

2011.

NEZAVISNI

IZVEŠTAJ

O SPROVOĐENJU

NAP 1325

U SRBIJI

2012.



NEZAVISNI IZVEŠTAJ O SPROVOĐENJU NAP 1325 U SRBIJI

JANUAR 2011 – JUL 2012.



Beogradski centar za bezbednosnu politiku

Izdavač

Beogradski centar za bezbednosnu politiku
www.bezbednost.org

Gundulićev venac 48, 11000 Beograd
Tel/Faks: 011 3287 334 i 011 3287 226
E-mail: office@bezbednost.org

Autorke

Gorana Odanović i Maja Bjeloš

Stručne saradnice

Zorica Mršević, Selena Tasić

Saradnice u istraživanju

Sara Nikčević i Marija Stevuljević

Lektura

Biljana Golić

Dizajn i prelom

Marko Marinković

Štampa

UNAGRAF, Beograd

Tiraž

150

Beograd, 2012.

© BCBP

All rights reserved.



Ova publikacija nastala je u okviru projekta Unapređenje primene Rezolucije 1325 SB UN Žene, mir i bezbednost na zapadnom Balkanu (2011–2013.) koji UN Women sprovodi uz finansijsku podršku Vlade Kraljevine Norveške.

Stavovi izraženi u publikaciji pripadaju isključivo autorima, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women, Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem UN-a.

Sadržaj

Skraćenice	7
Lista antrfilea, tabela i ilustracija.	8
Uvod	10
Devetnaest meseci kasnije: dokle je stiglo sprovođenje NAP-a i koje su glavne prepreke za sprovođenje ovog plana	12
I Uspostavljanje institucionalnih mehanizama za sprovođenje NAP 1325	14
II Žene u sektoru bezbednosti	19
1. Zastupljenost žena	19
2. Učestvovanje žena u odlučivanju o bezbednosti	20
3. Žene u mirovnim misijama Srbije.	22
III Diskriminacija i mehanizmi zaštite žena zaposlenih u sektoru bezbednosti.	26
IV Edukacija pripadnika sektora bezbednosti	36
V Medijsko izveštavanje o ženama u sektoru bezbednosti	40
VI Saradnja sa civilnim društvom.	46
Literatura	48
O istraživačkom timu	52

Skraćenice

BCBP	Beogradski centar za bezbednosnu politiku
BFPE	Beogradski fond za političku izuzetnost
BIA	Bezbednosno-informativna agencija
COPO	Centar za osnovnu policijsku obuku
CMO	Centar za mirovne operacije Vojske Srbije
KaIS	Kadrovsko-automatizovani informacioni sistem
MNO	Multinacionalne operacije
MO	Ministarstvo odbrane Republike Srbije
MUP	Ministarstvo unutrašnjih poslova Republike Srbije
NAP 1325	Nacionalni akcioni plan za primenu Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti UN
SB	Sektor bezbednosti
SB UN	Savet bezbednosti Ujedinjenih nacija
SPO MO	Sektor za politiku odbrane u Ministarstvu odbrane
UN	Ujedinjene nacije
UC	Uprava carina Republike Srbije
UIKS	Uprava za izvršenje krivičnih sankcija
VA	Vojna akademija
VBA	Vojnobezbednosna agencija
VOA	Vojnoobaveštajna agencija
VS	Vojska Srbije

Lista antrfilea, tabela i ilustracija

- Antrfile 1** *Aktivnosti savetnice za rodnu ravnopravnost direktora Uprave carina*
- Antrfile 2** *Raspodela budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima*
- Antrfile 3** *Nestandardizovana evidencija rodne zastupljenosti i statistika rodne zastupljenosti u MO*
- Antrfile 4** *Žene u MO i VS za trećinu su manje plaćene od muškaraca*
- Antrfile 5** *Kulturološke i institucionalne prepreke učestvovanju žena u mirovnim misijama Srbije*
- Antrfile 6** *Oštija konkurencija za prijem i školovanje kadetkinja, nego kadeta na Vojnoj akademiji*
- Antrfile 7** *Obuke analitičkih grupa*
- Tabela 1** *Zastupljenost žena u MO i VS prema kategorijama kadra u odnosu na ukupan broj zaposlenih*
- Tabela 2** *Procenat žena na rukovodećim položajima u MO i VS*
- Tabela 3** *Broj tekstova u medijima koji čine uzorak istraživanja*
- Grafikon 1** *Institucionalna tela i mehanizmi rodne ravnopravnosti predviđeni NAP-om*

Izjave zahvalnosti

Autorke ovog izveštaja posebnu zahvalnost duguju stručnim saradnicama Zorici Mršević iz Instituta društvenih nauka, koja nam je putem sveobuhvatne analize pravnog okvira i prakse institucija omogućila uvid u snage i slabosti postojećih mehanizama zaštite žena od diskriminacije u sektoru bezbednosti, kao i Seleni Tasić iz Kancelarije za saradnju sa civilnim društvom, koja nam je predstavila pozitivne i negativne strane medijskog izveštavanja o ženama u sektoru bezbednosti. Zahvalnost dugujemo i Mariji Stevuljević i Sari Nikčević, stažistkinjama BCBP-a za pomoć pruženu prilikom istraživanja.

Zahvaljujemo se i predstavnicima Bezbednosno-informativne agencije (BIA), Centra za kontrolu lakog naoružanja u Jugoistočnoj Evropi (SEESAC) i Misije OEBS-a u Srbiji, koji su prihvatili da nam daju intervjue i da sa nama podele uvide u dostignuća i izazove u procesu sprovođenja Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primenu Rezolucije 1325 u Srbiji.

Na kraju, zahvaljujemo se na podršci i Agenciji UN-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UNWOMEN), uz čiju je materijalnu podršku ovo istraživanje realizovano.

Uvod

Pred vama je nezavisni izveštaj o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana (NAP) za primenu Rezolucije 1325 SB UN u Republici Srbiji. Izveštaj pokriva period od devetnaest meseci – od usvajanja NAP-a, krajem decembra 2010. godine, do kraja jula 2012. godine. Ovim izveštajem želimo da prikazemo najveća dostignuća u procesu sprovođenja NAP-a, zatim da ukažemo na izazove koji su se javljali u procesu sprovođenja i da predložimo mere za njihovo prevazilaženje i unapređenje sprovođenja NAP-a.

NAP je usvojen odlukom Vlade Republike Srbije (*Službeni glasnik RS, br. 102/10*). Srbija je time postala druga zemlja u regionu Zapadnog Balkana koja je usvojila takav dokument. Prva je to učinila BiH, u julu 2010. godine. Proces izrade NAP-a trajao je godinu i po dana. Najpre je Beogradski fond za političku izuzetnost (BFPE), u saradnji sa Ministarstvom odbrane (MO), u maju 2009. godine pokrenuo projekat izrade smernica za pisanje NAP-a¹. Na osnovu tih smernica, MO je u junu 2010. godine započelo proces izrade samog NAP-a. Ovaj proces je trajao do polovine novembra 2010. godine. Čini se, međutim, da je prilikom izrade NAP-a, kao i prilikom predlaganja novih tela i mehanizama za postizanje rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti, izostala analiza načina na koje postojeći mehanizmi rodne ravnopravnosti (nacionalni, pokrajinski i lokalni) mogu doprineti ostvarivanju ciljeva ovog programa.

Usvajanje NAP-a, odnosno uvođenje rodne perspektive u upravljanje sektorom bezbednosti najavljavano je kao važan reformski potez koji će Srbiju učiniti liderom u ovoj oblasti na Zapadnom Balkanu². Ipak, početni entuzijazam povodom primene NAP 1325 u Srbiji ubrzo je splasnuo. Naime, tek deset meseci nakon usvajanja NAP-a formirana su tela za njegovo sprovođenje, što je u velikoj meri usporilo proces sprovođenja i ostvarivanje ciljeva ovog dokumenta. Pored toga, aktivnosti vezane za sprovođenje NAP-a institucije i dalje sprovode bez ikakvih finansijskih sredstava ili uz minimalna finansijska sredstava. Ovakva situacija ukazuje na to da uvođenje politike rodne ravnopravnosti u upravljanje sektorom bezbednosti još uvek nije prepoznato kao jedan od prioriteta, koji u velikoj meri može unaprediti ne samo operativnu efikasnost institucija u sektoru bezbednosti ili međunarodni ugled Srbije, već, na prvom mestu, bezbednost svih građana.

Čime se bavimo u izveštaju

NAP se sastoji od sedam tematskih poglavlja: 1) formiranje institucionalnih mehanizama za sprovođenje NAP-a, 2) povećanje zastupljenosti žena u sektoru bezbednosti i povećanje njihovog uticaja na pitanja vezana za mir i bezbednost, 3) povećanje učestvovanja i uticaja žena na odlučivanje u oblasti odbrane i bezbednosti, 4) povećanje učestvovanja žena u rešavanju konflikata i postkonfliktnih situacija, kao i povećanje učestvovanja žena u multinacionalnim operacijama, 5) korišćenje instrumenata pravne zaštite žena, 6) obrazovanje i usavršavanje pripadnika sektora bezbednosti i 7) pružanje medijske podrške ciljevima NAP-a.

Ovim izveštajem obuhvaćene su sve navedene oblasti. Saradnju institucija sa organizacijama civilnog društva (OCD) na sprovođenju NAP-a obradili smo posebno, imajući u vidu da su u skoro svim poglavljima NAP-a OCD prepoznate kao nosioci aktivnosti³. Nalazi i preporuke izneti u ovom izveštaju sačinjeni su na osnovu analize javno dostupnih dokumenata i informacija o aktivnostima institucija nadležnih za

1 Prilikom izrade smernica bile su obrazovane četiri radne grupe za sledeće oblasti: uloga žena u procesu donošenja odluka; učestvovanje žena u rešavanju konflikata, u postkonfliktnim situacijama i u operacijama podrške miru; instrumenti pravne zaštite žena; senzibilisanje muških i ženskih pripadnika sektora bezbednosti za rodna pitanja. Rezultati rada ove četiri grupe predstavljeni su u formi smernica koje su poslužile kao osnova za naredni korak, tj. za proces izrade dokumenta.

2 Ministar odbrane Dragan Šutanovac: <http://www.mod.gov.rs/novi_lat.php?action=fullnews&id=4276>

3 Izuzetak je poglavlje VI koje se odnosi na Obrazovanje i usavršavanje pripadnika sektora bezbednosti.

sprovođenje NAP 1325, odgovora na upitnike koje je BCBP poslao nadležnim institucijama⁴ (u skladu sa Zakonom o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja) i razgovora sa predstavnicima državnih institucija i međunarodnih organizacija koje rade na osnaživanju i unapređenju položaja žena u Srbiji.

Po uzoru na strukturu NAP-a, u prvom delu se bavimo procesom uspostavljanja institucionalnih mehanizama za sprovođenje NAP-a, kao i razlozima koji su ovaj proces usporili.

U drugom delu predstavljamo nalaze o promenama u zastupljenosti žena u sektoru bezbednosti, njihovom učestvovanju u multinacionalnim operacijama i učestvovanju u procesu donošenja odluka.

U trećem delu izveštaja predstavljamo analizu pravne i institucionalne zaštite žena od diskriminacije u sektoru bezbednosti, ukazujući na specifičnosti postojanja diskriminacije u dominantno maskulinom okruženju kakvo je sektor bezbednosti. U ovom poglavlju detaljno su analizirani različiti oblici diskriminacije prisutni u sektoru bezbednosti, koji su prikupljeni pre svega u vojsci i policiji.

U četvrtom delu analizirali smo aktivnosti institucija u oblasti edukacije i obuke zaposlenih u sektoru bezbednosti, koja se bavi temama iz oblasti roda i bezbednosti.

U petom poglavlju predstavljamo rezultate monitoringa medijskog izveštavanja o ženama u sektoru bezbednosti, sprovedenog tokom juna 2012. godine. Monitoring je sproveden kako bi bilo ustanovljeno koliko su i na koji način žene u sektoru bezbednosti predstavljene u medijima u toku jednog meseca u ovoj godini. Pored toga, želeli smo da utvrdimo na kakav način mediji izveštavaju o ženama u sektoru bezbednosti kako bismo pratili uspešnost sprovođenja NAP-a u delu koji se odnosi na informisanje javnosti o svim aspektima problema rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti.

Konačno, u šestom poglavlju bavimo se saradnjom institucija sektora bezbednosti sa organizacijama civilnog društva na sprovođenju NAP-a i analiziramo glavne prepreke uspostavljanju delotvornije saradnje.

