grupe koja je, zbog svojih fizičkih ili kulturoloških karakteristika, izdvojena od drugih u društvu u kojem živi i doživljava neravnotežan tretman. Ovo može da uključuje pripadnike etničkih, verskih, jezičkih ili drugih grupa.

Obuka pre stupanja u službu

Obuka kako bi se kandidati za posao pripremili za ispunjavanje zahteva određenih radnih mesta.

Razumno prilagođavanje

Pružanje neophodne pojedinačne podrške ili prilagođavanje koje osobi sa invaliditetom omogućava da ima aktivnu ulogu u društvu.

Zadržavanje

Stepen do kojeg trenutno zaposleni u nekoj organizaciji ostaju u toj organizaciji tokom određenog perioda.

2. Analiza



2.1 Pregled rodnih pitanja i raznolikosti među akterima pravosudnog sistema

Izazovi vezani za rodnu ravnopravnost i raznolikost prožimaju celokupnu strukturu društva, uključujući i pravosudni sistem. Kao odgovor, zemlje članice OEBS-a obavezale su se na postizanje cilja rodne ravnoteže i nediskriminacije u pravosudnim sistemima.¹⁰ Pored toga, 2006. godine, u Briselu, zemlje članice OEBS-a prepoznale su „pozitivan doprinos koji svaka osoba može da da harmoničnom pluralističkom karakteru naših društava kroz promovisanje politike usmerene na jednake mogućnosti, zaštitu prava, pristup pravdi i javnim uslugama i podsticanje dijaloga i efikasnog učešća“.¹¹ Osim toga, u Moskovskom dokumentu su se zemlje članice OEBS-a obavezale na zaštitu ljudskih prava osoba sa invaliditetom i „da će preduzeti korake da tim osobama osiguraju jednake mogućnosti za potpuno učestvovanje u životu svog društva“.¹²

Nezavisno, nepristrasno i rodno osetljivo pravosuđe ima presudnu ulogu u unapređivanju ljudskih prava muškaraca i žena, postizanju rodne ravnopravnosti i osiguravanju da rodna pitanja budu integrisana u sprovođenje pravde.¹³ Stoga su zemlje dužne da ulože napore da ocene strukturu i sastav svojih pravosudnih tela kako bi se osigurala adekvatna zastupljenost žena i obezbedili neophodni uslovi za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu.¹⁴

Zastupljenost manjina među akterima pravosudnog sistema je još jedan važan aspekt raznolikosti. Kijevske preporuke ODIHR-a za nezavisno pravosuđe u Istočnoj Evropi, Južnom Kavkazu i Centralnoj Aziji iz 2010. godine odnose se na zastupljenost manjina u pravosuđu, i naglašavaju da njegov sastav treba da odražava sastav stanovništva. Oni predlažu da „[u] cilju povećanja

zastupljenosti manjina u pravosuđu, nedovoljno zastupljene grupe treba podsticati da steknu stručnu spremu potrebnu za sudije“ i ističu da niko ne sme „da bude izuzet zato što je pripadnik određene manjinske grupe.“¹⁵

Visoki komesar OEBS-a za nacionalne manjine u Preporukama iz Graca za pristup nacionalnih manjina pravdi između ostalog poziva zemlje članice da osiguraju da „[s]astav sudova, tribunala, tužilaštava, agencija za sprovođenje zakona, kazneno-popravnih službi, izvršnih agencija (ili sudskih izvršitelja) i institucija za ljudska prava, [...] ima za cilj da se raznolikost stanovništva odrazi na sve nivoe.“¹⁶

Što se tiče učešća osoba sa invaliditetom, član 27 Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom (KPOI)¹⁷ propisuje njihovo pravo na rad, ravnopravno sa drugima. To uključuje pravo da zarađuju za život „radom koji je slobodno izabran ili prihvaćen na tržištu rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključivo i dostupno osobama sa invaliditetom.“ U principu, Konvencija obavezuje zemlje koje su članice da preduzmu odgovarajuće mere kako bi se osigurala zaštita prava na rad osoba sa invaliditetom, u svim procesima zapošljavanja, uključujući, na primer, zapošljavanje, plate, pristup stručnom osposobljavanju i napredovanju u karijeri, uslove rada i uslove raskidanja ugovora.¹⁸ Osobe sa invaliditetom takođe imaju pravo da ravnopravno učestvuju u pravosudnom sistemu, ne samo kao korisnici sistema, već i kao sudije, tužioc, porotnici i advokati. Član 13 KPOI naglašava obavezu zemalja članica da „izvrše odgovarajuće adaptacije kako bi osobe sa invaliditetom imale istu mogućnost kao i drugi da učestvuju u svim sudskim postupcima“.

