



Novembar 2011.



Beogradski centar za bezbednosnu politiku

2 prikaz praktične politike

Gorana Odanović

SAVETNICI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST U SEKTORU BEZBEDNOSTI U SRBIJI

Sažetak

Koga bi trebalo da savetuju?

Šta treba da bude posao savetnika/ce?

Za imenovanje i protiv imenovanja državnih službenika i političkih savetnika/ca

Sa kim savetnice/i saraduju?

„Idealan“ profil savetnice/ka

U Srbiji još uvek nisu razvijeni mehanizmi za uvođenje politike rodne ravnopravnosti u upravljanje sektorom bezbednosti, odnosno mehanizmi za rodno osetljivo postupanje prema ženama, korisnicama sistema bezbednosti. Kreiranje posebnog radnog mesta za osobe kojima bi posao bio da savetuju najviše rukovodioce o merama za poboljšanje rodne ravnopravnosti jedan je od načina da se osigura kontinuirano bavljenje rodnom ravnopravnošću u sektoru bezbednosti. Nacionalni akcioni plan (NAP) za primenu Rezolucije 1325 SB UN u Srbiji predviđa uvođenje **savetnika/ca za rodnu ravnopravnost ministra/direktora** u Ministarstvu odbrane, MUP-u, Upravi carina, Bezbednosno-informativnoj agencija i Upravi za izvršenje krivičnih sankcija. Oni bi imali zadatak da savetuju rukovodioce tokom procesa oblikovanja i sprovođenja praktičnih politika radi ravnopravnog ostvarivanja prava žena i muškaraca, kako zaposlenih u sektoru bezbednosti, tako i korisnika usluga institucija u sektoru bezbednosti. Istim dokumentom predviđeno je i da savetnik/ca za rodnu ravnopravnost bude poslat u sastav naših kontingenata u multinacionalnim operacijama.

U ovom tekstu ćemo dati mogući opis posla, približiti načine izbora savetnika, kao i prikazati idealni profil savetnika. Zaključci i preporuke izneti su na osnovu iskustava iz drugih zemalja, ali i na osnovu smernica koje su dali učesnici posebnog **okruglog stola o savetnicima u sektoru bezbednosti u Srbiji**, koji je BCBP organizovao uz podršku DCAF-a, kao i na osnovu zaključaka sa radionice o savetnicima za rodnu ravnopravnost u okviru obuke pod nazivom „Uvođenje rodne perspektive u reformu sektora bezbednosti“, koju je organizovao BFPE u saradnji sa BCBP-om, a uz finansijsku podršku Misije OEBS u Srbiji.

PREPORUKE

Preporuke se delom oslanjaju na preporuke o uvođenju savetnica/savetnika za rodnu ravnopravnost, koje su sadržane u Nacionalnom akcionom planu za primenu Rezolucije 1325 SB UN. Radi uspešnog sprovođenja NAP-a, neophodno je da institucije stvore uslove za početak rada savetnica/savetnika najkasnije do kraja 2011. godine.

1. Institucije u sektoru bezbednosti (Ministarstvo odbrane, MUP, BIA, Uprava carina, Uprava za izvršenje krivičnih sankcija) treba da usvoje izmene sistematizacije radnih mesta kako bi bila stvorena mogućnost za uvođenje mehanizma savetnice/ka za rodnu ravnopravnost.
2. Savetnik/ca treba da obavlja isključivo one poslove koji proističu iz opisa tog radnog mesta, a ne da svoje poslove obavlja kao deo ostalih, redovnih zaduženja.
3. Savetnici u različitim institucijama u sektoru bezbednosti u Srbiji trebalo bi da uspostave saradnju kako bi bila obezbeđena redovna razmena iskustava stečenih tokom sprovođenja politike rodne ravnopravnosti.
4. Mehanizam savetnika/ce ili mehanizam „kontakt osobe“ za rodnu ravnopravnost treba uvesti i u Vojnu akademiju, Kriminalističko-policijsku akademiju, Centar za osnovnu policijsku obuku u Sremskoj Kamenici, Vojnu gimnaziju (nakon što bude otvorena za školovanje devojaka), kao i u centre za obuku Vojске Srbije. Imajući u vidu to da su ove institucije relativno skoro započele školovanje i obuku devojaka, potrebno je uložiti dodatne napore kako bi bio nastavljen postojeći trend porasta broja kandidatkinja za školovanje i obuku u ovim institucijama. Zato je potrebno identifikovati probleme i specifičnosti, koji prate prilagođavanje kadetkinja na uslove života, studiranja i obuke u ovim institucijama, te na osnovu toga sugerisati mere koje bi doprinele stvaranju povoljnijih uslova za potpunu integraciju žena u ove sredine.
5. Trebalo bi predvideti i to da mehanizam savetnika/ce pomaže i direktoru policije, odnosno načelniku Generalštaba. Ovo je potrebno, zato što se mnoge bitne odluke i mere usvajaju i razrađuju u Generalštabu i Direktoratu policije, te je prilikom njihovog donošenja potrebno obezbediti poštovanje rodne ravnopravnosti.

Kraj dvadesetog veka doneo je globalnu promenu u razumevanju uloge koju žena ima u procesima rešavanja konflikata, izgradnje mira i pružanja bezbednosti. Usvajanje Rezolucije 1325 SB UN-a 2000. godine (a potom i usvajanje Rezolucija 1820, 1888 i 1889) doprinelo je ubrzanom širenju svesti o potrebi većeg učestvovanja žena u rešavanju konflikata, izgradnji mira i mirovnim misijama. Narasla je i svest o neophodnosti borbe protiv seksualnog i rodno zasnovanog nasilja, kao i o potrebi stvaranja uslova za ravnopravno učestvovanje, napredovanje i u odlučivanje žena u sektoru bezbednosti. Ovo je u skladu i sa konceptom reforme sektora bezbednosti (RSB), čiji je cilj reformisanje sektora koji će biti u stanju da „efikasno i efektno pruža ljudsku i državnu bezbednost u okvirima demokratske vladavine”¹. Ukazivanjem na značaj ljudske bezbednosti, koja je cilj bezbednosne politike, RSB je ukazala na to da žene i muškarci, dečaci i devojčice imaju različite bezbednosne potrebe, kao i na to da se pretnje po njihovu bezbednost razlikuju.