Na kraju svakog poglavlja navedene su preporuke za unapređenje sprovođenja NAP-a u toj oblasti.

⁴ Upitnici su bili poslani svim institucijama nadležnim za sprovođenje NAP-a: MO, MUP-u, BIA, Upravi carina (UC) i Upravi za izvršenje krivičnih sankcija (UIKS). Odgovore na upitnike dobili smo od MO, BIA i Uprave carina, dok odgovore od MUP-a i UIKS-a nismo dobili ni više od mesec dana nakon slanja. U skladu sa Zakonom o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja (čl. 16), ove dve institucije bile su dužne da nam u roku od 15 dana od prijema upitnika pošalju odgovore ili da nas obaveste da će im trebati više vremena za dostavljanje odgovora. To se, međutim, nije desilo.

Devetnaest meseci kasnije: dokle je stiglo sprovođenje NAP-a i koje su glavne prepreke za sprovođenje ovog plana

Za sprovođenje NAP-a predviđena je složena struktura institucija i mehanizama posebno formiranih za tu svrhu. Do sada je formiran najveći broj tih institucija i mehanizama mada je od usvajanja NAP-a do formiranja dva najvažnija tela za njegovo sprovođenje – Političkog saveta i Multisektorskog koordinacionog tela (MSKT) – prošlo deset meseci. Zbog ovog zakašnjenja, veći deo 2011. godine bio je „izgubljen“, pa je veliki broj aktivnosti, koje je trebalo sprovesti u 2011. godini, odložen za 2012. godinu. Imajući u vidu složenost i broj aktivnosti predviđenih NAP-om (107 aktivnosti), ovo zakašnjenje može u velikoj meri uticati na dalji uspeh sprovođenja NAP-a.

Kada je reč o zastupljenosti žena u institucijama u sektoru bezbednosti, nije došlo do značajnog napretka u povećanju zastupljenosti žena u ukupnom broju zaposlenih. Naprotiv, u Ministarstvu odbrane (MO) i Vojsci Srbije (VS) došlo je do smanjenja broja žena u odnosu na 2010. godinu. Nije došlo ni do povećanja zastupljenosti žena na rukovodećim i komandnim mestima u sektoru bezbednosti mada su uočeni neki pozitivni pomaci. Pomake pre svega predstavlja imenovanje žena na visoke položaje u sektoru bezbednosti (državni sekretar, savetnice ministra) i podizanje svesti zaposlenih o značaju učestovanja žena u odlučivanju o bezbednosnim politikama. Kada je reč o ženama u multinacionalnim operacijama, njihov udeo u policijskim i vojnim kontingentima Republike Srbije i dalje je veoma skroman.

Povećanje broja žena u sektoru bezbednosti predstavlja fazu u ostvarivanju rodne ravnopravnosti, a ne zaseban cilj. Dobro je da broj žena u sektoru bezbednosti postepeno bude povećan profesionalno kvalitetnim i sposobnim ženama. To menja kulturu isključivog maskuliniteta u sektoru bezbednosti i doprinosi prihvatanju i priznanju doprinosa i vrednosti žena. Međutim, do njihovog punog doprinosa dug je put, a na tom putu neophodne su zaštitne antidiskriminativne mere i instrumenti, pre svega spremnost samih institucija da se menjaju iznutra. Međutim, tema diskriminacije žena zaposlenih u institucijama u sektoru bezbednosti još uvek predstavlja tabu temu. O diskriminaciji žena malo se zna, a još ređe javno govori. Primeri različitih oblika diskriminacije, prikupljeni u sklopu ovog istraživanja, posebno ukazuju na problem integracije žena u kolektive koji predstavljaju tipičnu „mačo“ potkulturu, u kojoj dominacija muškaraca određuje svaki proces – od školovanja i zapošljavanja do napredovanja. Iako NAP prepoznaje potrebu za uvođenjem novih i jačanjem postojećih mehanizama zaštite žena od diskriminacije, za sada je samo pokrenut proces uvođenja „osoba od poverenja“, koje bi trebalo da posreduju, savetuju i preduzimaju mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije. Ovaj mehanizam, međutim, još uvek nije uspostavljen u svim institucijama.

Diskriminatorna praksa prilikom prijema devojaka na Vojnu akademiju (VA), Kriminalističko-policijsku akademiju (KPA) i na obuku u Centar za osnovnu policijsku obuku (COPO) još uvek nije ukinuta, iako su svi oblici edukacije, usavršavanja, obuka i treninga u institucijama u sektoru bezbednosti u Srbiji formalno-pravno podjednako dostupni ženama i muškarcima. Razlog za to su „gornje“ kvote za prijem devojaka u ove institucije. Iako su kvote prvobitno bile uvedene kako bi bio podstaknut veći prijem devojaka, vremenom su se pokazale kao ograničavajući faktor, s obzirom na to da sada predstavljaju gornju granicu, odnosno maksimalan broj žena koji može da se upiše na školovanje ili na obuku. Glavni pomaci u edukaciji pripadnika sektora bezbednosti ogledaju se, pre svega, u podizanju svesti i nivoa informisanosti službenika VS, MO i MUP-a o značaju rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti. Ipak, prioritet u narednom periodu treba da bude obuka rukovodilaca, budući da je srednji i viši profesionalni kadar neophodno uputiti u pitanja rodne ravnopravnosti zbog njegove sposobnosti da utiče na organizacionu kulturu i na ponašanje unutar institucije, odnosno da stvori preduslove za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti.

Rezultati medijskog monitoringa izveštavanja štampanih medija o ženama u sektoru bezbednosti pokazuje da se o ženama u sektoru bezbednosti retko izveštava, a u slučajevima kada se to čini, žene se mahom oslovljavaju u muškom rodu. Uloga medija u promociji žena zaposlenih u sektoru bezbednosti od presudnog je značaja za ostvarivanje veće vidljivosti žena u sektoru bezbednosti, za postizanje ravnopravnog položaja sa muškarcima iz ovih profesija, kao i za smanjenje diskriminacije, pa čak i nasilja u

tradicionalno muškim profesijama poput vojske i policije. Posebnu pažnju privlači činjenica da se upravo isticanjem žena u sistemu bezbednosti stereotipni stavovi dodatno ojačavaju.

Proces izrade, a potom i sprovođenja NAP-a od samog početka trpi kritike velikog broja OCD-a, prvenstveno ženskih organizacija. Glavni razlog za to je što je ovaj proces u velikoj meri netransparentan i to što sektor bezbednosti još uvek nema dovoljno poverenja u rad organizacija civilnog društva. Država i dalje ima selektivan pristup OCD. Na javne rasprave o pojedinim dokumentima pozivaju se samo određene OCD, koje institucije, na osnovu nejasnih kriterijuma, doživljavaju kao „reprezentativne“ u određenoj oblasti. Tako se obaveza organizovanje javne rasprave samo formalno ispunjava, a pravog dijaloga nema.

Jednu od glavnih prepreka za aktivnije uključivanje OCD (posebno ženskih organizacija) u proces sprovođenja NAP-a, ali i za nezavisni nadzora nad njegovim sprovođenjem, predstavlja netransparentnost u radu institucija. Informacije o aktivnostima institucija na sprovođenju NAP-a, kao i planovi ministarstava i njihovi izveštaji o sprovođenju ovog programa nisu javno dostupni. Izuzetak predstavlja Ministarstvo odbrane koje je na svom veb-sajtu objavilo godišnji izveštaj o sprovođenju NAP-a u MO i VS u periodu od septembra 2010. godine do septembra 2011. godine⁵, kao i drugi šestomesečni izveštaj o radu analitičke grupe MO i VS za period od decembra 2011. godine do maja 2012. godine⁶. Analiza sadržaja veb-sajtova raznih institucija pokazuje da teme vezane za NAP ili rodnu ravnopravnost nisu zastupljene. Izuzetak ponovo predstavljaju Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije, na čijim veb-stranicama postoje informacije i posebni odeljci koji se tiču žena u sistemu odbrane⁷.

Uspešnost sprovođenja NAP-a u narednom periodu zavisice najviše od toga da li će i u kojoj meri novopostavljeni rukovodioci u ministarstvima i institucijama uvođenje politike rodne ravnopravnosti u sektor bezbednosti smatrati važnim. Drugi važan preduslov jeste obezbeđivanje finansijskih sredstava u budžetima nadležnih institucija. Dosadašnji obim izdvojenih sredstava bio je veoma mali (ili nepostojeći), pa će izdvajanje sredstava u velikoj meri zavisiti od toga na kom se mestu na listi prioriteta svake institucije nalazi sprovođenje NAP-a. Treći preduslov predstavlja formulisanje i usvajanje liste kvalitativnih i kvantitativnih pokazatelja za praćenje sprovođenja NAP-a. Ovo bi proces sprovođenja NAP-a učinilo delotvornijim, budući da bi prikupljeni podaci u pojedinačnim ministarstvima i institucijama bili uporedivi, a merenje napretka u sprovođenju NAP-a na nivou celog sektora bezbednosti efikasnije. Iako je inicijativa za usvajanje takve liste pokrenuta u junu 2011. godine, kada je usvojena i jedinstvena lista od 14 pokazatelja za praćenje sprovođenja NAP-a, nijedna institucija tu listu do sada nije zvanično usvojila.

5 Izveštaj je dostupan na: <http://www.mod.gov.rs/cir/dokumenta/akcioni_planovi/godisnji_izvestaj_o_sprovođenju_nap.doc>

6 Izveštaj je dostupan na: <http://www.mod.gov.rs/cir/dokumenta/akcioni_planovi/Sestomesečni_izvestaj_o_radu_AG_MO_i_VS.doc>

7 Stranica na veb-sajtu Vojske Srbije Žene u Vojsci

I USPOSTAVLJANJE INSTITUCIONALNIH MEHANIZAMA ZA SPROVOĐENJE NAP 1325

Od usvajanja NAP-a do formiranja tela zaduženih za njegovo sprovođenje (i nadzor nad sprovođenjem) prošlo je deset meseci. Naime, odluka o formiranju dva najvažnija tela za sprovođenje NAP-a – Političkog saveta i Multisektorskog koordinacionog tela (MSKT) – doneta je tek polovinom oktobra 2011. godine⁸. Zbog zakašnjenja u formiranju ovih tela veći deo 2011. godine bio je „izgubljen“, pa je veliki broj aktivnosti, koje je trebalo sprovesti u 2011. godini, odložen za 2012. godinu. Imajući u vidu složenost i broj aktivnosti predviđenih NAP-om (107 aktivnosti), ovo zakašnjenje u velikoj meri može uticati na dalji uspeh sprovođenja NAP-a. Razlog za ovako kasno formiranje tela delimično leži u tome što politiku rodne ravnopravnosti ni ova Vlada (2008–2012), kao ni prethodna, nije smatrala jednim od prioriteta,⁹ zbog čega su pojedina dokumenta iz oblasti rodne ravnopravnosti dugo (bila) samo „mrtvo slovo na papiru“.

Dodatni problem u uspostavljanju svih tela i mehanizama za sprovođenje NAP-a (a potom i u njihovom radu) predstavljali su parlamentarni izbori u maju 2012. godine, odnosno svojevrsna „blokada“ institucija pre izbora i nakon njih. Izbori su zvanično raspisani u martu 2012. godine¹⁰, a Vladi je mandat istekao krajem maja kada je ona postala „tehnička“¹¹. Međutim, već krajem 2011. i početkom 2012. godine pojedine političke partije započele su nezvaničnu kampanju¹². Imajući u vidu da su ministarstva u Srbiji „partijski plen“, odnosno da njihovo neometano funkcionisanje uveliko zavisi od personalnih rešenja – ministara i ostalih političkih nameštenika – to ima direktne negativne posledice na kreiranje, vođenje i sprovođenje javnih politika (Milenković, 2011:24). Ovakva situacija, kao i dugotrajni pregovori o formiranju nove Vlade, koja u vreme pisanja ovog izveštaja (prva polovina jula 2012. godine) još uvek nije bila formirana, uticali su i na dinamiku sprovođenja NAP-a u prvoj polovini 2012. godine. Pored toga, proces uspostavljanja tela i institucionalnih mehanizama bio je netransparentan, pa je zainteresovanim OCD ili pojedincima bilo teško da prate ovaj proces.