„Učešće na ravnopravnoj osnovi“ u profesijama pravosudnog sektora podrazumeva ne samo da kriterijumi izbora i

zapošljavanja moraju da budu nediskriminatorski, već da su i zemlje članice dužne da preuzmu pozitivne mere za stvaranje povoljnog okruženja za potpuno i ravnopravno učešće osoba sa invaliditetom.¹⁹

U principu, učesnici ODIHR-ove studije procene potreba su se složili da nedostatak raznolikosti među akterima pravosudnog sistema ima dalekosežan uticaj, i prevazilazi okvire dinamike na radnom mestu. Raznolikost može da utiče na donošenje odluka na sudu i na kraju ugrozi pravičnost ishoda rada pravosudnog sistema.

2.2 Ključni nalazi i dobre prakse

Zastupljenost žena

Studija procene potreba je ustanovila²⁰ da rodno zasnovane barijere za unapređenje i napredovanje u karijeri i dalje postoje čak i u zemljama članicama sa uravnoteženom zastupljenošću žena. Kao posledica toga, žene nisu srazmerno zastupljene na visokim rukovodećim pozicijama, čak i kada postoji jednaka ili neznatno veća zastupljenost u pravosudnom sektoru u celini.

U Atinskoj odluci Ministarskog saveta OEBS-a, o učešću žena u političkom i javnom životu, date su smernice u ovom kontekstu, a zemlje članice se pozivaju da „razmotre mogućnost donošenja posebnih mera za ostvarivanje cilja rodne ravnoteže u svim zakonodavnim, pravosudnim i izvršnim organima“.²¹

Neki ispitanici su uočili da muškarci češće od žena napuštaju pravosudni sektor zbog poslova u privatnom sektoru, što navodno doprinosi pojavi koja se naziva „feminizacija“ pravosudnog sektora. Na primer, neki su uočili da, čak i ako se zapošljavanje u javnom sektoru doživljava kao pravično i stabilno radno

okruženje, tužioc i sudije muškarci češće napuštaju ovu profesiju od žena. Ispitanici ovo pripisuju manjim primanjima, s jedne strane, i radnim satima „povoljnim za porodicu“ u javnom sektoru u poređenju sa advokatskim firmama i korporacijama, s druge strane. Takođe je uočeno da ova pojava nije isključivo vezana za pravosudni sektor i da se u mnogim društvima muškarci doživljavaju kao hranioci porodice, te da su zato dužni da zarađuju više, dok se žene prvenstveno doživljavaju kao čuvari porodice.

U tom smislu, uočeno je da smanjenje i uklanjanje rodne razlike u politikama roditeljskog odsustva ima pozitivan uticaj. Time se muškarci podstiču da uzmu roditeljsko odsustvo, čime se doprinosi rodnoj ravnopravnosti na radnom mestu.

Zastupljenost manjina

Zastupljenost manjina značajno se razlikuje u zemljama u kojima je sprovedena ODIHR-ova studija procene potreba, u zavisnosti od zemlje članice i predmetne manjinske grupe.

Postoje dokazi da čak i u zemljama članicama sa visokom stopom zastupljenosti etničkih manjina u javnom životu, određene manjine i dalje nisu dovoljno zastupljene. Istorijski marginalizovane manjine, posebno one koje su često stigmatizovane i izložene stereotipima, susreću se sa duboko ukorenjenim preprekama u pogledu zastupljenosti.

Na primer, muškarci i žene Romi i Sinti su u velikoj meri nedovoljno zastupljeni u sudstvima i tužilaštvima. Barem u nekim zemljama članicama se smatra da su Romi i Sinti izloženi različitim nivoima nejednakog postupanja u sudskim postupcima, posebno u krivičnim postupcima, zbog široko rasprostranjenog stereotipa da su skloni kriminalu. Drugi uobičajeni stereotip koji su anketirani ispitanici dali kao primer jeste da se Romi i Sinti

smatraju manje podobnim za roditelje, što ovu grupu izlaže većem riziku ukidanja roditeljskih prava.

Nizak nivo uspeha u obrazovanju stanovnika Roma i Sinta jedan je od činilaca koji doprinosi njihovoj nedovoljnoj zastupljenosti u pravosudnom sektoru. Niži ekonomski status, ukorenjen u istorijski dugoj diskriminaciji i socijalnoj stigmatizaciji, takođe bi mogao da obeshrabri ambiciozne studente prava Rome i Sinte da pohađaju dugotrajnu obuku koja je neophodna za polaganje stručnog sudskog ispita ili ispita za tužioca.