Retka istraživanja o položaju žena u sektoru bezbednosti u Srbiji (vojsci i policiji) pokazala su da se žene zaposlene u sektoru bezbednosti suočavaju sa brojnim izazovima i diskriminacijom, zasnovanim na rodnim stereotipima (spisak istraživanja videti na kraju teksta). Situacija je slična i kada je reč o odnosu institucija u sektoru bezbednosti (prvenstveno policije i pravosuđa) prema korisnicama njihovih usluga. Efikasni mehanizmi za rešavanje različitih bezbednosnih problema žena, muškaraca, dečaka i devojčica još uvek nisu dovoljno razvijeni. Takođe, ne postoje ni jasno utvrđene procedure i protokoli za postupanje policije i pravosuđa sa žrtvama rodno zasnovanog nasilja (seksualnog nasilja, nasilja u porodici i trgovine ljudima).

Zakonski okvir za unapređenje rodne ravnopravnosti i stavljanje sektora bezbednosti u Srbiji pod demokratsku i civilnu kontrolu zaokružen je tokom poslednje dve godine. Usvajeni zakoni i strategije garantuju rodnu ravnopravnost, zabranjuju sve oblike diskriminacije i jasno određuju nadležnosti različitih aktera u sektoru bezbednosti. Ujedno, otvaraju i mogućnost za uvođenje politike rodne ravnopravnosti (engl. gender mainstreaming) u sve nivoje upravljanja sektorom bezbednosti. Nacionalni akcioni plan (NAP) za primenu Rezolucije 1325 SB UN

u Srbiji dodatno će podupreti ove napore. Naime, primena ove Rezolucije trebalo bi da obezbedi ravnopravno učestvovanje, napredovanje i odlučivanje žena u sektoru bezbednosti, kao i veće učestvovanje žena u mirovnim operacijama i u procesima izgradnje mira. Usvajanje NAP-a Srbiju je svrstalo u svega tridesetak država, članica UN, koje su usvojile takav dokument².

Zakonski i strateški okvir za unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji

- Ustav Republike Srbije (2006);
 - Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik RS, br. 104/09);
 - Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik RS, br. 22/09);
 - Strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti (2009)
 - Nacionalni akcioni plan za primenu Rezolucije 1325 SB UN (2011).
-

Nastanak mehanizma savetnika/ca za rodnu ravnopravnost

Savetnici za rodnu ravnopravnost (engl. gender advisors) uvedeni su prvi put 1999. godine, u okviru mirovnih misija UN u Istočnom Timoru i na Kosovu. Nakon usvajanja Rezolucije 1325 SB UN, u oktobru 2000. godine, Ujedinjene nacije počele su da uvode savetnike/ce u sve veći broj misija. Nakon što su uvideli da je potrebno uspostaviti bolju koordinaciju aktivnosti savetnika/ca u mirovnim misijama UN, 2004. godine je imenovana prva savetnica za rodnu ravnopravnost, pri Odeljenju UN za mirovne operacije (DPKO). Neki od njenih zadataka jesu: savetovanje prilikom izrade praktičnih politika i strategija za uključivanje rodne perspektive u rad misija; pružanje praktičnih saveta i smernica savetnicima u misijama; sprovođenje analiza i istraživanja o rodnim temama u mirovnim misijama, prikupljanje podataka itd.

Poučene pozitivnim iskustvima³ u mirovnim misijama UN u kojima su bili angažovani savetnici za rodnu ravnopravnost, Švedska, Norveška i Kanada uvele su među prvima ovo novo radno mesto u svoje vojske, a neke i u policiju. Uvođenje savetnika imalo je dvostruki cilj. Najpre, cilj je bio da vojno i policijsko osoblje koje će biti poslato u multinacionalne operacije bude obučeno i upoznato sa principima rodne ravnopravnosti, posledicama diskriminacije i rodno zasnovanog nasilja kako bi delotvornije sprovodilo svoje zadatke (npr. prikupljanje obaveštajnih podataka), kao i kako bi sprečilo nasilje nad ženama. Drugi cilj bio je da savetnici/ce budu angažovani u kreiranju politika i mera kojim bi bio povećan broj žena u vojsci i policiji, a posebno među dobrovoljcima koji se prijavljuju za učestvovanje u multinacionalnim operacijama. Naime, žene trenutno čine svega 2% vojnog, odnosno 9% policijskog osoblja u svim mirovnim operacijama UN. Trenutno se teži tome da do 2014. godine u policijskim misijama UN bude angažovano 20% žena, dok do 2016. godine treba dostići procenat od 10% žena u vojnim misijama. Dakle, da bio bila postignuta bolja ravnoteža zastupljenosti žena i muškaraca u policijskim i vojnim misijama, UN treba da protekne još dosta vremena, budući da to direktno zavisi od tempa povećanja broja žena u policiji i vojsci država članica UN.

Švedsko iskustvo u uvođenju savetnika/ca za rodnu ravnopravnost

U Švedskoj je prvi put uočena potreba angažovanja savetnika/ca za rodnu ravnopravnost prilikom regrutovanja kandidata za rad u Agenciji za spasavanje (Swedish Rescue Service Agency). Zadatak savetnice bio je da preispita postojeći sistem regrutovanja, odnosno da izvrši analizu sadržaja promotivnih kampanja za regrutovanje i načina promocije kampanje, kao i da iznađe nove načine regrutovanja većeg broja žena, naročito za potrebe međunarodnih operacija. Jednostavnim promenama koje su uvedene u vođenje kampanje za regrutovanje, poput reklamiranja u ženskim časopisima, povećan je broj prijava kandidatkinja. Savetnica/ka je radila i na obuci srednjeg i višeg profesionalnog kadra o rodnoj ravnopravnosti. Rad sa ovim kadrom bio je neophodan zbog njegove sposobnosti da utiče na organizacionu kulturu i na ponašanje unutar institucije.