Uspostavljanje institucionalnih mehanizama, kao i sprovođenje drugih aktivnosti u okviru NAP-a do sada su u velikoj meri zavisili od zalaganja pojedinaca. To znači da proces još uvek nije ušao „u glavne tokove“, odnosno da sa izborom nove Vlade i čelnih ljudi u ministarstvima i institucijama postoji opasnost da proces sprovođenja NAP-a zamre.

Najviše aktivnosti na sprovođenju NAP-a sprovelo je Ministarstvo odbrane (MO), koje je bilo i koordinator izrade finalnog predloga dokumenta, dok je najmanje aktivna bila Uprava za izvršenje krivičnih sankcija (UIKS). Aktivnosti MO za sprovođenje NAP-a u 2011. i 2012. godini definisane su u dva dokumenta sa istim nazivom – *Plan aktivnosti za sprovođenje NAP-a u MO i VS* – koji su usvojeni u maju 2011. godine, odnosno januaru 2012. godine. Sličan plan usvojile su i Uprava carina¹³ i BIA tokom 2011. godine. Nije poznato da li su preostale nadležne institucije usvojile slične planove.

8 Odluka Vlade Republike Srbije od 13. oktobra 2011. godine, Službeni glasnik RS, broj: 02-7706/2011.

9 Sprovođenje ove politike u praksi nije bilo dovoljno uspešno iako je u ekspozu predsednika Vlade Mirka Cvetkovića navedeno: „Uspostavljanje rodne ravnopravnosti predstavlja važan korak u civilizacijskom napredovanju našeg društva. Vlada će obezbediti institucionalnu ravnopravnost žena u ekonomskom i političkom životu zemlje i sankcionisati svaki oblik njihove diskriminacije.“. Iako je 2009. godine usvojen Zakon o ravnopravnosti polova, žene u Srbiji i dalje su izložene visokom stepenu nasilja, u lošijem su ekonomskom položaju od muškaraca, zauzimaju mali broj javnih funkcija itd. <http://www.emins.org/sr/aktivnosti/projekti/mentorke/110126_vesna_jaric.pdf>

10 Izbori su raspisani 13. marta 2012. godine.

11 Vlada postaje „tehnička“ kada se izglasa novi saziv Skupštine, što se desilo 31. maja 2012. godine. Vlada kojoj je preostao mandat može vršiti samo tekuće poslove, ne može predlagati zakone i druge opšte akte, niti donositi propise, ne može postavljati državne službenike na položaj u organima državne itd. (Zakon o Vladi, Službeni glasnik RS br. 55/2005, 71/2005 – ispr., 101/2007 i 65/2008).

12 Vođenje političke kampanje dozvoljeno je tek nakon raspisivanja izbora, mada je već u novembru 2011. godine Agencija za borbu protiv korupcije pokrenula postupak kako bi proverila da li su pojedine stranke prekršile zakon, jer su započele kampanju pre raspisivanja izbora. Izvor: Večernje novosti. <<http://www.novosti.rs/vesti/naslovna/aktuelno.289.html:353884-Kampanja-ne-moze-pre-raspisivanja-izbora>>

13 Odluka o donošenju plana aktivnosti UC za sprovođenje NAP-a usvojena je 21. 12. 2011. godine.

Ko je sve zadužen za sprovođenje NAP-a

Za sprovođenje NAP-a predviđena je složena struktura institucija i mehanizama, posebno formiranih za tu svrhu. Tu je, najpre, **Multisektorsko koordinaciono telo (MSKT)**. MSKT je interesorno vladino telo, čiji su članovi predstavnici ministarstava i institucija na koje se NAP odnosi¹⁴. Ovo je operativno telo koje se stara o sprovođenju i koordinaciji svih aktivnosti i zadataka predviđenih NAP-om.

Podršku (stručnu i administrativno-tehničku) u radu MSKT pruža MUP, pa se na čelu ovog tela nalazi predstavnica MUP-a¹⁵. MSKT je od osnivanja do polovine jula 2012. godine održalo šest sednica. Informacije o radu ovog tela nisu dostupne na veb-sajtu MUP-a (kao ni u Informatoru o radu MUP), niti postoje zapisnici ili druge informacije o sadržaju sastanaka MSKT-a.

Politički savet je političko telo u čijem su sastavu visoki politički zvaničnici – državni sekretari u ministarstvima, predsednici skupštinskih odbora i rukovodioci mehanizama rodne ravnopravnosti¹⁶. U radu ovog tela mogu učestvovati i predstavnici nezavisnih državnih organa (Zaštitnik građana, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti). Politički savet daje smernice i preporuke za sprovođenje NAP-a na osnovu izveštaja koje mu svakih šest meseci podnosi MSKT. Podršku u radu ovom telu pruža Ministarstvo odbrane, pa se na njegovom čelu nalazi državni sekretar u ministarstvu¹⁷. Do sada je održana samo konstitutivna sednica, u novembru 2011. godine. MO je za održavanje četiri sastanaka ovog tela u 2012. godini obezbedilo neophodna sredstva, ali je upitno kada će se Savet sastati, imajući u vidu dinamiku formiranja nove Vlade i postavljenja u ministarstvima.

Nadzorno telo bi trebalo da vrši demokratski nadzor nad sprovođenjem NAP-a. Njega čine predstavnici nadležnih skupštinskih odbora i mehanizama rodne ravnopravnosti na nacionalnom nivou. Skupština je odluku o formiranju ovog tela (*Komisije za praćenje sprovođenja Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija – Žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010 – 2015)* usvojila krajem decembra 2011. godine¹⁸. Komisija, međutim, nije formirana, ali se to očekuje sa novim skupštinskim sastavom.

Mehanizmi rodne ravnopravnosti

Savetnici/savetnice za rodnu ravnopravnost ministra/direktora imaju zadatak da savetuju rukovodiocima 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. Predviđeno je i da savetnik/savetnica za rodnu ravnopravnost bude poslat u sastav naših kontingenata u multinacionalnim operacijama (MNO).

14 Članovi MSKT-a su: pomoćnik ministra za Kosovo i Metohiju, direktor Uprave za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike, direktor Instituta za strategijska istraživanja Ministarstva odbrane, načelnik Odeljenja za ljudske resurse BIA, načelnik Odeljenja za zaštitu i ostvarivanje prava lica lišenih slobode Uprave za izvršenje krivičnih sankcija Ministarstva pravde, načelnik Odeljenja za strategiju i razvoj Ministarstva prosvete i nauke, glavni savetnik u Upravi za stručno osposobljavanje, usavršavanje i nauku MUP-a, profesor na Vojnoj akademiji, predstavnik Odseka za socijalne indikatore, pravosudnu i rodnu statistiku Republičkog zavoda za statistiku, inspektor za nadzorne poslove carinskih poslova Uprave carina Ministarstva finansija, savetnici u Ministarstvu spoljnih poslova i Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, državnu upravu i lokalnu samoupravu, psiholog u Vojnoobaveštajnoj agenciji.

15 Predsednica MSKT-a je Vesna Nikolić, glavna policijska savetnica i načelnica Odeljenja za opšte pravne poslove u Sekretarijatu MUP-a.

16 Savet ima predsednika (državni sekretar u Ministarstvu odbrane) i zamenika predsednika (pomoćnik ministra unutrašnjih poslova), kao i osam članova iz sedam državnih institucija, i to: državni sekretari u Ministarstvu rada i socijalne politike, Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, državnu upravu i lokalnu samoupravu i Ministarstvu za Kosovo i Metohiju, pomoćnici ministra spoljnih poslova, finansija, pravde, prosvete i nauke i predsednik političkog saveta Ministarstva spoljnih poslova.

17 Do parlamentarnih izbora u maju 2012. godine to je bila državna sekretarka za politiku odbrane Tanja Mišević.

18 Odluka je usvojena na šestoj sednici Drugog redovnog zasedanja Narodne skupštine Republike Srbije u 2011. godini. <http://www.parlament.rs/%C5%A0esta_sednica_Drugog_redovnog_zasedanja_Narodne_skup%C5%A1tine_Republike_Srbije_u_2011._godini_.14762.941.html>

Savetnice za rodnu ravnopravnost imenovane su u svim institucijama, izuzev UIKS: u MO u martu 2012. godine, u MUP-u u decembru 2011. godine, u Upravi carina takođe u decembru 2011. godine, u BIA u junu 2012. godine. Posao savetnice u MO obavljala je državna sekretarka Tanja Mišević, u MUP-u Vesna Nikolić, načelnica Odeljenja za opšte pravne poslove u Sekretarijatu MUP-a i predsednica Multisektorskog koordinacionog tela, a u UC posao savetnice obavlja Snežana Radanović, rukovodilac organizacione jedinice u čijoj nadležnosti se, između ostalog, nalazi i upravljanje ljudskim resursima. Posao savetnice pridodat joj je kao dodatni posao, pa je u planu da se u narednom periodu na mesto savetnice direktora BIA postavi osoba koja će se baviti samo tim poslom. S obzirom na promene na čelu pojedinih ministarstava i institucija nakon izbora, možemo očekivati da će savetnik/savetnica u Upravi za izvršenje krivičnih sankcija biti imenovan nakon formiranja nove Vlade.

Aktivnosti savetnice za rodnu ravnopravnost direktora Uprave carina

Savetnica za rodnu ravnopravnost u Upravi carina imenovana je krajem decembra 2011. godine*. Savetnica aktivno radi na sprovođenju NAP-a, pa je tako u prvih šest meseci nakon postavljenja: informisala javnost o sprovođenju NAP 1325 putem veb-sajta UC, osmislila i realizovala projekat za otvaranje foruma na poslovnoj mreži UC posvećen pitanjima rodne ravnopravnosti, osmislila način na koji će biti birane „osobe od poverenja“, zatim osmislila izgled i sadržaj rodno senzitivnih baza podataka potrebnih analitičkim grupama za dublja istraživanja, dala predlog da u osnovnu carinsku obuku budu uvedena najmanje dva školska časa posvećena pitanjima rodne ravnopravnosti, predložila da rukovodioci prođu obuku u vezi sa rodnom ravnopravnošću, dala predlog carinskom sindikatu za osnaživanje ženske sekcije itd. Savetnica je ujedno i predstavnica UC u Multisektorskom koordinacionom telu.

Antrfile 1: Aktivnosti savetnice za rodnu ravnopravnost direktora Uprave carina

Analitičke grupe (istraživački timovi) zaduženi su za sprovođenje, planiranje, statističko praćenje i izradu šestomesečnih izveštaja o sprovođenju NAP-a, koje institucije podnose MSKT-u. Analitičke grupe su formirane u Ministarstvu odbrane (MO) u maju 2011. godine¹⁹, u MUP-u i Upravi carina krajem decembra 2011. godine²⁰, a u BIA u junu 2012. godine. Analitička grupa u MO ima 19 članova, koji su podeljeni u 5 sekcija: a) rukovodstvo, b) sekcija za koordinaciju istraživanja i obradu podataka, c) sekcija za izveštavanje državnih organa, d) sekcija za izveštavanje UN e) sekcija za izveštavanje NATO. U Upravi za izvršenje krivičnih sankcija ovaj posao obavlja postojeća grupa za analitiku.²¹

Osobe od poverenja bi trebalo da posreduju, savetuje i preduzimaju mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije. Ovaj mehanizam je do sada uspostavljen samo u BIA (u decembru 2011. godine). Međutim, da bi izabrane osobe počele da rade punim kapacitetom, neophodno je sprovesti njihovu obuku, koja bi trebalo da se održi u jesen 2012. godine. U MO ovaj mehanizam će biti uveden nakon imenovanja savetnice za rodnu ravnopravnost²², a u UC je u toku informisanje rukovodilaca o procedurama i rokovima za odabir „osoba od poverenja“. Ovaj mehanizam nije uspostavljen u svim institucijama i zato što još uvek nisu jasno utvrđeni zadaci i opis poslova ovih osoba, kako bi bilo izbegnuto preklapanje sa postojećim mehanizmima kontrole zakonitosti rada i zaštite prava zaposlenih unutar sistema ili sa psihološkom podrškom za koju su zaduženi psiholozi.

19 Analitička grupa je formirana 31. 5. 2011. godine, odlukom ministra odbrane. Navedeno prema Godišnjem izveštaju o sprovođenju NAP 1325 u Ministarstvu odbrane i Vojski Srbije, dostupnom na: <http://www.mod.gov.rs/cir/dokumenta/akcioni_planovi/godisnji_izvestaj_o_sprovodjenju_nap.doc>

20 Tačnije, analitička grupa je formirana 29. 12. 2011. godine. Navedeno prema odgovorima UC na Upitnik BCBP o sprovođenju NAP 1325 u UC, jul 2012. godine.