Kada je reč o zastupljenosti LGBT zajednice u pravosudnom sektoru, situacija se značajno razlikuje u celom regionu OEBS-a, od visokog stepena prihvaćenosti u nekim mestima do rasprostranjenih diskriminatorских stavova u drugim mestima, što za posledicu ima potpuno odsustvo aktera pravosudnog sistema koji se otvoreno izjašnjavaju kao LGBT. Prema rečima anketiranih ispitanika, u nekim zemljama članicama sve veći broj stručnjaka iz javnog sektora, uključujući aktere iz pravosudnog sektora, otvoreno se izjašnjavaju kao pripadnici LGBT zajednice i čini se da u tom pogledu ne postoji strah od diskriminacije. S druge strane, u drugim jurisdikcijama, nijedan sudija ili tužilac sa kojim je obavljen razgovor tokom studije procene potreba nije mogao da se seti nijednog sudije ili tužioca koji se otvoreno izjašnjava kao LGBT.

Anketa je jasno pokazala da će veći broj aktera pravosudnog sektora iz manjinskih grupa pomoći da se eliminišu štetni stereotipi i izgradi veće poverenje u pravosudni sektor, kako među nedovoljno zastupljenim manjinskim zajednicama kojima služe, tako i među celim stanovništvom.

Zastupljenost osoba sa invaliditetom

Osobe sa invaliditetom takođe nisu dovoljno zastupljene među akterima pravosudnog sistema u celom regionu OEBS-a.²²

Slabu zastupljenost osoba sa invaliditetom neki stručnjaci iz pravosudnog sektora vide ne kao posledicu diskriminacije, već kao „objektivno ograničenje“ sposobnosti osoba sa invaliditetom da budu sudije ili tužioci. Ovo izaziva veliku zabrinutost.

Može da se smatra da osobe sa invaliditetom nisu sposobne da rade kao sudije ili tužioci zbog svog invaliditeta, dok ono što se zapravo dešava je da prepreke pristupu nisu otklonjene na adekvatan način ili nije urađeno razumno prilagođavanje.

Zemlje članice koje od kandidata za mesta sudija i tužilaca zahtevaju da dobiju „lekarsko uverenje“ mogu nepropisno da ograniče učešće kandidata sa invaliditetom, bez ikakvog obrazloženja u vezi sa stvarnim uslovima zaposlenja.

Na sličan način, fokus grupe organizovane u sklopu procene potreba, koje uključuju osobe sa invaliditetom, pokazale su da, barem u nekim zemljama članicama, tužioci i sudije oklevaju da pozovu osobe sa invaliditetom da budu svedoci, ne samo zbog potrebe da se uradi proceduralno prilagođavanje, već i zbog verovatnoće da manje veruju njihovim svedočenjima. Osobe sa invaliditetom rekle su da imaju osećaj da se prema njima postupa kao da su manje inteligentne, kompetentne i važne tokom sudskih postupaka, ili čak da ih sažaljevaju zbog invaliditeta. Oba ova stava su podjednako omalovažavajuća i ponižavajuća.

To ukazuje da se smena sa medicinskog modela, u kome se na osobe sa invaliditetom gleda kao na primaocce usluga koje treba žaliti, na model invalidnosti koji se zasniva na pravima nije dogodila ili se samo delimično materijalizovala, barem u

nekim zemljama članicama.²³ Prema tome, potrebno je više se fokusirati na promene stavova i ponašanja kako bi se stvorilo povoljnije okruženje i uklonile barijere koje sprečavaju osobe sa invaliditetom da dobiju pristup poslu u pravosudnom sektoru.

Sveobuhvatne strategije za povećanje rodne jednakosti i raznolikosti

Sprečavanje diskriminacije na stručnim ispitima na osnovu karakteristika kao što su rod, etnička pripadnost, invaliditet ili intersekcionalni faktori, prepoznata je u studiji procene potreba kao ključni preduslov za osiguravanje raznolikosti. Jedna dobra praksa identifikovana u tom pogledu je anonimno testiranje do poslednje, licem u lice, faze procesa izbora kandidata za posao.

Uprkos objektivnim izazovima u privlačenju raznolikog skupa kandidata za posao u pravosudnom sektoru, neki od ispitanika u ODIHR-ovoj studiji procene potreba su sa priličnom dozom skepticizma gledali na afirmativnu meru. I muškarci i žene, ispitanici iz manjinskih i većinskih grupa izrazili su neslaganje sa pozitivnom merom, osim ako se ona ne sprovede u krajnjem slučaju i za najkraće moguće vreme. Opšte mišljenje je bilo da se takvim posebnim merama rizikuje stvaranje negativnog mišljenja o ženama i stručnjacima iz manjinskih grupa, čime se rizikuje ugrožavanje njihovih izgleda za pravično postupanje i jednake mogućnosti za profesionalni razvoj.