Savetnici za rodnu ravnopravnost u mirovnim misijama

U mirovnim misijama savetnici za rodnu ravnopravnost postoje na nivou savetnika/ce glavnog komandanta misije (pri glavnom štabu misije, nadležnog za upravljanje celom misijom, tj. za sprovođenje njenih civilnih i vojnih/policijskih aspekata) i na nivou savetnika/ce komandanta snaga (tj. „šefa operacija“, nadležnog za komandovanje vojnim i policijskim snagama i za određene logističke poslove). Savetnik/ca treba, pre svega, svojim savetima, sprovođenjem obuke i direktnim angažovanjem na terenu (pravljenje liste rodno osetljivih pitanja koja članovi misije na terenu treba da postave lokalnom stanovništvu) da omogući delotvorno sprovođenje zadataka misije u skladu sa principima rodne ravnopravnosti. Dakle, oni ne treba da utiču na promenu politike, već da doprinesu tome da glavni komandant misije, kao i komandant snaga, prilikom donošenja odluka o konkretnom delovanju u obzir uzima različite bezbednosne potrebe muškaraca i žena. Da bi ovo uspešno radili, oni se oslanjaju na mrežu „kontakt osoba za rodnu ravnopravnost“ (eng. *gender focal points*), tj. na mrežu osoba iz terenskih jedinica koje su zadužene za to da na terenu prate i da izveštavaju o temama rodne ravnopravnosti, bitnim za uspeh misije. „Kontakt osobe“, dakle, prvenstveno prikupljaju informacije sa terena i na osnovu njih prave izveštaje koje dostavljaju savetnicima za rodnu ravnopravnost u misiji. Za razliku od savetnika/ca, „kontakt osobe“ bave se temama iz oblasti rodne ravnopravnosti *naporedo* sa obavljanjem svojih redovnih zaduženja.



Izvor: UN Peacekeeping

Kako uvođenje rodne perspektive u rad misije povećava operativnu efikasnost?

Uključivanje rodne perspektive u rad misije, između ostalog, doprinosi i efikasnijem prikupljanju obaveštajnih podataka. Primer za to je iskustvo holandskih trupa iz Avganistana⁷. Naime, u toku misije odvijale su se pripreme za veliko venčanje jednog avganistanskog para, na koje je trebalo da doputuju brojne zvanice iz drugih delova zemlje. Pri tome trebalo je da zvanice prođu vrlo blizu rute kojom se snabdeavaju NATO trupe. Obaveštajni podaci sa kojima su NATO trupe raspolagale, a koji su bili prikupljeni samo od muškog stanovništva, nisu ukazivali na to da se sprema venčanje, budući da za muškarce to nije bila bitna informacija. Ipak, jedan mešoviti NATO tim je u slučajnom razgovoru sa ženama na bazaru dobio informaciju o tome da se sprema veliko venčanje, na koje će doputovati brojne zvanice. Tim je odmah o tome obavestio komandu, pa je na taj način izbegnuto stradanje brojnih civila. Naime, da NATO trupe nisu imale informaciju o tome da se ka njima kreću civili, vrlo lako se moglo dogoditi da pomisle da je reč o napadu talibana, te da otvore vatru na ljude koji su išli na venčanje.

Iskustva savetnica/ka u mirovnim misijama pokazala su da je najvažniji preduslov za uspeh njihovog rada podrška koju dobijaju od višeg i komandnog osoblja misije. Neki od zadataka savetnika/ca u misijama su:

- izrada rodne analize;
- učestvovanje u procesu planiranja operacija;
- formulisanje pouka i davanje saveta za dalji razvoj dokumenata i operativnih planova za integrisanje rodne perspektive u rad misije;
- prikupljanje podataka sa terena i izrada izveštaja i analiza;
- izrada preporuka i smernica o tome kako delotvorno odgovoriti na različite bezbednosne probleme žena i muškaraca (lokalnog stanovništva), kako pružiti podršku lokalnim vlastima prilikom razvijanja mehanizama za borbu protiv seksualnog i rodno zasnovanog nasilja i sl.;
- obučavanje osoblja misije;
- saradnja sa lokalnim ženskim i drugim organizacijama, međunarodnim organizacijama itd.

Rodna perspektiva u praksi: izgradnja mosta u Šri Lanki⁸

Na koje sve načine tema roda prožima brojne oblasti života, pokazuje i primer izgradnje mosta u Šri Lanki. Tokom pripreme grupe švedskih inženjera i policajaca za misiju u Šri Lanki, rodna ravnopravnost bila je jedna od tema treninga. Međutim, vođa grupe nije smatrao da je tema rodne ravnopravnosti relevantna za obavljanje njihovog zadatka. „Naš zadatak je da izgradimo most, ne da se bavimo rodnom ravnopravšću“, rekao je vođa grupe. Instruktor je potom postavio pitanje o tome ko će koristiti most. Vođa grupe odgovorio je da će ga koristiti lokalno stanovništvo. „Mislite, muškarci, žene i deca?“, upitao ga je zatim instruktor. Nakon što je vođa potvrdno odgovorio na to pitanje, instruktor ga je upitao na koji način stanovništvo putuje. „Uglavnom kolima“, odgovorio je vođa grupe. Instruktor ga je upitao da li i žene tako putuju, na šta je vođa grupe odgovorio da one uglavnom idu peške. „Onda bi možda trebalo da razmislite o tome da na mostu izgradite trotoar za pešake“, rekao je instruktor i dodao, „sada smo upravo koristili rodnu perspektivu prilikom izgradnje mosta“.

Savetnici za rodnu ravnopravnost trenutno postoje u osam mirovnih misija UN (od ukupno šesnaest).⁹ Oni su, takođe, angažovani i u vojnim i policijskim kontingentima pri NATO (u misijama u Avganistanu i na Kosovu), kao i misijama EU (u Somaliji, Kongu, Palestini, BiH i na Kosovu – SB UN 1244¹⁰). Savez NATO teži tome da u svakoj misiji bude angažovan savetnik/za rodnu ravnopravnost, kao i da svaka zemlja članica pri svojim kontingentima u misiji imenuje savetnika/cu ili makar „kontakt osobe“ za rodnu ravnopravnost, koji bi sarađivali sa glavnim savetnikom/savetnicom za rodnu ravnopravnost misije.¹¹

Savetnici za rodnu ravnopravnost u misijama EU¹²

Prva savetnica za rodnu ravnopravnost u nekoj EU misiji imenovana je 2006. godine, i to u misiji u **DR Kongo (EUSEC)**. Iako je uloga savetnice jasno predviđena mandatom ove misije (borba protiv seksualnog i rodno zasnovanog nasilja), ona veliki deo svog radnog vremena provodi prikupljajući sredstva neophodna za obavljanje te funkcije, budući da u budžetu misije nije predviđeno dovoljno novca za taj posao.