21 Informacija izneta na *Seminaru za edukaciju članova analitičkih grupa u Republici Srbiji*, održanom u februaru 2012. godine u Beogradu.

22 Isto, str. 3.

* Savetnica je imenovana Rešenjem direktora o prenosu ovlašćenja od 29. 12. 2011. godine (Odgovori UC na Upitnik BCBP, jul 2012.).

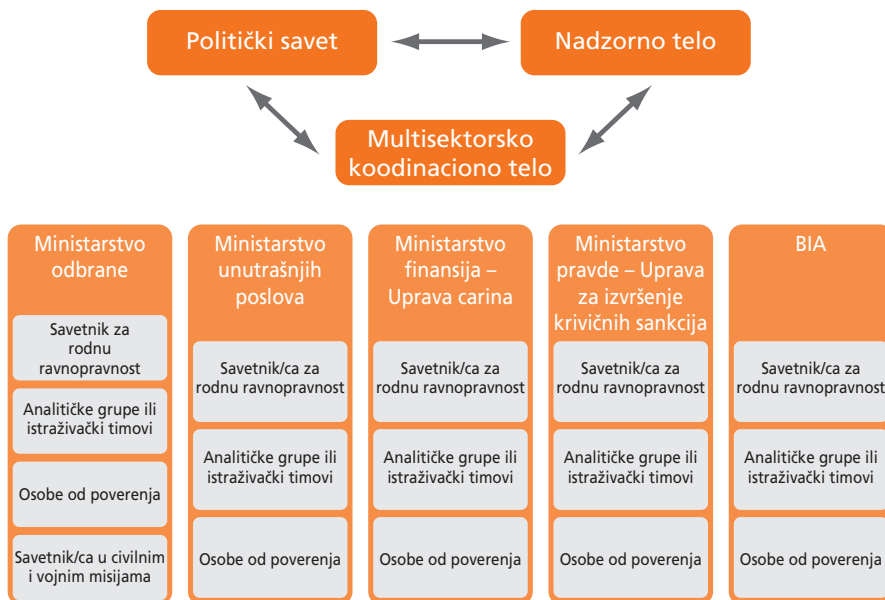
Rodno budžetiranje

“Rodno budžetiranje predstavlja uvođenje principa rodne ravnopravnosti u procese utvrđivanja budžeta. Podrazumeva procenu budžeta iz aspekta roda, uključivanje aspekta roda u sve nivoje u procesu utvrđivanja budžeta i restrukturiranje prihoda i rashoda radi unapređenja rodne ravnopravnosti.” (Savet Evrope, 2005.) Raspodela budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima treba da doprinese unapređenju politike rodne ravnopravnosti i da eliminiše neravnopravnost i diskriminaciju žena. Sredstva za realizaciju NAP-a treba da obezbedi Ministarstvo finansija, na osnovu godišnjih planova i potreba institucija. S obzirom na budžetski ciklus* i to da je NAP usvojen krajem decembra 2010. godine, u budžetima institucija za 2011. godinu nisu bila planirana posebna sredstva za sprovođenje NAP-a, a slična je situacija i sa budžetima za 2012. godinu.

Za sada je proces raspodele budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima započet samo u Ministarstvu odbrane. Proces je započet u novembru 2011. godine**, ali su izdvojena sredstva „minimalna i neće biti dovoljna za realizaciju svih planiranih aktivnosti u 2012. godini“***. Upitno je, međutim, zašto ovaj proces u svim institucijama nije započeo ranije, tj. u februaru i martu 2011. godine, kada svako ministarstvo utvrđuje prioritete za finansiranje u narednoj budžetskoj godini, kao i to zašto nisu tražena veća sredstva za sprovođenje NAP-a. U 2011. godini MO nije imalo izdvojena sredstva za sprovođenja NAP-a, već su aktivnosti realizovane kao vanredne, odnosno neplanirane (Odgovori MO na Upitnik BCBP). Ipak, prema Planu za sprovođenje NAP 1325 u MO i VS, obuke vezane za funkciju i značaj raspodele budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima biće sprovedeno u 2013. godini.

Ni u Upravi carina nije izvršena analiza budžeta koji bi bio u skladu sa rodno osetljivim pitanjima mada je planom aktivnosti UC za sprovođenje NAP-a u 2011. godini predviđeno da aktivnosti predviđene planom budu uključene u godišnje budžetske planove, odnosno da budu uključene u proces planiranja, programiranja i raspodele budžeta u UC (Odgovori UC na Upitnik BCBP, 2012).

Antrfile 2: Raspodela budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima



Grafikon 1: Institucionalna tela i mehanizmi rodne ravnopravnosti predviđeni NAP-om

* Izvor: Budžetski ciklus

** Godišnji izveštaj o sprovođenju NAP 1325 u Ministarstvu odbrane i Vojski Srbije.

*** Isto, str. 3.

Praćenje sprovođenja NAP-a: formiranje jedinstvene liste pokazatelja

Još uvek ne postoje zajednički pokazatelji za praćenje sprovođenja NAP-a u svim nadležnim ministarstvima i institucijama, niti su takvi pokazatelji usvojeni na nivou MSKT-a. Ministarstva i institucije šestomesečne izveštaje, koje podnose MSKT-u, prave na osnovu sopstvenih planova aktivnosti za tekuću godinu. Slabost ovakvog pristupa izveštavanju sastoji se u tome što se na osnovu liste sprovedenih aktivnosti ne može meriti stvaran učinak sprovođenja NAP-a, jer izostaje kvalitativna analiza onoga što je urađeno.

U junu 2011. godine održan je seminar o pokazateljima za sprovođenje NAP 1325 u Srbiji koji su organizovali Agencija UN-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UNWOMEN) i Institut za strategijska istraživanja Ministarstva odbrane. Na seminaru su učestvovali predstavnici svih relevantnih institucija, koji su zajedno utvrdili listu od 14 pokazatelja za praćenje sprovođenja NAP-a. Pokazatelji su utvrđeni za šest oblasti NAP-a (sva poglavlja izuzev onog koje se odnosi na uspostavljanje institucionalnih mehanizama), ali ih nijedna institucija do sada nije zvanično usvojila. Usvajanje liste pokazatelja, zajedničkih za sve institucije, učinilo bi proces sprovođenja NAP-a delotvornijim, jer bi prikupljeni podaci u pojedinačnim ministarstvima i institucijama bili uporedivi, a merenje napretka u sprovođenju NAP-a na nivou celog sektora bezbednosti efikasnije.

Preporuke

1. Sve institucije nadležene za sprovođenje i praćenje sprovođenja NAP-a treba da godišnje planove i izveštaje o realizaciji aktivnosti iz NAP-a učine javno dostupnim na svojim veb-sajtovima. Za tu svrhu moguće je pokrenuti jedinstvenu internet stranicu.
2. Potrebno je poboljšati izveštavanje o sprovođenju NAP-a izveštavanjem na osnovu pokazatelja za merenje učinka sprovođenja NAP-a, a ne na osnovu sprovedenih aktivnosti.
3. MSKT, u skladu sa svojim mandatom, treba da do kraja 2012. godine usvoji jedinstvenu listu pokazatelja za praćenje i merenje učinka sprovođenja NAP-a i metodološkog okvira za evaluaciju.
4. UIKS do kraja 2012. godine treba da imenuje savetnicu/ka za rodnu ravnopravnost.
5. Potrebno je utvrditi jasne zadatke i opis poslova „osoba od poverenja“ kako bi bilo izbegnuto preklapanje sa postojećim mehanizmima kontrole zakonitosti rada i zaštite prava zaposlenih unutar sistema ili psihološkom podrškom za koju su zaduženi psiholozi.
6. Politički savet na prvoj sledećoj sednici treba da razmatra izveštaj MSKT-a o dosadašnjim rezultatima sprovođenja NAP-a i da na osnovu zaključaka izradi smernice za dalji rad MSKT-a na sprovođenju NAP-a.
7. Institucije treba što pre da započnu proces izrade analize budžeta za rodno osetljiva pitanja i finansiranje aktivnosti za sprovođenje NAP-a.

II ŽENE U SEKTORU BEZBEDNOSTI

Zastupljenost žena

Od usvajanja NAP-a do jula 2012. godine nije došlo do značajnog napretka u povećanju zastupljenosti žena u ukupnom broju zaposlenih u sektoru bezbednosti.

Godišnji izveštaj o sprovođenju NAP-a u MO i VS pokazuje da je u septembru 2011. godine zabeležen manji broj žena u **Ministarstvu odbrane (MO)** i **Vojsci Srbije (VS)** u odnosu na prethodnu godinu. Smanjenje broja žena u ovim službama objašnjeno je time što je određeni broj žena zaposlenih u MO i VS penzionisan, a u radni odnos nije stupio veći broj mladih žena. Pored toga, pojedine žene su iz ekonomskih razloga promenile radno mesto. Ovaj negativni trend zastupljenosti žena zaustavljan je, pošto je zastupljenost žena u 2012. godini ostala nepromenjena.

Kategorija kadra	Septembar 2010.	Septembar 2011.	Jul 2012.
	% žena	% žena	% žena
Oficir	0,1%	0,2%	0,2%
Podoficir	0,1%	0,1%	0,1%
Civilno lice	17,3%	16,0%	16,0%
Profesionalni vojnik	2,0%	2,8%	2,9%
Ukupno	19,5%	19,1%	19,1%

Tabela 1: Zastupljenost žena u MO i VS prema kategorijama kadra u odnosu na ukupan broj zaposlenih

Najviše žena zaposleno je u Sektoru za budžet i finansije MO, čak 75% od ukupnog broja zaposlenih, a najmanje u Generalštabu Vojske Srbije (8,5%). Ova činjenica govori u prilog tome da najveću zastupljenost žena u odnosu na ukupan broj zaposlenih imaju one organizacione jedinice u kojima se zahteva stručni i civilni obrazovni profil, a najmanje je žena u operativnom sastavu Vojske Srbije, za koji je potrebno vojno obrazovanje. Preduslov za povećanje procenta žena u operativnom sastavu predstavlja školovanje žena na VA. Uzimajući u obzir da je 2011. godine diplomirala prva generacija kadetkinja na Vojnoj akademiji, veća zastupljenost žena oficira u vojsci očekuje se tek za nekoliko godina.

Nestandardizovana evidencija rodne zastupljenosti i statistika rodne zastupljenosti u MO

Evidencija prema polu i statistika rodne zastupljenosti vode se u Upravi za kadrove Sektora za ljudske resurse MO i u funkciji je od uvođenja Kadrovskog automatizovanog informacionog sistema (u daljem tekstu KaIS). Pored toga, Uprava za stratejsko planiranje SPO MO, Uprava za ljudske resurse GŠ VS, Centar za mirovne operacije ZOK GŠ VS, Uprava za odnose sa javnošću MO VS, Uprava za međunarodnu vojnu saradnju SPO MO, imaju sopstvenu rodnu evidenciju.

I pored postojanja različitih evidencija o zastupljenosti žena u sistemu odbrane u MO i VS, u okviru KaIS-a se ne vodi posebna evidencija o broju žena na rukovodećim radnim i formacijskim mestima visokog, srednjeg i nižeg nivoa. Stoga se podaci o istim parametrima prikupljeni i objavljeni u godišnjem i polugodišnjim izveštajima o sprovođenju NAP-a bitno razlikuju. Štaviše, način izveštavanja o zastupljenosti žena u sektoru bezbednosti često je zbunjujuć (na primer, izveštaji o udelu žena profesionalnih vojnika). Potrebno je unaprediti vođenje evidencije o polnoj strukturi zaposlenih i izraditi jedinstvenu metodologiju za obradivanje i prikazivanje prikupljenih podataka.

Antrfile 3: Nestandardizovana evidencija rodne zastupljenosti i statistika rodne zastupljenosti u MO

Kada je reč o ženama profesionalnim vojnicima, njihov broj je u periodu od septembra 2010. godine do septembra 2012. godine povećan za 0,8% (Drugi izveštaj o šestomesečnom radu AG MO i VS, jul 2012).