S druge strane, nekoliko anketiranih ispitanika smatra da su mere za povećanje raznolikosti u obrazovanju (za razliku od procesa zapošljavanja) odgovarajući i održiv metod za dugoročno povećanje broja pravosudnih stručnjaka iz nedovoljno zastupljenih grupa.

Za pravilno rešavanje stereotipizacije i rodne pristrasnosti u pravosudnim sistemima ključna je senzibilizacija aktera pravosudnog sektora kroz obrazovanje i obuku. Ovo uključuje ne samo redovno obrazovanje, već i vanškolsko i neformalno obrazovanje. I muškarci i žene koji su učestvovali u studiji pretežno su naglašavali raznolikost na radnom mestu kao dobru praksu za promovisanje učenja i osetljivosti. Oni su istakli da rad rame uz rame sa sudijama i tužiocima iz nedovoljno zastupljenih grupa u pravosudnom sektoru može da pomogne u prevazilaženju implicitnih pristrasnosti i nesvesne stereotipizacije.

Ispitanici u studiji procene potreba su kao drugu opciju za bolju raznoliku zastupljenost u pravosudnim sistemima istakli upotrebu sudija porotnika. Uključivanje pripadnika manjinskih zajednica u pravosudne sisteme na ovaj način povećava raznolikost i može da trasira put ka inkluziji.

Još jedna dobra praksa jeste uključivanje rodne ravnopravnosti i raznolikosti u nastavne planove i programe pravnog obrazovanja.

Ispitanici u anketi sugerisali su da je ciljna grupa možda manje otvorena za samostalne module o rodu i raznolikosti i da može da ih shvati kao ispitivanje njihove profesionalnosti i njihovih vrednosti. Suprotno tome, uvođenje relevantnog sadržaja, uključujući studije slučaja i praktične primere, smatralo se korisnim. Uvođenje načela ravnopravnosti i nediskriminacije u nastavne programe može da pokaže nesvesne pristrasnosti i ilustruje manje očigledne dimenzije raznolikosti. Dobra praksa može da bude uvođenje obavezne provere implicitne pristrasnosti za sudije i tužioce, s tim da se rezultati pokažu samo onima koji su polagali taj test. Tako bi oni koji su polagali test znali i mogli da preduzmu korake za ublažavanje svoje implicitne pristrasnosti.

Angažovanje zajednice takođe može da pomogne u prevazilaženju stigmatizacije i podstakne više kandidata iz manjinskih grupa da se prijave za poslove u pravosudnom sektoru. Ispitanici su predložili da se akteri pravosudnog sektora podstaknu da volontiraju u zajednicama kojima služe i da se organizuju događaji u zajednici za mlade žene i muškarce kako bi se isti upoznali sa mogućnostima u pravosudnom sektoru.

Pružanje finansijske pomoći studentima takođe je prepoznato kao dobar način za privlačenje kandidata iz nedovoljno zastupljenih grupa. Studija je utvrdila da takvi programi finansijske pomoći deluju dobro u kombinaciji sa angažovanjem zajednice. Utvrđeno je da angažovanje zajednice pomaže u prevazilaženju dubokog nepoverenja marginalizovanih zajednica u sistem. Ovo nepoverenje može da spreči mlade, obrazovane osobe da se prijave za posao u pravosudnom sektoru. Jedna zemlja članica daje pozitivan primer gde su programi javne finansijske pomoći namenjeni grupama u nepovoljnom položaju da bi im se omogućilo da idu na fakultet. Osobama iz ovih grupa, uključujući Rome i Sinte, osobama sa invaliditetom ili siromašnim kandidatima koji ispunjavaju prag za prijem garantovan je ulazak u ovaj program.

Žalbeni ili tužbeni mehanizmi za zaposlene zbog navodnih slučajeva pristrasnosti ili diskriminacije na radnom mestu po svemu sudeći ne koriste se dovoljno u većini zemalja članica obuhvaćenih studijom procene potreba. Uočeno je da je imenovanje različitih osoba za kontakt na radnom mestu, kojima osoblje može da se obrati u slučaju navodne pristrasnosti, diskriminacije i stereotipizacije na radnom mestu, dobra praksa koja može da doprinese većoj dostupnosti ovih mehanizama. Iako u svim ispitivanim zemljama postoje disciplinski mehanizmi

za pozivanje aktera pravosudnog sistema na odgovornost za diskriminatorско ponašanje, oni se, navodno, gotovo nikada ne primenjuju u slučajevima navodne diskriminacije u unapređenju ili dodeljivanju predmeta.