Mesto savetnika/ce za rodnu ravnopravnost pri EU misiji u **Somaliji (EUTM Somalija)** nije bilo predviđeno mandatom misije, ali je ova funkcija ipak uspostavljena. Tokom ove misije obučavane su somalijske snage bezbednosti u Ugandi, dok je savetnica za rodnu ravnopravnost organizovala obuku i informisala trenere i pripadnike snaga bezbednosti o ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti. Ova misija je okončana u julu 2011. godine.

U misiji u **Palestini (EUCOPPS)** takođe postoji savetnik za rodnu ravnopravnost iako je donedavno ovu funkciju obavljao savetnik za kulturu, ljudska prava i rodnu ravnopravnost. Lokalno stanovništvo podržalo je ovu misiju upravo zbog toga što je u njen rad bila uključena rodna perspektiva. To je delom postignuto i uključivanjem lokalnih grupa i aktera u aktivnosti misije (poput Ministarstva za žene, UNWOMEN i sl.).

Savetnice za rodnu ravnopravnost postoje i u policijskoj i vojnoj misiji u **BiH (EUPM i EUFOR)**. U okviru misije EUPM, pored savetnice za rodnu ravnopravnost, postoji i sistem „kontakt osoba“ zaduženih za rodnu ravnopravnost u različitim organizacionim/teritorijalnim jedinicama, koje se ovim poslom bave uz obavljanje ostalih redovnih dužnosti. „Kontakt osobe“ formiraju Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost, koje razmatra različite predloge, mere i aktivnosti.

U misiji **EULEX** na **Kosovu** savetnici za rodnu ravnopravnost postoje u okviru Kancelarije za ljudska prava i Kancelarije za rodnu ravnopravnost.

Srbija će u narednom periodu povećati svoje učestvovanje u mirovnim misijama (prvenstveno u EU misijama¹³), te je potrebno blagovremeno započeti obuku osoba koje će (u vojnim i policijskim kontingentima Srbije) imati ulogu savetnika/ce za rodnu ravnopravnost, ali i obuku ostalih članova misija, koji treba da budu upoznati sa principima rodne ravnopravnosti. Važnost uvođenja rodne perspektive u mirovne misije pod okriljem EU istaknuta je u nekoliko dokumenta Saveta EU, u kojima se navodi da je „rodna ravnopravnost osnovni princip Zajedničke spoljne i bezbednosne politike“, dok je krajnji cilj uvođenja politike ravnopravnosti u ovu oblast „povećanje kapaciteta EU za upravljanje krizama“¹⁴. Na umu treba imati i to da program obuke¹⁵ treba da sadrži što više praktičnih primera i iskustava „sa terena“, koji će polaznicima pokazati kako uvođenje rodne perspektive u obavljanje svakodnevnih dužnosti u misiji doprinosi većoj operativnoj efikasnosti. Polaznici će, takođe, na ovaj način biti upoznati i sa izazovima na koje mogu naići prilikom obavljanja te vrste posla na terenu.

Savetnici za rodnu ravnopravnost u sektoru bezbednosti u Srbiji

Napomena: U vreme objavljivanja ovog teksta (novembar 2011. godine), savetnici za rodnu ravnopravnost još uvek nisu bili imenovani, te ostaje da se vidi na koji način će rad ovog mehanizma biti uređen i kako će funkcionisati u praksi.

Uvođenje mehanizma savetnica/ka za rodnu ravnopravnost u institucije sektora bezbednosti u Srbiji predviđeno je Nacionalnim akcionim planom za primenu Rezolucije 1325 SB UN. Ovaj mehanizam trebalo bi da uvede principe rodne perspektive u sve politike i programe Ministarstva odbrane, MUP-a, Uprave carina, Bezbednosno-informativne agencije i Uprave za izvršenje krivičnih sankcija. Savetnici za rodnu ravnopravnost biće postavljeni na mesto savetnika ministara i direktora navedenih organa i institucija. Nacionalni akcioni plan predviđa da savetnik/ca za rodnu ravnopravnost bude uveden i u sve civilne i vojne misije, imajući u vidu to da Rezolucija 1325 poziva države članice da u obuku za učestvovanje u mirovnim operacijama uključe rodnu perspektivu.

Takođe, trebalo bi predvideti postojanje savetnika/ce i za direktora policije, odnosno za načelnika Generalštaba. Ovo je potrebno, zato što se mnoge bitne odluke i mere usvajaju i razrađuju u Generalštabu (npr. izrada Doktrine Vojske Srbije; postavljenje, unapređenje i razrešenje službe oficira, podoficira i profesionalnih vojnika; donošenje planova obuke i usavršavanja profesionalnih vojnih lica itd.) i u Direktoratu policije (npr. imenovanje i razrešavanje načelnika područnih policijskih uprava; usmeravanje i kontrola rada područnih policijskih uprava itd.). Potrebno je stoga osigurati to da će prilikom donošenja odluka biti vođeno računa o rodnoj perspektivi.