Žene u MO i VS su za trećinu manje plaćene od muškaraca*

Prosečna zarada muškaraca i žena u MO i VS u 2011. godini pokazuje da su žene u proseku za trećinu manje plaćene od muškaraca, a takav trend nastavljen je i u 2012. godini. Razlog za to delimično predstavlja činjenica da je najveći broj žena zaposlenih u MO i VS ima srednju stručnu spremu (9,2 % od ukupnog procenta žena). Pri tome, žene su najviše zastupljene u onim organizacionim jedinicama u kojima se zahteva stručni i civilni obrazovni profil, a najmanje ih ima u operativnom sastavu VS, za koji je potrebno vojno obrazovanje.

Antrfile 4: Žene u MO i VS su za trećinu manje plaćene od muškaraca

Unutar kategorije profesionalnih vojnika zastupljenost žena iznosi 9,13%, ali u odnosu na ukupan broj zaposlenih iznosi 2,9%. Nakon ukidanja obaveze služenja vojnog roka, od marta 2011. godine do marta 2012. godine na dobrovoljno služenje vojnog roka javilo se 230 žena, odnosno 13,6% od ukupnog broja regruta (Drugi izveštaj o šestomesečnom radu AG MO i VS, jul 2012).

Podaci iz 2012. godine pokazuju da trećinu zaposlenih u **Bezbednosno-informativnoj agenciji** čine žene, odnosno 30,62 odsto. U posmatranom periodu došlo je do povećanja zastupljenosti žena na operativnim poslovima sa 29,51% (podatak iz 2010) na 57,74%, ali i na poslovima logistike na kojima trenutno radi 42,25% žena. To je za 5% više u odnosu na poslednji podatak iz 2010. godine, kada je na poslovima logistike bilo zaposleno 37,13% žena. Na rukovodećim radnim mestima situacija je skoro nepromenjena.

Jedini dostupni podaci o zastupljenosti žena u **Ministarstvu unutrašnjih poslova** jesu oni iz septembra 2010. godine. Stoga nije moguće uočiti promenu u MUP-u. Statistički podaci pokazuju da od ukupnog broja zaposlenih 20,96% čine žene. Od tog broja, status uniformisanog ovlašćenog službenog lica ima 7,76% zaposlenih žena, a 21,5% ima status ovlašćenog službenog lica (operativni sastav).

U **Upravi carina** od 2.470 zaposlenih na neodređeno vreme 1.030 su žene, odnosno 41,7%. Na osnovu statistike iz prethodnog i sadašnjeg perioda možemo konstatovati da nije došlo do povećanja zastupljenosti u posmatranom periodu.

U pravosuđu važi „pravilo“ da su žene većinska kategorija zaposlenih. U sudstvu ih je duplo više nego muškaraca, dok ih u tužilaštvu ima manje nego muškaraca. Ovakav trend je i dalje prisutan. **Uprava za izvršenje krivičnih sankcija** u okviru Ministarstva pravde na zvaničnom veb-sajtu objavila je relevantne podatke o polnoj zastupljenosti zaposlenih u tom sektoru. Ova uprava je i jedina koja u svom informatoru o radu izveštava o polnoj strukturi zaposlenih. Na osnovu izveštaja o radu UIKS vidimo da je od ukupnog broja zaposlenih u Upravi (4.043) 1.064 osoba ženskog pola, odnosno žene čine 26,31% ukupnog broja zaposlenih. Broj žena zaposlenih na neodređeno vreme iznosi 897 ili 23,14% od ukupnog broja zaposlenih. Broj zaposlenih na određeno vreme je manji i iznosi 395, od čega je 167 žena (44,56%). Pošto UIKS prilikom izrade NAP-a nije dostavila podatke o broju zaposlenih i polnoj strukturi, teško je utvrditi da li je u odnosu na početno stanje došlo do povećanja zastupljenosti žena.

Učestvovanje žena u odlučivanju o bezbednosti

U posmatranom periodu nije došlo do značajnog napretka u povećanju zastupljenosti žena na rukovodećim i komandnim mestima u sektoru bezbednosti, ali su uočeni neki pozitivni pomaci. Pomake pre svega predstavlja imenovanje žena na visoke položaje u sektoru bezbednosti (državni sekretar, savetnice ministra) i podizanje svesti zaposlenih o značaju učestovanja žena u odlučivanju o bezbednosnim politikama.

* Podaci su navedeni na osnovu Drugog šestomesečnog izveštaja AG MO i VS o sprovođenju NAP 1325. Izveštaj je dostupan na: <http://www.mod.gov.rs/cir/dokumenta/akcioni_planovi/Sestomesečni_izvestaj_o_rad_u_AG_MO_i_VS.doc>

U odnosu na početnu analizu iz 2010. godine, kada je prosečna zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama u **MO** i **VS** bila oko 10%, nakon godinu i po dana došlo je do blagog povećanja (oko 1 %) zastupljenosti na ovim mestima. U septembru 2011. godine na rukovodećim, odnosno komandnim dužnostima u **VS** bilo je 0,9% žena. Takav trend proizlazi iz činjenice da se procenat žena oficira postepeno povećava, jer je prva generacija kadetkinja, koje su Vojnu Akademiju upisale 2007. godine, diplomirala 2011. godine. Imajući u vidu trenutni procenat kadetkinja na **VA** (oko 20%) i **VMA** (oko 53%), realno je očekivati da će do značajnije promene zastupljenosti žena na komandnim dužnostima u **Vojski Srbije** doći tek nakon nekoliko godina po završetku njihovog obrazovanja i stupanja na dužnost u **VS**.

	Sektori	Procenat žena među zaposlenima	Procenat žena na rukovodećim položajima (u odnosu na ukupno brojno stanje žena u navedenim strukturama)
1.	Ministarstvo odbrane (MO i VS)	19,25	8,95
2.	Civili u sistemu odbrane (MO i VS)	49,53	10,07
3.	Vojnoobaveštajna agencija (VOA)	17,2	2,27
4.	Vojnobezbednosna agencija (VBA)	11,11	4,65
5.	Vojnomedicinska akademija (VMA)	65,54	13,86

Tabela 2: Procenat žena na rukovodećim položajima u **MO** i **VS**

U drugom izveštaju o šestomesečnom radu **AG MO** i **VS** navodi se da ne postoje zakonske prepreke za ravnopravan tretman muškaraca i žena u **MO** i **VS**, ali da postoje razlike u vođenju karijere profesionalnih vojnih lica (prosečan broj zadržavanja na istom činu, prosečno zadržavanje na istom radnom mestu u službi, prosečna ocena za poslednje dve godine, procenat žena koje su nakon završene **VA** upućene u organizacione jedinice u **MO** i **VS** na komandne dužnosti, procenat žena koje su nakon završene **VA** upućene u organizacione jedinice u **MO** i **VS** na administrativne dužnosti itd.), kao i u napredovanju između profesionalnih vojnih lica i civila, bez obzira na rodne razlike.

Pozitivan pomak ostvaren je imenovanjem žene na dužnost državnog sekretara nadležnog za politiku odbrane u **Ministarstvu odbrane**. Ovo je ujedno i najviša pozicija na kojoj se žena nalazila u sektoru bezbednosti. Međutim, pošto se radi o položaju političkog nameštenika, nakon parlamentarnih izbora i formiranja nove Vlade, doći će i do promene državnih sekretara u ovoj instituciji. Žena još uvek nema na određenim pozicijama u sistemu odbrane, na primer među najvišim vojnim dužnostima, savetnicima i izaslanicama odbrane u **MO** i **VS**.

Kao što je bilo očekivano²³, informator o radu **MUP-a**²⁴ pokazuje da upravljačka radna mesta u **Ministarstvu** i dalje pretežno zauzimaju muškarci. Muškarci su na najvišim nivoima rukovođenja (ministar, državni sekretar, direktor policije i zamenik šefa kabineta, sekretar ministarstva, načelnik Uprave kriminalističke policije). Od ukupno 32 funkcije starešina, načelnice su samo četiri žene (12,5%), i to: načelnica Uprave za upravne poslove, načelnica Uprave za kadrovske poslove, načelnica Uprave za poslove ishrane i smeštaja i načelnica Službe interne revizije. Na poziciji načelnice ih je u 2010. godini bilo devet.

Dostupni podaci o procentu žena na rukovodećim radnim mestima u **BIA** ukazuju na to da je došlo do povećanja zastupljenosti žena na srednjem nivou rukovođenja za skoro 4% i smanjenja na mestima nižeg nivoa rukovođenja za isti procenat (Odgovor **BIA** na Upitnik **BCBP**, jul 2012). Zastupljenost na pozicijama strateškog nivoa rukovođenja ostala je nepromenjena. Izraženo u procentima, žene zauzimaju radna mesta nižeg nivoa rukovođenja sa 9,48%, srednjeg nivoa rukovođenja sa 11,64%, a strateškog nivoa rukovođenja sa 4,11%.

²³ Čak i u zemljama gde su žene duži niz godina prisutne u policiji, na rukovodećim mestima, a naročito na mestima sa najvišim nivoom upravljanja nema ih u većem broju. Prema: „Uspostavljanje mreže žena policajaca: Izveštaj o rezultatima istraživanja“, Asocijacija šefova policajaca Jugoistočne Evrope, SEPCA, 2010. godine.

²⁴ Informator o radu **MUP-a** poslednji put je ažuriran 12. 6. 2012. godine. Pristupljeno jula 2012. godine.

Prema informatoru o radu **Uprave carina**²⁵ i odgovorima na upitnik BCBP, broj žena na rukovodećim položajima daleko je manji od broja muškaraca na istim pozicijama. Na rukovodećim radnim mestima u UC raspoređeno je 106 žena. Na radnim mestima rukovodilaca visokog nivoa (direktor i pomoćnici direktora) postavljene su 3 žene (37,5% u odnosu na broj rukovodilaca visokog nivoa), na radnim mestima rukovodilaca srednjeg nivoa (upravnik carinarnice, načelnik odeljenja, šef biroa) raspoređeno je 17 žena (42,5% u odnosu na broj rukovodilaca srednjeg nivoa), a na radnim mestima rukovodilaca nižeg nivoa (šef carinske ispostave, voditelj carinskog referata, šef odseka, rukovodilac grupe, voditelj referata, rukovodilac carinskog punkta) raspoređeno je 86 žena (40% u odnosu na broj rukovodilaca nižeg nivoa). Ovim radnim mestima treba dodati i radno mesto savetnice za rodnu ravnopravnost direktora Uprave. Prema ukupnom broju zaposlenih žena, one zauzimaju 10,3% rukovodećih mesta.

Budući da u trenutku pisanja teksta još uvek nije bio postignut koalicioni sporazum oko formiranja većinske vlade, korišćeni su podaci vezani za predhodnu vladu. Tokom 2011. godine ukupan broj žena u Parlamentu bio je 22,4% od ukupnog broja svih narodnih poslanika, dok se ove godine očekuje više od 30%. Što se tiče zastupljenosti žena u **Narodnoj skupštini Srbije**, postoji problem u vezi sa propisima koji određuju kvote na izbornim listama kandidata i kandidatkinja, koji zahtevaju samo da na listi bude najmanje 30% žena. Zakon ne propisuje i ne obavezuje da taj procenat bude sačuvan prilikom raspodele poslaničkih i odborničkih mandata. Dakle, postoje kvote za liste, ali ne i za mandate, što u ovom trenutku ne doprinosi većoj participaciji žena u Parlamentu. U novom sazivu Skupštine postojeće dva odbora za bezbednost – Odbor za odbranu i unutrašnje poslove i Odbor za kontrolu službi bezbednosti, ali još uvek nije poznat sastav tih odbora, odnosno nije poznato da li će u njima učestvovati i žene.

Preporuke

1. Informatore o radu javnih službi potrebno je standardizovati i u njih uključiti liste zaposlenih prema polnoj zastupljenosti, jer tek poneka javna institucija na svojoj zvaničnoj veb-prezentaciji ima integrisane baze podataka koje prikazuju rodno osetljive podatke zaposlenih.
2. Potrebno je unapediti vođenje evidencije i statistike prema polu.
3. Potrebno je stvoriti sve neophodne preduslove za stručno usavršavanje žena kako bi se video napredak u pogledu veće zastupljenosti žena na mestima odlučivanja.

Žene u mirovnim misijama Srbije

Republika Srbija trenutno učestvuje u pet multinacionalnih operacija pod okriljem UN²⁶, od čega pripadnici Ministarstva odbrane i Vojske Srbije učestvuju u operacijama Liberiji (UNMIL), Obali Slonovače (UNOCI), DR Kongu (MONUSCO), Kipru (UNFICYP) i Libanu (UNIFIL), a policijski službenici u operacijama u Liberiji, na Haitiju i na Kipru. U svim ovim misijama ideo žena u policijskim i vojnim kontingentima Republike Srbije veoma je skroman.