U ovom kontekstu, moguće je da na percepciju pravičnosti na radnom mestu ne utiču samo objektivni faktori. Nedostatak svesti među službenicima pravosudnog sektora o tome šta predstavlja diskriminaciju na radnom mestu i šta može da bude osnova za legitimno ulaganje žalbe može da ima podjednako odlučujuću ulogu. Zatim, delotvornost i percipirana delotvornost žalbenog mehanizma je faktor koji utiče na njegovu korišćenje. Ako žalbe na diskriminaciju na radnom mestu ne dovedu do detaljne istrage i korektivne mere, to će odvratiti ljude od ulaganja žalbe.

3. Ključne preporuke



Navedeni nalazi doveli su do sledećeg netaksativnog ali zajedničkog skupa preporuka za otklanjanje propusta i prevazilaženje izazova i nedostataka u rodnoj jednakosti i raznolikosti u pravosudnim sistemima u celom regionu OEBS-a.

3.1 Rod i raznolikost u izboru kandidata i zapošljavanju

1. Promovisati rodnu jednakost i zastupljenost manjina među akterima pravosudnog sistema podstičući strateški izbor kandidata i zapošljavanje, posebno radeći sa predstavnicima nedovoljno zastupljenih grupa koji su u pravnoj profesiji kako bi se pomoglo u prepoznavanju dobrih kandidata i oni se podstakli da traže posao.
2. Redovno procenjivati faktore koji stoje iza niskih stopa prijavljivanja manjina i izraditi ciljane mere za povećanje te stope (npr. organizovanjem terenskih kampanja ili sastanaka u školama koje istorijski pohađaju manjine).
3. Osigurati rodnu ravnotežu i raznolikost u odborima za izbor i zapošljavanje.

3.2 Rod i raznolikost u zadržavanju osoblja pravosudnog sektora

4. Osigurati da se kadrovske praktične politike detaljno revidiraju i analiziraju radi uklanjanja indirektno diskriminacije, da se na njima stalno radi i da uzimaju u obzir komentare i probleme zaposlenih.
5. Revidirati pristup socijalnim davanjima s obzirom na rod i raznolikost i promovisati bolju ravnotežu između posla i porodice za stručnjake iz pravosudnog sektora, naročito premošćavanjem rodne razlike u pristupu roditeljskom odsustvu.

6. Izraditi politike o razumnom prilagođavanju, zapošljavanju i zadržavanju osoba sa invaliditetom u radnoj snazi pravosudnog sektora.
7. Razmisliti o uvođenju obaveznog usmeravanja pre stupanja u službu za buduće osoblje radi rešavanja pitanja ravnopravnosti i iskorenjivanja implicitnih pristrasnosti na radnom mestu, između ostalog.
8. Poboljšati efikasnost postojećih žalbenih mehanizama na radnom mestu u pravosudnom sektoru ili, tamo gde oni ne postoje, osmisliti i uvesti održive mehanizme. Ti žalbeni mehanizmi treba da obezbede efikasan pravni lek, sačuvaju nezavisnost pravosuđa i, posebno, budu nezavisni od sudske administracije. Njih treba da podržavaju odgovarajući ljudski resursi kako bi se osigurao konstruktivan pregled žalbi i podigla svest zaposlenih o tome šta predstavlja diskriminaciju na radnom mestu i koje okolnosti mogu da budu razlog za preduzimanje mere.

3.3 Senzibilizovati aktere pravosudnog sistema i pravno obrazovanje

9. Promovisati osetljivost među akterima pravosudnog sistema kroz obuku pre stupanja u službu (po potrebi) i kontinuirano pravno obrazovanje, obuku i razvoj kapaciteta.
10. Uvesti načela roda i raznolikosti u pravno obrazovanje, uključujući kontinuirano pravno obrazovanje, nastavne planove i programe, kao i samostalne module o rodu i raznolikosti. Studije slučajeva i praktični primeri treba da budu deo tog procesa. Uključiti u pravno obrazovanje teme specifične za žene, npr. teme koje se odnose na nasilje nad ženama.