Savetnike/ce za rodnu ravnopravnost/ili „kontakt osobe“ trebalo bi uvesti i u Vojnu akademiju, Kriminalističko-policijsku akademiju, Centar za osnovnu policijsku obuku u Sremskoj kamenici, Vojnu gimnaziju (nakon što bude otvorena za školovanje devojaka), kao i u centre za obuku Vojske Srbije. Uvođenje savetnica/ka ili „kontakt osoba“ u ove institucije nije predviđeno Nacionalnim akcionim planom. Imajući u vidu to da su ove institucije relativno skoro počele da školuju i obučavaju devojke, ali i njihovu autonomiju u odnosu na ministarstava (Vojna akademija i Kriminalističko-policijska akademija), potrebno je uložiti dodatne napore kako bi bio nastavljen postojeći trend porasta broja kandidatkinja za školovanje i obuku u ovim institucijama. Zato je potrebno identifikovati probleme i specifičnosti, koji prate proces prilagođavanja kadetkinja na uslove života, studiranja i obuke u ovim institucijama, te na osnovu toga predložiti mere kojima bi bili stvoreni povoljniji uslovi za njihovu potpunu integraciju u ove sredine. Savetnik/ca ili „kontakt osoba“ u ovim institucijama mogla bi imati sledeće zadatke: osmišljavanje kampanja kojima bi se privukao veći broj kvalitetnih kandidatkinja (npr. kampanje treba direktnije da se obraćaju ženama i devojka, u kampanjama treba provisati primere uspešnih žena u sektoru bezbednosti itd.); razvijanje modula o rodnoj ravnopravnosti, koji bi bili integrisani u postojeći nastavni plan i program; savetovanje kadetkinja i mentorski rad, kao i organizovanje obuka zaposlenih u ovim institucijama, na kojima će se upoznavati sa principima rodne ravnopravnosti i nediskriminacije.

Šta treba da bude posao savetnika/ce?

Zadaci osobe koja se nalazi na poziciji savetnice/ka za rodnu ravnopravnost ministra/direktora, predviđeni NAP-om jesu:

- sagledavanje vođenja politike rodne ravnopravnosti i primene NAP-a, kao i davanje preporuka za njihovo unapređenje;
- predlaganje mera za unapređenje politike rodne ravnopravnosti, koje treba da se odvija u saradnji sa predstavnicima civilnog društva;
- pružanje pomoći analitičkim grupama i istraživačkim timovima¹⁶;
- pružanje pomoći „osobama od poverenja“ prilikom rešavanja pitanja važnih za postizanje rodne ravnopravnosti u sistemu bezbednosti;
- predlaganje formiranja sekcija žena u okviru MUP-a, Uprave carina i Ministarstva odbrane;
- predlaganje forme konsultacija žena zaposlenih u sektoru bezbednosti, kao i višestruko diskriminiranih lica i grupa, naročito onda kada neka mera, propis ili politika neposredno utiču na njihov položaj ili prava;
- učestvovanje na međunarodnim i domaćim konferencijama posvećenim rodnim pitanjima.

Delokrug rada savetnice/ka ministra utvrđen je *Zakonom o državnoj upravi* (čl. 27), kojim se njene/njegove nadležnosti definišu kao: „pripremanje predloga, sačinjavanje mišljenja i vršenje drugih poslova za ministra, po nalogu ministra“. Za razliku od savetnika za rodnu ravnopravnost u mirovnim misijama, savetnici ministra/direktora ne donose odluke, ne učestvuju direktno u sprovođenju konkretnih politika i mera i ne služe kao mehanizam za pružanje zaštite od diskriminacije. Ovi savetnici pak mogu da **daju predloge i mišljenja sa stanovišta rodne ravnopravnosti o svim politikama koje su u nadležnosti odlučioca koga savetuju**. Savetnice/i će, dakle, moći da utiču na donošenje i sprovođenje praktičnih politika, odnosno na to da zakonska, strateška i druga dokumenta pozitivno utiču (ili makar da ne utiču negativno) na položaj i na ostvarivanje prava žena i muškaraca, kako zaposlenih, tako i onih koji koriste usluge institucija u sektoru bezbednosti. Tako, na primer, savetnici prilikom usvajanja programa obuke mogu da vode računa o tome da li je u njega uključena rodna perspektiva (da li je predviđen određen broj časova o temama iz oblasti rodne ravnopravnosti i nediskriminacije i sl.).



Izvor: Ministarstvo odbrane Republike Srbije

Uvedenim institucijama sektora bezbednosti (državni službenik/ca). Ovakvo imenovanje omogućiće da savetnici ostanu na svojim pozicijama nezavisno od smene ministra, čime se ostvaruje kontinuitet rada savetnice/ka. Savetnicu/ka će bolje prihvatati ostali zaposleni i oni će lakše dobiti njihovu podršku. Nedostatak ovakvog rešenja jeste u tome što bi ovako imenovana savetnica/k imala/o manje samostalnosti u radu. To bi prvenstveno bilo tako, jer bi osoba koja nije „bliska“ ministru/direktoru teže sprovodila pojedine inicijative i aktivnosti, te bi postojala opasnost da uloga savetnika/ce bude svedena na puku formalnost. Savetnik/ca u toku rada može naići i na otpor pojedinih „delova sistema“, odnosno na otpor zaposlenih u instituciji, pa bi bez podrške ministra/direktora pojedini predlozi i aktivnosti mogli biti osporeni.

Zakon o državnoj upravi ostavlja mogućnost da ministar na poziciju savetnice/ka imenuje i osobu koja nije „iz sistema“, tj. osobu koja nije zaposlena u instituciji. Ovakvo rešenje ima nekoliko prednosti, ali i mana. Ukoliko je osoba politički imenovana, biće „bliskija“ ministru, pa će lakše raditi, imaće veći autoritet, a njene/njegove preporuke i mišljenja biće lakše sprovedeni. Međutim, ovakvo rešenje proizvodi i nekoliko problema. Savetnice/ci bi mogli biti često smenjivani zbog izbora i smene ministara. Takođe, politički imenovana savetnica/k manje poznaje način funkcionisanja institucije, a postoji i opasnost da je zaposleni doživljavaju kao nekog ko dolazi „spolja“ i ko nema dovoljno znanja i sposobnosti za rad „u sistemu“. Ovo je posebno bitno ako u vidu imamo specifičnosti upravljanja ljudskim resursima u vojsci i policiji. U drugim zemljama su na mesto savetnika/ce uglavnom postavljani ljudi koji su već zaposelni u ovim institucijama.