Od 2002. godine, kada su pripadnici MO i VS započeli međunarodni angažman učestvovanjem u misiji u Istočnom Timoru, do danas, ukupno 296 pripadnika MO i VS bilo je angažovano u multinacionalnim operacijama. Od tog broja žene su činile 13%, odnosno bile su angažovane ukupno 23 pripadnice MO i VS, od čega 1 lekarka i 22 medicinske sestre u 29 mandata. Četiri pripadnice MO i VS su, na sopstveni zahtev, bile angažovane u dva mandata, a jedna pripadnica MO bila je angažovana čak tri puta. Žene nisu bile angažovane u vojno-posmatračkim misijama kao oficiri VS. Nasuprot MO i VS, Ministarstvo unutrašnjih poslova svoje službenike prvi put šalje u misiji u Liberiju 2004. godine. Budući da je period angažovanja u misijama kraći i da učestvuju u manjem broju operacija od vojske, ideo žena u policijskom

25 Informator o radu Uprave carina poslednji put je ažuriran 5. 6. 2012. godine.

26 Od približno 125.000 mirovnjaka, pripadnice UN trupa iz celog sveta trenutno čine oko 3% vojnog i 10% policijskog osoblja. Videti na <<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>>

kontingentu Republike Srbije duplo je manji. Naime, do sada je u MNO učestvovalo 10 žena policijskih službenika. One su bile angažovane na poslovima savetovanja, kao i nadgledanja rada i treninga policijskih službenika u pomenutim državama. Jedna pripadnica MUP-a bila je na čelu policijskog kontingenta Republike Srbije na Haitiju, a jedini predstavnik Srbije u policijskoj misiji na Kipru je žena.

Kako bi trenutno stanje bilo unapređeno i kako bi bila povećana zastupljenost žena u multinacionalnim operacijama, NAP predviđa da se realizacijom 3 cilja, odnosno niza pojedinačnih zadataka i aktivnosti (15) obezbedi veće učestvovanje žena u rešavanju konflikata, postkonfliktnih situacija i u multinacionalnim operacijama. Na osnovu analize preduzetih aktivnosti, vidimo da su neke od aktivnosti uspešno sprovedene i ostvarene, a neke su odložene. Postoji i realna mogućnost da neke od ciljeva neće biti moguće ostvariti u zadatom roku. Na primer, malo je verovatno da će do 2015. godine, kako je predviđeno planom, biti dostignuto da u pregovaračkim timovima i multinacionalnim operacijama bude 30% žena.

Analiza sprovođenja NAP-a u vojsci i policiji ukazuje na to da, iako postoji napredak u domenu edukacije zaposlenih pre upućivanja u misiju, još uvek nisu uklonjene sistemske prepreke ili izazovi sa kojima se žene suočavaju ukoliko žele da učestvuju u MNO.

Napredak u edukaciji zaposlenih pripadnika sektora bezbednosti pre svega se ogleda u podizanju svesti i nivoa informisanosti službenika VS i MO i MUP-a o značaju rodne ravnopravnosti u multinacionalnim operacijama. U proteklom periodu inicirani su obrazovni programi o rodnim aspektima konflikata. Pripadnici MO i VS, kao i MUP-a pohađali su niz seminara i okruglih stolova na ovu temu²⁷. Takođe, sprovedene su obuke za učesnike u MNO o ženskim ljudskim pravima i rodnoj ravnopravnosti, kao i o posebnim potrebama žena u postkonfliktnim situacijama.

Međutim, čini se da je u procesu povećanja broja žena u MNO izostalo najvažnije pitanje: motivisanje žena da se prijavljuju za misije, obezbeđivanje institucionalne podrške onima koje se odluče na odlazak u mirovnu misiju i uklanjanje nekih sistemskih prepreka koje koče i/ili usporavaju veće angažovanje žena na ovim pozicijama.

Osim učestvovanja u MNO, aktivnosti vezane za druge aspekte učestvovanja žena u rešavanju konflikata nisu sprovedene. Prema prvom izveštaju MO o sprovođenju NAP-a, zadatak uključivanja žena iz MO i VS u rešavanje problema postkonfliktnog oporavka društva nije realizovan zbog nedostatka finansijskih sredstava. U posmatranom periodu izostalo je i imenovanje i upućivanje u operacije savetnika/savetnica komandanata nacionalnih kontigenata u multinacionalnim operacijama. Iako je izostalo imenovanje osoba za vršenje ovih dužnosti, u Centru za mirovne operacije je u 2012. godini realizovan kurs za obuku savetnika/savetnica za rodnu ravnopravnost komandanata nacionalnih kontingenata u mirovnim operacijama. Cilj kursa bio je osposobljavanje polaznika/polaznicaca za rad na dužnostima savetnika/savetnica komandanata nacionalnih kontingenata u multinacionalnim operacijama, u skladu sa standardima UN, EU i NATO. Obuku je završilo 15 pripadnika MO i VS i 15 pripadnika MUP-a. Obuka je sprovedena uz finansijsku podršku UNWOMEN.

27 U pripremi kandidata VS za učestvovanje u multinacionalnim operacijama u Centru za mirovne operacije GŠVS muškarcima i ženama pohađaju obuku koja se odnosi na rodno osetljive sadržaje prema „Osnovnom standardizovanom modulu UN za obuku za multinacionalne operacije“, a teme su: *Prevenција seksualnog iskorišćavanja i zloupotreba, Jednakost polova u multinacionalnim operacijama i Rodna pitanja*. Postoje i teme koje se odnose na odgovornost prema civilnom stanovništvu, naročito ženama i deci, kao i na mehanizme za sprečavanje nasilja nad ženama i pune odgovornosti u slučaju nedoličnog ponašanja pripadnika mirovnih kontingenata i zaposlenih u službama UN-a.

Kulturološke i institucionalne prepreke učestvovanju žena u mirovnim misijama Srbije

I pored toga što je prisustvo žena u multinacionalnim operacijama potrebno i važno za celokupan rezultat mirovne misije, praksa pokazuje da je njihov broj konstantno nizak. Postavlja se pitanje zašto je to tako.

Postoje dve vrste prepreka učestvovanju žena iz Srbije u mirovnim misijama. To su **kulturološke i institucionalne**, ali se one obično prepliću. Jedan od razloga zbog kog se žene ne opredeljuju za odlazak u misiju jeste dugotrajno odsustvo od kuće i razdvojenost od porodice. S obzirom na to da su u našem društvu žene te koje najviše vremena provode starajući se o ostalim članovima porodice, odlazak u mirovnu misiju na šest meseci ili godinu dana predstavlja značajan problem. Ujedno, izostanak institucionalne podrške porodici čiji član/članica učestvuje u multinacionalnim operacijama može biti razlog za neopredeljivanje za odlazak u misiju. Usvajanje nekih od mehanizama podrške porodici, kao što je skraćivanje radnog vremena ili odsustvo drugog roditelja sa posla zbog brige o porodici, moglo bi biti rešenje za ovu vrstu problema. U kulturološke prepreke spadaju i preovlađujuće predrasude u društvu i sistemu bezbednosti i odbrane o nekompetentnosti žena da efikasno obavljaju policijske i vojne dužnosti, pre svega zbog njihove navodne fizičke nespremnosti. Među ove argumente spada i onaj o društvenoj ulozi žene kao domaćice i majke, odnosno tradicionalne negovateljice srpske porodice. U ove stereotipe se teško uklapa slika žene oficirke i učesnice neke od mirovnih misija. Ovakvo stanje stvari uzrokuje i određenu bojazan kod žena da okolina neće imati razumevanja za njihov međunarodni angažman ili nedovoljnu motivisanost žena da učestvuju u multinacionalnim operacijama.

Druge vrste prepreka jesu **institucionalne**. Jedan od razloga nedovoljnog učestvovanja žena u operativnom sastavu multinacionalnih operacija (vojnim i policijskim jedinicama) jeste činjenica da žene čine mali deo operativnog sastava policije (7.5%) i vojske (8%), što ograničava njihov broj u operativnom sastavu multinacionalnih operacija. Povećanje procenta žena na dužnostima vojnih posmatrača i štabnih oficira i podoficira biće moguće tek kada se značajno poveća broj žena oficira i podoficira u operativnom sastavu Vojske Srbije. U 2011. godini, nakon završetka školovanja prve generacije kadeta i kadetkinja na Vojnoj Akademiji, VS je dobila 19 oficirki. Otežavajuću okolnost za njihov odlazak u misiju u ovom trenutku predstavlja to što će im biti potrebno minimalno 6 godina radnog staža i čin kapetana da bi se kvalifikovale za odlazak u misiju. Postoji mogućnost povećanja učestvovanja žena u medicinskim timovima, jer je procenat zastupljenosti žena u vojno-medicinskim ustanovama znatno veći od onog u operativnim sastavima. Takođe, uključivanjem Republike Srbije u civilne misije Evropske unije znatno bi se povećao broj mogućih učesnika iz MO i VS na različitim dužnostima u MNO, a samim tim bi se stvorile i mogućnosti za veće učestvovanje žena u MNO.

Antrfile 5: *Kulturološke i institucionalne prepreke učestvovanju žena u mirovnim misijama Srbije*

Preporuke

1. Potrebno je omogućiti preduslove za aktivnije učestvovanje žena iz sastava VS u MNO, i to intenzivnijim treninzima, obukom i kursevima za oficirke i podoficirke VS kako bi bio nadomešten nedostatak profesionalnog iskustva od 6 godina službe.
2. Prilikom izbora kandidata i kandidatkinja za učestvovanje u misijama potrebno je vršiti pozitivnu diskriminaciju kako bi se ženama koje imaju iste kvalifikacije kao muškarci dala prednost za odlazak u misiju.
3. Potrebno je obezbediti (bolju) institucionalnu podršku za roditelje koji odlaze u mirovne misije, i to davanjem posebnih beneficija, kao što su češća odsustva i plaćen boravak sa porodicom po povratku iz misije.
4. Potrebno je sprovesti istraživanje u MO/VS i MUP-u kako bi bili ispitani razlozi (ne)opredeljivanja žena za odlazak u MNO.
5. U narednom periodu potrebno je imenovati i obučiti pripadnike/pripadnice MO i VS i MUP-a za dužnost rodni savetnika komandanata nacionalnih kontingenata u MNO.

III DISKRIMINACIJA I MEHANIZMI ZAŠTITE ŽENA ZAPOSLENIH U SEKTORU BEZBEDNOSTI

Prof. dr Zorica Mršević²⁸

Rodno zasnovana diskriminacija u sektoru bezbednosti

Zakon o ravnopravnosti polova polnu diskriminaciju definiše kao *svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), čiji je cilj ili posledica to da licu ili grupi bude otežano, ugroženo, onemogućeno ili negirano priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj, građanskoj, porodičnoj i drugoj oblasti*. Diskriminacijom se smatra i situacija u kojoj se prema licu neopravdano postupa lošije nego što se postupa prema drugome, isključivo ili uglavnom zato što je tražilo ili namerava da traži pravnu zaštitu od diskriminacije ili je ponudilo ili namerava da ponudi dokaze o diskriminatorskom postupanju. Ovaj Zakon pod neopravdanim razlikovanjem, isključivanjem, ograničavanjem i postupanjem ili drugim preduzetim merama podrazumeva situacije u kojima preduzeta mera nije opravdana zakonitim ili legitimnim ciljem ili ne postoji srazmera između preduzetih mera i cilja koji se preduzetim merama ostvaruje. Zakon o zabrani diskriminacije podrazumava da diskriminacija postoji ukoliko se postupa protivno načelu ravnopravnosti polova, odnosno načelu poštovanja jednakih prava i sloboda žena i muškaraca u političkom, ekonomskom, kulturnom i drugom aspektu javnog, profesionalnog, privatnog i porodičnog života.

Specifičnost samog sektora bezbednosti predstavlja njegova kultura. Naime, to je zatvoren sistem u kojem se mnoge stvari redovno drže pod velom tajne, pristup informacijama je organičen, a slučajevi diskriminacije nisu vidljivi van sistema. Tako su, na primer, na direktno istraživačko pitanje BCBP institucije odgovorile kako do sada nisu imale nijedan zabeležen, tj. prijavljen slučaj diskriminacije²⁹. U tom okviru se kreće i rodna diskriminacija, koja je u sektoru bezbednosti specifična.