11. Podržati približavanje aktera pravosudnog sistema zajednici kao način da se relevantni službenici senzibilizuju za probleme zajednica kojima služe, uključujući posebno ugrožene grupe. Ta saradnja treba da uključuje sastanke sa lokalnim zajednicama i informisanje grupa koje nisu dovoljno zastupljene među akterima pravosudnog sistema, uključujući ženske organizacije, organizacije koje zastupaju osobe sa invaliditetom i organizacije koje rade na pitanjima Roma i Sinta.
12. Promovisati bolju zastupljenost i uključivanje žena i manjina u borbu protiv implicitnih predrasuda službenika tako što će isti biti izloženi raznolikom radnom okruženju.
13. Promovisati upisivanje žena i studenata iz manjinskih grupa na pravne fakultete i u pohađanje pravosudne i tužilačke obuke (tamo gde je obuka pre stupanja u službu uslov), posebno sprovođenjem aktivnosti informisanja u manjinskim zajednicama.
14. Imajući u vidu intersekcionalnu diskriminaciju, uvesti javno finansirane stipendije za školovanje i naučni rad za studente prava sa malim primanjima (uključujući, ali ne ograničavajući se na, studente iz manjinskih grupa), i omogućiti i promovisati privatne stipendije za školovanje i naučni rad za ovu ciljnu grupu, uvođenjem, između ostalog, poreskih olakšica za privatne i nevladine organizacije koje daju ta sredstva.
15. Promovisati pravno stažiranje, stručnu praksu i pripravnički rad u sudovima i tužilaštvima za studente prava iz manjinskih grupa.

3.4 Uključivanje aspekta roda i manjina

16. Promovisati rodnu jednakost i zastupljenost manjina među akterima pravosudnog sistema podstičući nedovoljno zastupljene grupe u pravnoj profesiji da se zalažu za bolju zastupljenost i podržavaju uključivanje pitanja roda i raznolikosti u domaće političke programe.
17. Osmisliti i primeniti mehanizme za redovno praćenje uticaja politika uvođenja roda i raznolikosti i izvršiti potrebna prilagođavanja.
18. U zemljama članicama sa značajnim jezičkim manjinama, razmisliti o uvođenju javno finansiranih kurseva jezika za stručnjake iz pravosudnog sektora. To treba da obuhvati i državne kurseve jezika za stručnjake iz manjinskih grupa i – gde je dozvoljena službena upotreba manjinskog jezika na sudu - kurseve jezika manjina na dobrovoljnoj osnovi.
19. Promovisati i podržati umrežavanje osoblja iz manjinskih grupa i učešće manjinskih mreža u osmišljavanju organizacionih planova, obraćajući posebnu pažnju na održavanje nestranačke i sekularne prirode institucija pravosudnog sektora.
20. Poboljšati dostupnost sudskih prostorija i materijala iz dosijea, uzimajući u obzir različite potrebe stručnjaka iz pravosudnog sektora i korisnika pravosudnog sistema koji imaju invaliditet.
21. Promovisati digitalizaciju pravosudnog sistema, uključujući uvođenje pristupačnog i invalidima prilagođenog onlajn pravnog sadržaja,²⁴ u meri u kojoj je to moguće i onoliko koliko je kompatibilno sa principima pravičnog suđenja. Za sve veb-sajtove javnog sektora treba da važe primenljivi

standardi pristupa za osobe sa invaliditetom. Digitalizaciju pravosudnog sistema treba da prate naponi usmereni na promovisanje pokrivenosti internetom i dostupnosti interneta za marginalizovane grupe.

22. Revidirati zakonodavstvo tako da se osigura ravnopravno postupanje prema žrtvama sa invaliditetom i žrtvama bez invaliditeta. Ova preporuka ne utiče na priznavanje privremene ili trajne onesposobljenosti žrtve kao otežavajuće okolnosti u krivičnim predmetima.
23. Uključiti teme specifične za invaliditet u pravno obrazovanje, uključujući kontinuirano pravno obrazovanje i nastavne planove i programe, kako bi se stručnjaci iz pravosudnog sektora senzibilizovali za pristup invaliditetu zasnovan na pravima i ublažile nesvesne pristrasnosti i stereotipizacija. Posebno, uključiti informacije o komunikaciji između stručnjaka iz pravosudnog sektora i osoba sa invaliditetom, uključujući invaliditet čula i intelektualni invaliditet.
24. Uključiti teme specifične za etničke manjine u pravno obrazovanje, uključujući kontinuirano pravno obrazovanje, kako bi se stručnjaci iz pravosudnog sektora senzibilizovali za srodna pitanja i sprečile nesvesne pristrasnosti i stereotipizacija, stavljajući posebno akcenat na Rome i Sinte. U idealnom slučaju, to ne bi trebalo da uključuje samo pravna pitanja, već i informacije o prirodi i obimu anti-romskog rasizma, kao i situaciju u vezi sa sistemskom diskriminacijom Roma i Sinta.
25. Promovisati nadgledanje krivičnog, građanskog i upravnog postupka od strane građanskog društva, kao mehanizma za otkrivanje slučajeva pristrasnosti, stereotipizacije i diskriminacije u pravosudnom sistemu i pokretanje javne rasprave.