Bez obzira na koji način će savetnici biti imenovani, potrebno je da njihova zaduženja i poslovi budu jasno uređeni i precizirani podzakonskim aktima. Tako može biti razrešena i dilema da li će se osoba postavljena na mesto savetnice/ka baviti isključivo poslovima vezanim za rodnu ravnopravnost ili će ih obavljati uz ostale, redovne dužnosti. Ukoliko bi se savetnici bavili isključivo poslovima vezanim za politiku rodne ravnopravnosti, postojala bi opasnost da budu „izopšteni“ iz sistema, tj. da budu marginalizovani i shvaćeni kao neko ko se bavi „manje važnom“ temom. Međutim, treba imati u vidu i to da politika rodne ravnopravnosti ne postoji sama za sebe i da nije nezavisna od ostalih praktičnih politika. Naprotiv, uvođenjem ove politike teži se tome da se *rodna perspektiva uključi u sve postojeće (i buduće) politike i aktivnosti, na svim nivoima planiranja, donošenja*

Za imenovanje i protiv imenovanja državnih službenika i političkih savetnika/ca

Da bi politika rodne ravnopravnosti bila uvedena u sektor bezbednosti, potrebno je primeniti pristup „odozgo-nadole“ (engl. *top-down approach*), tj. neophodno je da uvođenje politike dobije znatnu podršku donosilaca odluka u institucijama sektora bezbednosti. Nacionalnim akcionim planom predviđeno je da savetnici za rodnu ravnopravnost budu postavljeni pri kabinetu ministra/direktora, čime će, najverovatnije, biti osigurana neophodna podrška. Takođe, predviđeno je da na to mesto bude postavljena osoba koja je već zaposlena na neodređeno vreme u na-

i sprovođenja. Ovo, dakle, znači da će savetnici za rodnu ravnopravnost tokom obavljanja svojih redovnih aktivnosti pokrivati veliki broj oblasti (prijem, obuka, obrazovanje, zadržavanje i napredovanje žena u karijeri, zaštita zaposlenih itd.), što zahteva punu posvećenost ovim temama, tj. puno radno vreme. Takođe, iskustva savetnika u mirovnim misijama pokazala su da je neophodno da se savetnica/k bavi isključivo poslovima koji proističu iz te pozicije, te je naša preporuka da savetnici za rodnu ravnopravnost u institucijama sektora bezbednosti obavljaju isključivo poslove koji proističu iz opisa tog radnog mesta.

Sa kim savetnice/i saraduju?

Za uspešno obavljanje poverenih zadataka, savetnicima je potrebna ne samo podrška rukovodećeg kadra, već i podrška svih zaposlenih u instituciji, kao i podrška sindikalnih udruženja i/ili sekcija žena unutar sindikata. Jedan od načina da se ovo ostvari jeste stvaranje sistema redovne komunikacije (u saradnji sa analitičkim i istraživačkim timovima) sa svim delovima sistema (institucije), na primer, pokretanjem mesečnog biltena, postavljanjem vesti na veb-sajt, formiranjem liste elektronskih adresa na koje bi bile slate različite informacije, štampanjem promotivnog materijala i sl.

Jedan od uslova za uspešan rad savetnica/ka jeste i uspostavljanje dobre saradnje sa druga dva mehanizma rodne ravnopravnosti, koja su predviđena NAP-om: sa analitičkim i istraživačkim timovima i sa osobama od poverenja. Analitički i istraživački timovi i osobe od poverenja mogu savetnicima dostavljati različite statističke podatke, analize i izveštaje i tako im ukazati na neke „goruće“ probleme. S druge strane, savetnici ove mehanizme mogu obavestavati o aktivnostima koje se preduzeli na osnovu dostavljenih informacija, kao i o planiranim izmenama u praktičnim politikama, zakonima i drugim dokumentima. Takođe, potrebno je da savetnici uspostave saradnju i sa različitim organizacionim jedinicama u instituciji (npr. sa jedinicama za upravljanje ljudskim resursima, obrazovanje i obuku) kako bi mogli da steknu širi uvid i da prate različite aktivnosti i procese koji se dešavaju unutar institucije. Pored toga, savetnici se mogu osloniti i na sekcije žena unutar sindikata, koje bi savetnicima dostavljale predloge određenih mera ili izmena praktičnih politika radi poboljšanja položaja žena.

Takođe, savetnici u različitim institucijama trebalo bi da saraduju (uključujući u to i savetnike u civilnim i u vojnim misijama¹⁷) kako bi bila obezbeđena redovna razmena iskustava i najboljih praksi prilikom sprovođenja politike rodne ravnopravnosti unutar institucija. Podjednako je bitno i to da se saraduje sa medijima, kako radi edukacije, tako i radi pridobijanja podrške šire javnosti za sprovođenje NAP-a.

Budući da znatan broj organizacija civilnog društva radi na zaštiti žrtava rodno zasnovanog nasilja, kao i na unapređenju položaja žena i zaštiti njihovih prava, savetnice/i za rodnu ravnopravnost mogu biti i „kontakt osobe“ za saradnju sa organizacijama civilnog društva u vezi sa ovim problemima.

Institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti u zemljama u okruženju

Od zemalja u okruženju institucionalni mehanizmi za ostvarivanje rodne ravnopravnosti imaju Slovenija i Hrvatska, ali one nemaju i specifični mehanizam za sektor bezbednosti.

Koordinator/ka za jednake šanse predstavlja mehanizam za ostvarivanje jednakosti žena i muškaraca, koji postoji u svim slovenačkim ministarstvima. Uloga koordinatora je da informiše, savetuje i izveštava zaposlene o rodnoj ravnopravnosti, da podiže svest zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti, kao i da skreće pažnju na sve oblike rodne diskriminacije u unutrašnjim aktima ministarstava. Koordinatori direktno saraduju sa Vladinom Kancelarijom za jednake šanse, a imenuju ih ministri. Slovenija je radi povećanja rodne ravnopravnosti u institucijama odbrane preduzela niz afirmativnih mera, kao što su motivisanje žena za odabir karijere vojnika, isticanje pozitivnih strana mešovityh timova u vojsci i u mirovnim operacijama, inkluzija žena u sve operacije, i to na svim nivoima odlučivanja i sl.