Ekskluzivno³⁰ prisustvo muškaraca u nekim oblastima javnog delovanja (tipičan primer predstavljaju policija i vojska) dugo je smatrano rodno neutralnom pojavom ili rezultatom „prirodne“ podela uloga, a ne privilegovanjem muškaraca i diskriminisanjem žena. Danas je jasno da neutralnost ili „prirodnost“ te vrste ne postoje i da su odsutni zapravo diskriminisanji, isključeni, ignorisani i marginalizovani, a radni rezultati, koliko god deklarativno pretendovali na profesionalnost, opštost i objektivnost, uvek favorizuju samo one koji su bili prisutni. Jasno je da „neutralnost“ zapravo označava situaciju punu neosnovanih pretpostavki, zasnovanih na predrasudama koje favorizuju postojeću nejednakost i neravnopravnost u odnosima polova. Strategija integrisanja lica oba pola usmerena je na aktivno suzbijanje ovakve prakse i na promovisanje pravednijih odnosa između žena i muškaraca. Ona se još uvek suočava i sa vidljivim barijerama, kao i sa onim na prvi pogled nevidljivim, ali ništa manje efikasnim u ometanju integracije žena u radni i profesionalni ambijent policijskih snaga Srbije. Tu se, naime, radi o još uvek dominantno maskulinom okruženju. U njemu većina muškaraca bar u nekim trenucima pokazuje izuzetno neprijateljsko raspoloženje prema ženama, koje se manifestuje kao negostoljubivost, uskraćivanje informacija, sabotaza, mobing, seksualno uznemiravanje itd. Nešto manje ekstremno neprihvatanje manifestuje se u obliku raznih formi označavanja žena kao autsajdera, uključujući u to i odnos prepun seksualnih insinucija, paternalistički odnos i druge vrste ponižavajućih odnosa (podsmeh, nepoverenje, izrugivanje itd.). Maskulinitet ne dozvoljava da žena napreduje, jer je predstavlja stereotipno, kao manje sposobnu i manje vrednu. Muškarci u dominantno muškom kolektivu skloni su da u odnos prema ženama unesu prikrivene seksualne insinucije, bilo verbalno, bilo otvorenim uslovljavanjem afirmacijom, opstankom ili napredovanjem. U tom okruženju potencirana su osećanja socijalne izolovanosti, opterećenosti rizicima

28 Autorka je istraživačica u Institutu društvenih nauka u Beogradu.

29 U avgustu 2011. godine BCBP je uputio Upitnik MUP-u Republike Srbije o mehanizmima zaštite i zabeleženim slučajevima diskriminacije u MUP-u.

30 Deo teksta u ovom izveštaju predstavlja deo neobjavljenog teksta autorki Mršević, Spasić, Rod u radu policije, policajke u Srbiji.

posla, specifičnim ovlašćenjima i odgovornostima, nužnošću međusobne solidarnosti u zajedničkim akcijama, čestim kontaktiranjem sa osobama asocijalnog ponašanja i sa određenim vrstama ljudi, internim sistemom obuke i profesionalnog znanja koje se stiče u praksi, karakterom informacija koje se koriste u radu i slično. Održavanju tih verovanja pomažu i vladajući stereotipi prema kojima su muškarci racionalni, a žene emotivne, muškarci se bolje od žena snalaze u kriznim situacijama, oni su sposobniji za izvršavanje težih i opasnijih zadataka, dok se žene zadovoljavaju jednostavnim poslovima koji se ponavljaju. Muškarci su aktivni i njihova nadmoć izaziva poštovanje, dok su žene pasivne i ne mogu zapovedati.

Na maskulinu mušku kulturu nadovezuje se i neformalna sfera funkcionisanja, ona koja nema ni zakonsku, a ni moralnu obavezu da se ponaša nediskriminativno. Ta neformalna struktura predstavlja osnovu za stvaranje koncentracije moći. Male grupe koje imaju neformalnu vlast i neformalne načine donošenja odluka po tradiciji su jednog polnog, muškog sastava. Problem je u tome što neformalne grupe nemaju obavezu da budu odgovorne nijednoj hijerarhijskoj instanci institucije, niti društvenoj zajednici. Moć im nije transparentno dodeljena putem bilo kakve procedure, pa im zato ne može biti ni oduzeta. One nisu izabrane, pa ne mogu biti ni kritikovane, niti smenjene. Mnoge žene su isključene iz učestvovanja u odlučivanju, jer učestvovanje u institucijama podrazumeva prethodnu inicijaciju u male grupe. One žene koje nisu dovoljno sposobne da u njih prodru, jer takve neformalne grupe i nisu otvorene za žene, nalaze se u opasnosti da budu eliminisane. Naime, u svakom društvu, profesiji ili organizaciji, pa tako i u policiji, postoje neformalni krugovi, mreže, grupe istomišljenika, „zatvorene sobe“ ili „bratstva“. Mentalitet poveznosti spada u tip muškog pripadanja ili „old boys clubs“ i za sada efikasno sprečava uglavnom žene, ali i mnoge muškarce da imaju pristup izvorima moći i društvenog priznanja. Do intenziviranja neformalnih krugova moći posebno dolazi onda kada žene prodru u tradicionalno muške profesije, na mnoga, sva, pa i najviša mesta donošenja odluka putem zakonski garantovane ravnopravnosti, kvota ili drugih afirmativnih mehanizama ili, jednostavno, sopstvenim kvalitetima, a na osnovu legitimne snage zakonskih procedura. Neophodno je, dakle, analizom odnosa na glavnoj sceni formalno strukturiranih institucija i procedura uočiti postojanje i delovanje procesa maskiranja moći ili preseljenje moći iz formalno strukturiranih institucija na sivu, vaninstitucionalnu zonu, gde prestaju da važe i mere afirmativne akcije, ali i ustavom i zakonom garantovana ravnopravnost polova, pa i elementarna pravila pristojnosti. Problem je u tome što formalna ili neformalna privilegija ili odgovornost koju jedna osoba ili krug ljudi dugo nosi počinje da se doživljava kao lična svojina i kao „prirodno“ svojstvo jednog pola. Oni te privilegije neće lako ustupiti, niti će dozvoliti institucijama da ih kontrolišu. Iako se ove konstatacije najpre odnose na policiju, sve rečeno može se primeniti i na vojsku, jer isti profesionalni ambijent postoji i u toj oblasti, kao i u svim tradicionalno isključivo muškim kolektivima. Zbog toga analiza odnosa polova u policiji zapravo govori o šire prisutnom problemu, odnosno o postojanju sličnih pojava u svim sličnim organizacijama.

Primeri različitih oblika diskriminacije žena u sektoru bezbednosti

Većina primera dolazi iz oblasti policije i vojske zbog toga što ne posedujemo rezultate istraživanja ili javno dostupne podatke za druge institucije u sektoru bezbednosti (BIA, Uprava carina, UIKS). Primeri posebno ukazuju na problem integracije žena u policijski kolektiv koji predstavlja tipičnu „mačo“ potkulturu, u kojoj dominacija muškaraca određuje svaki proces. Na bazi neutemeljenih pretpostavki (predrasuda) postavljaju se formalne prepreke prijemu žena u policiju ili one kasnije u službi trpe šikaniranje. Formalne prepreke sadržane su u standardima kojima se vrši selekcija. One se ogledaju u zahtevima vezanim za visinu, težinu i fizičke sposobnosti za muške i ženske kandidate, zasnovane na stereotipu o fizičkoj snazi kao jednom od ključnih preduslova za policijski posao, iako je potvrđeno da se između 80% i 90% policijskih intervencija okončava bez upotrebe fizičke sile. Tokom službe, policajke se suočavaju sa pravim problemima. Među njima dominiraju nepriznavanje njihovih radnih sposobnosti (70%), seksualni predlozi šefova ili kolega (76%), verbalno osporavanje ličnih sposobnosti ili grube šale kolega (55%). Policajke u srpskoj policiji pokazuju najviši stepen tolerancije na probleme kojima su izložene, što se može tumačiti i prećutnim prihvatanjem neravnopravnog statusa, koji za žene u patrijarhalnoj kulturi podrazumeva određeno trpljenje (Tomić, Spasić, 2010). Stereotipne zamerke vezane za navodnu manju hrabrost policajki, njihovu pouzdanosti kao partnera u opasnim situacijama i često povređivanje u

akcijama, uglavnom su posledica esencijalizma u tumačenju roda, odnosno svođenja ove „manjkavosti“ žena na njihovu fizičku (biološku) konstituciju i uslovljenost (Kesić, 2011).

U Ministarstvu unutrašnjih poslova Srbije u novembru 2009. godine zastupljenost žena na rukovodećim mestima strateškog nivoa iznosila je 12,7%, a na srednjem 8,6%. U srpskoj policiji žene su uglavnom raspoređene na administrativne poslove, u hijerarhiji zauzimaju niža zvanja, a u obavljanju zadataka uglavnom pokrivaju područje ženskog kriminaliteta, maloletničke delinkvencije, rad u ženskim zatvorima, centrima veze, kriminalističkim laboratorijama, službama za odnose sa javnošću i interno informisanje, jedinicama za planiranje i slično. Njihov ulazak na područje patrolne delatnosti, saobraćaja i specijalnih zadataka, u istražna odeljenja, a posebno upravljačko-rukovodeće strukture još uvek je problematičan, stihijski i neorganizovan.

Kako bismo ilustrovali tipove diskriminacije, prenosimo izjave žena (sa izmišljenim imenima) zaposlenih u policiji³¹:

Ivana (detektiv): Na početku studija kolege su me prihvatale kao ravnopravnu. Međutim, tokom studija, posebno u situacijama kada sam postizala bolje rezultate od pojedinih kolega (na gađanju ili u nastavi), često su komentarisali da smo mi (devojke) previše gledale kriminalističke serije i da nismo svesne šta je pravi policijski posao.

Slavica (službenik): Smetale su mi izjave kolega koji su stalno tvrdili da su za nas, devojke, pravi policijski poslovi jedino oni administrativni, poslovi sekretarica i daktilografa. Takvih je izjava bilo tokom studija.

Dragana (policijski inspektor): Tokom studija u policijskoj školi i tokom obuke, profesori i predavači bili su potpuno korektni. Nijednim svojim postupkom nisu nam stavljali do znanja da nas vide drugačije od muških kolega. Jednako su nas tretirali. Za razliku od njih, starije kolege, koje su već radile u policiji, stalno su nam se podsmevale, govoreći da nismo ni svesne šta nas sve očekuje kada počnemo da radimo.

Zapošljavanje je, prema iskustvu ispitanica, predstavljalo ključni momenat „ulaska u sistem“. Svesne činjenica da je mali broj žena zaposlen na operativnim poslovima ili u uniformisanom sastavu policije, one su nadale da će se stavovi prema ženama u policiji promeniti i da će im biti pruženo više mogućnosti. Međutim, u profesionalnom smislu susrele su se sa saznanjem da su često za ulazak u policijski sistem važnije „prijateljske veze“ i poznanstva sa nekim važnim ljudima, nego stručnost, znanje i kvalitet. Neke su saznale da im fizički atributi nisu „odgovarajući“ za opasne policijske poslove. Pojedine žene postale su svesne da će im njihov polni i/ili rodni identitet („biti žena“) apriori ometati zapošljavanje, karijeru i napredovanje.

Gordana (policijski inspektor): Kada sam konkurisala za posao, izrazila sam želju da radim u odseku za maloletničku delinkvenciju. To mi je bila velika želja i kada sam upisivala studije. Kada sam donela dokumentaciju, rekli su mi da tu nema slobodnih mesta i da ne postoje potrebe za dopunskim angažovanjem novih kadrova. Prihvatila sam objašnjenje i pomirila se sa činjenicom da ću raditi neke druge poslove (suzbijanje narkomanije, imovinske delikte i sl.). Međutim, doživela sam strašno razočarenje kada sam kasnije, pri susretu sa jednom kolegicom sa studija, saznala da je ona, otprilike u isto vreme kada sam ja konkurisala, počela da radi poslove maloletničke delinkvencije tamo gde sam ja želela. Objasnila mi je da je imala sreće, jer „njen tata je dobar prijatelj sa načelnikom tog odeljenja dugo godina“.