4. Završne napomene

- 1 Ovo je bila i tema diskusije na Dodatnom sastanku o ljudskoj dimenziji (DSLJM) održanom 16. i 17. novembra 2017. godine u Beču, pod nazivom „Pristup pravdi kao ključni element vladavine prava“. Videti ceo izveštaj sa sastanka na: <<https://www.osce.org/odihr/383745?download=true>>.
- 2 Dokument je izrađen na osnovu nalaza studije procene potreba koju je ODIHR sproveo 2017. godine. U studiji su razmatrani rod i raznolikost u pravosudnim sistemima devet zemalja članica OEBS-a: Bosni i Hercegovini, Danskoj, Kazahstanu, Kirgistanu, Crnoj Gori, Srbiji, Španiji, Ukrajini i Velikoj Britaniji. Ove zemlje članice izabrane su da predstavljaju većinu podregiona OEBS-a, uključujući Zapadnu Evropu, Jugoistočnu Evropu, Istočnu Evropu i Centralnu Aziju. U dokumentu su uzeti u obzir i nalazi sa sastanka Novembar 017 sa zainteresovanim stranama iz većine zemalja članica obuhvaćenih studijom procene potreba.
- 3 Tokom kancelarijskog istraživanja analizirani su dostupno zakonodavstvo, regulatorni i instrumenti praktične politike; procene i ankete drugih aktera; planovi obuke i strategije relevantnih institucija za stručno osposobljavanje; i drugi izvori sekundarnih podataka.
- 4 Terenski podaci prikupljeni su na osnovu detaljnih razgovora sa kreatorima politika i nezavisnim stručnjacima (akademicima i građanskim društvom); polustrukturiranih razgovora sa predstavnicima sudskih i tužilačkih tela; i kratkih odštampanih ili onlajn upitnika i diskusija fokus grupa koje su uključivale krajnje korisnike pravosudnog sistema.
- 5 Videti vest „Linkages between gender, diversity and justice explored at ODIHR event in Warsaw“ (Veze između roda, raznolikosti i pravosuđa istražene na događaju ODIHR-a u Varšavi) na <https://www.osce.org/odihr/359546>.
- 6 Ministarski savet OEBS-a, Odluka br. 7/09, „Učešće žena u političkom i javnom životu“, Atina, 2. decembar 2009. godine, stav 1, <<https://www.osce.org/mc/67621>>.
- 7 Dokument sa moskovskog sastanka Konferencije o ljudskoj dimenziji OEBS-a, Moskva, od 10. septembra do 4. oktobra 1991. godine, stav 19.2 (iv), <<https://www.osce.org/odihr/elections/14310>>.

- 8 Brojne obaveze OEBS-a, od kojih neke potiču još iz 1990. godine, posebno se bave diskriminacijom Roma i Sinta i preprekama njihovom punom i ravnopravnom učešću u javnom životu. Kontakt osoba ODIHR-a za pitanja Roma i Sinta postavljena je 1994. godine. Bila je to prva takva kancelarija osnovana za promovisanje ljudskih prava Roma i Sinta i njihove integracije u društvo. Ključni dokumenti o mandatu ODIHR-a za pitanja Roma i Sinta mogu se naći na <<https://www.osce.org/odihr/154691>>.
- 9 Videti član 4(1) Konvencije UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, koji kaže da se „usvajanje privremenih posebnih mera od strane zemalja članica, koje su usmerene na ubrzavanje de facto ravnopravnosti muškaraca i žena ne smatra diskriminacijom kako je definisano u ovoj Konvenciji, ali ni na koji način ne sme da ima za posledicu održavanje neravnopravnih ili posebnih standarda; ove mere prestaju kada se postignu ciljevi jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja. Videti i Komitet UN-a za eliminaciju rasne diskriminacije, Opšta preporuka 32, stav 12.
- 10 Ministarski savet OEBS-a, Odluka br. 7/09, op. cit. fusnota 6, stav 1 i Moskovski dokument, op. cit. fusnota 7, stav 19.2 (iv).
- 11 Ministarski savet OEBS-a, Odluka br. 13/06, „Borba protiv netolerancije i diskriminacije i promovisanje međusobnog poštovanja i razumevanja“, Brisel, 5. decembar 2006. godine, stav 3, <<https://www.osce.org/mc/25065>>. <<https://www.osce.org/mc/25065>>.
- 12 Moskovski dokument, op. cit. fusnota 7, stav 41.2.
- 13 Generalna skupština UN, Izveštaj specijalnog izvestioca o nezavisnosti sudija i advokata, A/HRC/17/30, 29. april 2011. godine, stav 45.
- 14 Ibid., stav 47.
- 15 Istraživačka grupa OEBS/ODIHR i Max Planck Minerva za sudsku nezavisnost, „Kijevske preporuke za sudsku nezavisnost u Istočnoj Evropi, Južnom Kavkazu i Centralnoj Aziji“, jun 2010. godine, <<https://www.osce.org/odihr/kyivrec?download=true>>.
- 16 Visoki komesar OEBS-a za nacionalne manjine, „Preporuke iz Graca za pristup pravosuđu i nacionalnim manjinama“, novembar 2017. godine, Preporuka 5, <<https://www.osce.org/hcnm/graz-recommendations>>.
- 17 Generalna skupština UN-a, Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, A/RES/61/106, 24. januar 2007. Videti i član 13 Konvencije kojim se