U Hrvatskoj postoje *Koordinatori/ke za ravnopravnost polova u telima državne uprave*. Oni koordiniraju sprovođenje odredbi Zakona i Nacionalne strategije za promovisanje ravnopravnosti polova. Koordinatori pripremaju izveštaje o sprovođenju ovih dokumenata, koja tela državne uprave svake dve godine dostavljaju Uredu za ravnopravnost polova. U hrvatskom MUP-u funkciju koordinatora obavlja načelnik Uprave za upravne i inspekcijske poslove, a u Ministarstvu odbrane državni sekretar ministarstva.

U BiH NAP-om za primenu Rezolucije 1325 predviđeno je da do kraja 2011. godine bude imenovana *osoba za gender pitanja u vojnim i policijskim ustanovama*.

Uvođenjem mehanizma savetnice/ka za rodnu ravnopravnost, zajedno sa ostalim mehanizmima predviđenim NAP-om, Srbija će biti prva zemlja u regionu koja je uvela politiku rodne ravnopravnosti u sektor bezbednosti.

„Idealan“ profil savetnice/ka

- Poslove uvođenja rodne perspektive u upravljanje u sektoru bezbednosti *treba i mogu da obavljaju i muškarci i žene*. To važi i za posao savetnice/savetnika za rodnu ravnopravnost.
- Osoba angažovana kao savetnik/ca treba da ima visoko obrazovanje iz oblasti društvenih nauka i (pred) znanje iz oblasti politike rodne ravnopravnosti. Pošto je ova vrsta znanja nedovoljno razvijena u sektoru bezbednosti, predlažemo da se osobe koje će obavljati posao savetnice/ka za rodnu ravnopravnost obučavaju u saradnji sa Upravom za rodnu ravnopravnost i sa organizacijama civilnog društva. Pri tome, treba se osloniti na iskustva savetnika/ca u mirovnim misijama, kao i na iskustva zemalja koje su već uvele sličan mehanizam rodne ravnopravnost u sektor bezbednosti (npr. Švedska).
- Poželjno je da osoba ima radno iskustvo (minimum 5 godina) u nekoj od institucija sektora bezbednosti, odnosno poželjno je da poznaje organizacionu strukturu i kulturu institucije. Takođe, bilo bi poželjno i to da je osoba radila analitičke poslove ili poslove vezane za upravljanje ljudskim resursima. To je potrebno, zato što osoba koja ima radno iskustvo na takvim poslovima ima bolji uvid, na primer, u zastupljenost žena na različitim pozicijama unutar institucije; dobro poznaje celokupni ciklus upravljanja ljudskim resursima, počev od regrutovanja, obuke, napredovanja, pa do zadržavanja, te zna koji su „najkritičniji“ delovi sa stanovišta uvođenja politike rodne ravnopravnosti; ima iskustvo u sprovođenju različitih istraživanja i analiza i u izradi izveštaja itd.
- Savetnik/ca treba da poznaje institucije političkog sistema u Srbiji, kao i način njihovog funkcionisanja, budući da će proces sprovođenja NAP-a pratiti brojna tela i institucije, poput Narodne skupštine, Vlade, različitih ministarstava i sl.
- Osoba postavljena na mesto savetnika/ce treba da bude vanstranačka ličnost, da poseduje profesionalni i lični integritet, kao i da uživa poverenje, kako ministra/direktora, tako i ostalih kolega. Pored toga, savetnik/ca treba da ima jaku motivaciju, da ima razvijene različite veštine komunikacije, kao i da govori engleski jezik.

Radi uspešnog sprovođenja NAP-a, neophodno je da institucije, najkasnije do kraja 2011. godine, stvore uslove za početak rada savetnika/savetnica. Jedan od prvih zadataka savetnika/ca trebalo bi da bude uspostavljanje saradnje sa analitičkim i istraživačkim timovima, odnosno pokretanje inicijative za njihovo formiranje u institucijama u kojima ova tela još nisu formirana. Prvi korak u radu savetnika/ce mogao bi biti izrada preporuka za povećanje broja žena zaposlenih u instituciji (npr. izrada predloga za izmene u kampanji za regrutovanje žena, za ukidanje gornje kvote za prijem devojaka na školovanje na KPA i Vojnoj akademiji i sl.), koja bi bila zasnovana na analizi analitičkih/istraživačkih timova o trenutnoj zastupljenosti žena. Da bi ti predlozi bili realizovani, potrebno je da se savetnik/ca blagovremeno uključi u izradu predloga budžeta institucije za sledeću godinu (ciklus svake godine počinje u martu mesecu) kako bi se osiguralo to da u budžetu bude predviđen bar deo sredstava neophodnih za realizaciju tih aktivnosti.

Korisni izvori

1. DPKO Under-Secretary General Policy Statement on Gender Mainstreaming (dokument iz 2003. godine kojim je uspostavljen okvir za uvođenje savetnika, kao i ciljevi rada savetnika za rodnu ravnopravnost u mirovnim misijama UN). www.un.org/en/peacekeeping/info/documents/polsmt.pdf
2. From Words to Action (brošura o iskustvima Švedske u uvođenju savetnika za rodnu ravnopravnost). www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
3. Spasić, Danijela. „Žene u sistemu policijskog obrazovanja: stanje i perspektiva ženskih ljudskih prava.“ Temida, 11, br. 3, 2008: 41–61. www.doiserbia.nb.rs/img/doi/1450-6637/2008/1450-66370803041S.pdf
4. Stojanović, Sonja and Quesada, Kathrin (ur.). Rod i reforma sektora bezbednosti u Republici Srbiji. Beograd: Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2010. www.ccmr-bg.org/upload/document/101111211_rod_i_reforma_sekto.pdf
5. Šaranović, Jovanka. Žena u odbrani - od tradicionalnog do savremenog. Beograd: Vojnoizdavački zavod, 2006.
6. Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope (SEPCA). Uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope. Sofija: Udruženje šefova policije jugoistočne Evrope, 2010. www.seesac.org/uploads/studyrep/WPON_SR,CRO,BiH,MnE_web.pdf
7. Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova. 100 reči o ravnopravnosti: rečnik termina o ravnopravnosti žena i muškaraca. Novi Sad, 2004. www.brand-co.net/zgrp/pdf/3_publikacije/publikacije_drugih/100_reci_o_ravnopravnosti.pdf
8. UN. DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operations. New York: UN DPKO/DFS, March 2010. www.un.org/en/peacekeeping/documents/dpko_dfs_gender_military_perspective.pdf

Pravni izvori

1. Ministarstvo odbrane Republike Srbije. Nacrt nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 u Republici Srbiji. Beograd: Ministarstvo odbrane Republike Srbije, novembar 2010. www.mod.gov.rs/lat/dokumenta/nacrti/NACRT_NAP_ZA_JAVNU_RASPRAVU.doc
2. Council of the European Union. Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of ESDP (doc. 15782/3/08). register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st15/st15782-re03.en08.pdf
3. European Commission. The Strategy for equality between women and men 2010-2015. Brussels: European Commission, 2010 www.equalities.gov.uk/news/eu_strategy_for_equalit.aspx

Endnote

1. Conceptualising Security Sector Reform and Reconstruction. Geneva: Geneva Centre for Democratic Control of Armed Forces, 2004: 275.
2. Bosna i Hercegovina i Srbija jedine su države u regionu Jugoistočne Evrope koje su do sada (april 2011. godine) usvojile NAP za primenu Rezolucije 1325 SB UN. Za listu država koje su ovaj dokument usvojile videti: www.peacewomen.org/pages/about-1325/national-action-plans-naps
3. O iskustvima uvođenja savetnika za rodnu ravnopravnost u mirovnim misijama UN, kao i o koristima od uvođenja tog mehanizma videti na: www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/
4. Navedeno prema: United Nations Peacekeeping Fact Sheet. www.un.org/en/peacekeeping/documents/backgroundnote.pdf
5. UNPOL. www.un.org/en/peacekeeping/sites/police/initiatives/globaleffort.shtml
6. U sedištu UN DPKO je 2006. godine vodio dijalog sa 55 država koje učestvuju u mirovnim misijama radi postizanja veće rodne ravnopravnosti u misijama. Države su tom prilikom pozvane da tokom narednih pet godina svake godine udvostručuju broj žena koje šalju u mirovne misije, dok je kao dugoročan cilj postavljeno povećanje žena u vojnim misijama na 10%.
7. PfP Consortium Workshop on Gender & Security Sector Reform, Workshop Report. 129.132.57.230/serviceengine/Files/ISN/115988/ipublicationdocument_singledocument/90362aef-15e6-4689-a566-e71b55f8f7f4/en/DCAF_Long_Report_FINAL-1.pdf
8. Primer je preuzet iz: From Words to Action (brošura o iskustvima Švedske u uvođenju savetnika za rodnu ravnopravnost) www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf
9. www.un.org/en/peacekeeping/operations/current.shtml
10. CSDP and EU Mission Update. May 2010 www.isis-europe.org/pdf/2010_artrel_498_esr49-csdp-update.pdf
11. Gender Perspectives within NATO. www.act.nato.int/images/stories/structure/genderadvisor/unsr_1325_act.pdf
12. Primeri su preuzeti iz: CSDP and EU Mission Update. May 2010 www.isis-europe.org/pdf/2010_artrel_498_esr49-csdp-update.pdf
13. „Miletić: Aktivnije učešće Vojske Srbije u misijama EU.“ www.smedia.rs/vesti/vest/74969/Miloje-Miletic-Vojska-Srbija-Hakan-Siren-Miletic-Aktivnije-ucesce-Vojske-Srbije-u-misijama-EU-VIDEO.html
14. Council of the European Union, Implementation of UNSCR 1325 in the context of ESDP (doc. 11932/05) i Council of the European Union, Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of ESDP (doc. 15782/3/08).
15. Postoje naznake da bi prva takva obuka, za pripadnike vojske i policije (kako uniformisana lica, tako i civile) mogla biti održana u martu 2012. godine u Centru za mirovne operacije Generalštaba Vojske Srbije.
16. Analitičke grupe, istraživački timovi i „osobe od poverenja“ predstavljaju dodatne mehanizme za uvođenje politike rodne ravnopravnosti u sektor bezbednosti, koji su predviđeni NAP-om.
17. Nacionalni akcioni plan za primenu Rezolucije 1325 SB UN, pored savetnica/ka ministra/direktora, predviđa i mehanizme savetnica/ka u svim civilnim i vojnim misijama (a u slučaju brojnijeg kontigenta i nekoliko savetnika).

Prikaz praktične politike (Policy Brief) je tekst u kome autor/ka sažeto predstavlja aktuelne probleme i dileme iz oblasti bezbednosti, te argumentovano predstavlja moguća rešenja za njih. Forma i sadržaj prikaza praktične politike je isključiva odgovornost autora/ke. Stavovi iskazani u tekstu publikacije ne moraju nužno odražavati stanovišta Beogradskog centra za bezbednosnu politiku.

Beogradski centar za bezbednosnu politiku (od 1997. do juna 2010. godine poznat pod nazivom Centar za civilno-vojne odnose) nezavisni je istraživački centar koji radi na unapređenju bezbednosti građana i društva. U središtu interesovanja BCBP nalaze se politike koje kao cilj imaju poboljšanje ljudske, nacionalne, regionalne i međunarodne bezbednosti, posebno konsolidaciju reforme sektora bezbednosti i integraciju zemalja Zapadnog Balkana u evroatlantsku zajednicu. Svoje ciljeve BCBP ostvaruje istraživanjem, analiziranjem, predlaganjem praktične politike, javnim zastupanjem, obrazovanjem, izdavačkom delatnošću, stručnom podrškom reformama i umrežavanjem svih relevantnih aktera u bezbednosnu zajednicu.

Autorka: Gorana Odanović

Recenzentkinja: Sonja Stojanović

Izdavač: Beogradski centar za bezbednosnu politiku

www.bezbednost.org

www.ccmr-bg.org

Lektura: Tatjana Hadžić

Grafička obrada: Marko Marinković

Štampa: UNAGRAF, Beograd

ISBN: 978-86-6237-002-0



Ovaj tekst predstavlja deo rezultata projekta „Primena Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 u reformi sektora bezbednosti u Srbiji”, čije sprovođenje je bilo moguće uz finansijsku podršku DCAF-a (www.dcaf.ch).