zemljama članicama nameće pozitivna obaveza da izvrše neophodna prilagođavanja koja će omogućiti efikasnu ulogu osoba sa invaliditetom kao direktnih i indirektnih učesnika u pravnom postupku. Konvencija je stupila na snagu 3. maja 2008. godine. Ima 161 zemlju potpisnicu i 177 zemalja članica (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>).

- 18 Videti Centar za invalidsko pravo i praktičnu politiku (CDLP), Nacionalni univerzitet u Irskoj, Galvai, Podnesak Komitetu UN-a o pravima osoba sa invaliditetom - Dan generalne diskusije o pravima osoba sa invaliditetom na ravnopravnost i nediskriminaciju (član 5 KPOI), 2017, <<http://www.nuigalway.ie/centre-disability-law-policy/research/legislativesubmissions/>>.
- 19 Videti preporučene standarde za izbor i obuku sudija, koji su propisani u Delu II Kijevskih preporuka ODIHR-a, kao što je navedeno u fusnoti 16.
- 20 Studija procene potreba razmatrala je rod i raznolikost u pravosudnim sistemima devet zemalja članica (Bosni i Hercegovini, Danskoj, Kazahstanu, Kirgistanu, Crnoj Gori, Srbiji, Španiji, Ukrajini, Velikoj Britaniji) koje predstavljaju većinu podregiona OEBS-a (Zapadna Evropa, Jugoiistočna Evropa, Istočna Evropa i Centralna Azija).
- 21 Ministarski savet OEBS-a, Odluka br. 7/09, op. cit., fusnota 6, stav 1.
- 22 Prema statističkim podacima Svetske zdravstvene organizacije, oko milijardu ljudi u svetu ima neki vid invaliditeta. Iako ih ne podupiru uvek pouzdani podaci, stručne diskusije i rad u okviru ODIHR-ove studije procene potreba pokazali su da su osobe sa invaliditetom slabo zastupljene među akterima pravosudnog sistema - kao i u svim oblastima javnog i političkog života. Komitet UN-a za KPOI izrazio je zabrinutost zbog nepostojanja ili niskog nivoa razvrstanih i pouzdanih statističkih podataka o osobama sa invaliditetom, naročito ženama sa invaliditetom.
- 23 Tokom poslednje decenije, koncept invaliditeta prešao je iz takozvanog „medicinskog i dobrotvornog“ pristupa u pristup zasnovan na ljudskim pravima. Time je ovo pitanje preformulisano tako da se na osobe sa invaliditetom više ne gleda kao na pacijente ili primaoce usluga koje treba žaliti ili „popraviti“ da bi se uklopili u društvo. Umesto toga, osobe sa invaliditetom su priznate kao punopravni i ravnopravni pripadnici svojih zajednica koji mogu da imaju aktivnu ulogu u javnom životu, pod uslovom da dobiju potrebnu podršku i pomoć. Videti Smernice za promovisanje političkog učešća osoba s invaliditetom (Varšava: OSCE/

ODIHR, 2019) <[https:// www.osce.org/odihr/414344](https://www.osce.org/odihr/414344)>.

24 Ovo uključuje, na primer, lako čitljive formate, mogućnost da se uključi glasovna naracija titlova, uključujući zvukove i obezbeđivanje transkripta audio i video sadržaja za osobe sa oštećenjima vida.