Nada (sekretarica): Studije na policijskoj školi upisala sam zato što sam još kao devojčica, igrajući se sa dečacima, želela da budem policajac, da nosim uniformu i pištolj, da hvatam kriminalce i da budem hrabra. Po završetku škole, u prvom razgovoru za posao, jedan stariji gospodin sa visokim

31 Izjave su prikupljene u sklopu istraživanja za pisanje teksta autorki Mršević i Spasić, Rod u radu policije, policajke u Srbiji koji će tek biti objavljen.

činom u policiji pogledao me je i rekao: „Devojko, nisi ti za uniformu i pištolj. Nekako si mršava, tanka, slabašno deluješ. Tebi više pristaje da radiš neke „nežnije“ poslove. Možda si i zanimanje promašila. Trebala si da budeš manekenka ili možda glumica.“

Ljiljana (policajac): Prilikom prvog razgovora za posao bila sam zbunjena „neobičnim“ i neočekivanim pitanjima. Pored obaveznog pitanja koje se odnosilo na godine, predsednik komisije me je pitao i da li imam dečka i da li planiram uskoro da se udajem. Odgovorila sam da smo planirali venčanje čim i ja počnem da radim. Na to je usledilo pitanje: „Planirate li odmah da dobijete dete? Moram da znam da li ćeš odmah uzimati porodijsko bolovanje i šta ću ja onda da radim? Moram pronaći zamenu, a to nameće dodatno zapošljavanje i duple troškove.“

Marija (policijski savetnik): Po završetku studija odlazila sam više puta na razgovore za posao u različite policijske uprave i stanice i čula sam mnogo različitih izgovora kada su hteli da me „pristojno i kulturno“ odbiju. Međutim, i danas mi je u sećanju ostala izjava jednog visokog policijskog rukovodioca u čiju sam jedinicu konkurisala: „Žene u policiji? Svašta! Da mene neko pita, nijedna žena ne bi obukla uniformu i nosila pištolj, nikada!“

Ispitanice su tokom svog dosadašnjeg rada uočile određene „zakonomernosti“ vezane za radne zadatke i poslove koji se najčešće poveravaju ženama u policijskim upravama, odeljenjima i stanicama. Naveći broj njih (25) izjavio je da žene retko zauzimaju komandna mesta u policijskim jedinicama. Ukupno 10 ispitanica primetilo je da žene retko učestvuju u opasnim operacijama/akcijama na terenu i da im se retko dodeljuju zadaci sa „izazovom“. U radnom okruženju kod 5 ispitanica žene retko učestvuju u vršenju patrolne delatnosti. Petnaest ispitanica je uočilo da se ženama zaposlenim u njihovim upravama ređe dodeljuju poslovi u okviru regulisanja bezbednosti saobraćaja. Sve ispitanice su izjavile da u njihovom radnom okruženju poslove daktilografkinja i/ili sekretarica obavljaju isključivo žene. U svim upravama i odeljenjima najveći procenat radnika na administrativni poslovima čine žene. Istovremeno, najveći procenat žena na rukovodećim nivoima (viši i srednji nivo) uglavnom obuhvata žene u administrativnim odeljenjima.

Kao karakteristike organizacionog okruženja koje su delovale ograničavajuće na razvoj njihovih ličnih i profesionalnih potencijala, ispitanice su opisale nekoliko situacija. Ne pruža im se prilika da pokažu uticaj prakse i iskustva u svom postupanju. Nemaju uticaja u odlučivanju na načine obavljanja tipično „policijskog rada“. Često su žrtve napada i pretnji stranaka i/ili kriminalaca, pri čemu je i seksualno uznemiravanje česta pojava. U samom radnom ambijentu žrtve su verbalnog uznemiravanja kolega i često su, direktno ili indirektno, izložene potcenjivanju fizičkih mogućnosti.

Neprijateljski nastrojeno radno okruženje obuhvata širok spektar verbalnog i neverbalnog ponašanja kojim se ističu uvredljivi i neprijateljski stavovi o ženama. Oni se ogledaju u neumesnim šalama kolega, izolaciji, fizičkim napadima i negiranju obavljenih radnih zadataka, odnosno tzv. ženskih poslova. Različiti oblici verbalnog i/ili seksualnog uznemiravanja obuhvataju situacije u kojima se dobijanje i/ili zadržavanje posla ili pojedini uslovi zapošljavanja uslovljavaju pružanjem seksualnih usluga ili drugim oblicima seksualnih aktivnosti. Žene zaposlene u policiji u Srbiji prepoznale su sledeće situacije kao specifične i po tome se njihov položaj ne razlikuje mnogo od položaja žena policajaca u drugim delovima sveta: sugestivne priče ili uvredljive šale, pokušaje da žene budu uvučene u diskusije o privatnom životu ili seksualnim pitanjima, uvredljive primedbe o izgledu, telu ili seksualnim aktivnostima, neželjena seksualna pažnja, prikazivanje, korišćenje ili distribucija seksističkih ili sugestivnih materijala (slike, priče ili pornografski sadržaji).

Ilustraciju predstavlja slučaj iz vojske koji je epilog dobio pred Poverenicom za zaštitu ravnopravnosti. Pritužba B. I. protiv P. J. zbog diskriminacije izvršene seksualnim uznemiravanjem na radnom mestu³², iako jedina za sada, ilustrativna je za postojanje određeno tipa diskriminativnih situacija u vojsci. Naime, prilikom razgovora između potporučnice B. I. i potpukovnika P. J., ... Odeljenja za ..., 8. decembra 2010.

32 Del. br. 548/2011 od 6. 5. 2011. godine. Zbornik mišljenja, preporuka i upozorenja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, 1. jul 2010 – 30. novembar 2011. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd 2011. godine, 107–112.

godine u prostorijama Odeljenja za... Vojne akademije, povodom pojašnjenja mogućih perspektiva za dalji rad potporučnice B. I. na Vojnoj akademiji, P. J. se prema B. I. ponašao na način koji uznemirava i ponižava, što ne bi učinio da je na razgovor istim povodom došao zaposleni muškarac. Time je izvršio akt diskriminacije – uznemiravanje i ponižavajuće postupanje na osnovu pola, propisan članom 12 Zakona o zabrani diskriminacije, u vezi sa članom 20, stav 1 Zakona o zabrani diskriminacije³³. Poverenica je donela PREPORUKU prema kojoj će: 1. potpukovnik P. J. uputiti izvinjenje potporučnici B. I. zbog diskriminatorskog ponašanja prilikom razgovora 8. decembra 2010. godine, u roku od 15 dana od dana prijema mišljenja sa preporukom; 2. potpukovnik P. J. će se ubuduće suzdržavati od uznemiravajućih i ponižavajućih postupaka kojima se vređa dostojanstvo žena; 3. potpukovnik P. J. će obavestiti Poverenicu za zaštitu ravnopravnosti o preduzetim radnjama u roku od 30 dana od dana prijema ovog mišljenja i preporuke.

Treba reći da većina ispitanih žena smatra da bi se pojave verbalnog i seksualnog uznemiravanja i zloupotrebe položaja efikasnije sprečavale i suzbijale kada bi se počinioci rigoroznije kažnjavali u okviru same policijske organizacije (propisivanjem strožih disciplinskih mera i kazni ili formiranjem posebne komisije koja bi istraživala i rešavala prijave podnete zbog ovakvih pojava). Činjenica je da žene zaposlene u policiji u Srbiji nerado ili uopšte ne žele javno da govore o diskriminaciji. Mnogi oblici diskriminacije se ili ne prepoznaju (odnosno, prihvataju kao normalni deo relacija među kolegama/koleginicama) ili se prećutkuju iz straha da se ne izgubi radno mesto, odnosno ne promeni radni status. Ovakav stav nije isključivo posledica nepostojanja rodne perspektive i uticaja tradicionalne policijske kulture u okvirima policijske organizacije. On je deo opšteg kulturološkog i socijalnog konteksta u Srbiji, u kojem funkcionišu i policija. Kako jednaka prava nejednakih ne donose kraj nejednakosti, nego ih možda dosatno održavaju i pojačavaju, postalo je jasno da je neophodna primena različitih mera afirmativne akcije i politika jednakih mogućnosti, odnosno povlašćivanje onih koji su tradicionalno diskriminisani i isključivani iz javnog života.

Kod žena u policiji u Srbiji ovakvo radno okruženje traje od 2 do 23 godine. To znači da je postojanje takvog radnog okruženja u neposrednoj vezi sa dužinom radnog staža pojedinih žena u policiji (u slučaju uzorka iz ovog istraživanja radni staž je trajao između 2 i 23 godine). Neke žene nisu uspele da se izbore sa predrasudama preko 20 godina. Za to vreme položaj žena je položaj „outsajdera“ u policijskoj kulturi. Tome u prilog govori i činjenica, potvrđena brojnim istraživanjima u svetu, da ogromna većina policajaca (ponegde čak i oko 95%) izjavljuje da oni nikada ne bi prihvatili zapošljavanje žena u policiji da nije bilo političkog, odnosno spoljašnjeg pritiska da to bude učinjeno. Ovakav stav mnogi od njih potkrepljuju primerima da se često nalaze u situacijama da moraju da pomažu svojim kolegicama u patroli i da ih izvlače iz „opasnih situacija“, jer one same nisu sposobne da se zaštite.

Pored otpora kolega i slučajeva seksualnog uznemiravanja i ucenjivanja, žene zaposlene u policiji u Srbiji suočavaju se i sa „staklenim plafonom“ kada je reč o promociji i napredovanju. Ovaj oblik diskriminacije predstavlja faktičku nemogućnost napredovanja uprkos postojećim pravno regulisanim mogućnostima, odnosno nipoštašavanje radnih i profesionalnih sposobnosti, kvaliteta i postignuća. Tome u prilog govori i podatak o zastupljenosti žena na rukovodećim mestima strateškog nivoa, koja iznosi 12,7%. Ovaj nedostatak direktno utiče na stvaranje novih prepreka i za mlađe žene policajce i može podstaći njihovo osećanje izolovanosti u policijskoj organizaciji. Čak i žene koje su postigle ličnu promociju u karijeri, budući temeljno obeshrabrene, pokazuju malo ili nikakvo interesovanje za postizanje boljeg statusa u okviru policijske organizacije. Najčešće navodeni razlozi za to su obaveze prema porodici i briga o deci, svesno izbegavanje „staklenog plafona“, odnosno suočavanje sa nevidljivim preprekama i negativna iskustva sa prethodnim pokušajima promocije.

Mogućnost promocije žena u policiji u Srbiji, prema njihovom ličnom mišljenju, u direktnoj je korelaciji i sa različitim vidovima diskriminacije vezanim za rad u noćnim smenama, koji iziskuje i promenu načina života ili sa strahom, odnosno rizikom od izolacije i maltretiranja. Promocija žena u negativnoj je relaciji i sa porodičnim obavezama i brigom o deci. Međutim, veći potencijal za promociju i napredovanje žena postoji u urbanim policijskim stanicama i ispostavama gde je već zaposlen veći broj žena oficira i žena na

33 „Službeni glasnik RS“, br. 22/2009

liderskim pozicijama, na odgovornim položajima i u administrativnim strukturama. To istovremeno znači i manje mogućnosti i više ograničenja za žene zaposlene u ruralnim policijskim ispostavama. Ovakva „radna klima“ i profesionalno okruženje izazivaju i češću pojavu stresa, depresivnog ponašanja i drugih psihosomatskih oboljenja. Suočene sa ovakvim stanjem, mnoge od njih dobrovoljno se „lišavaju“ bilo kakvih mogućnosti promocije ili napredovanja, potiskujući lični entuzijazam.

Prepreke i ograničenja u promociji i napredovanju bazirani su na percepciji stereotipne uloge žena. One veruju da su njihove fizičke mogućnosti potcenjene i da im se zbog toga poveravaju manje izazovni zadaci ili manje odgovorne pozicije. Međutim, one imaju velikih problema i u drugim oblastima, posebno u promociji, i veruju da procedure i kriterijumi regrutovanja i selekcije favorizuju muškarce. One su identifikovale tri organizacione karakteristike radnog okruženja koje omogućuju različite oblike uznemitanja ili potcenjivanja: 1) odbijanje žena da se žale iako im zakon to omogućava, 2) rizik i posledice („odmazda“ pretpostavljenih) za ženu kao žrtvu, 3) nedostatak značajnih i efikasnih sankcija za počinioca. Brojna istraživanja menadžmenta u policiji potvrdila su da postoji veća verovatnoća da muškarci verbalno i seksualno uznemiravaju žene tamo gde je menadžment tolerantan ili odobrava takvo ponašanje. U stvari, kada je verbalno i seksualno uznemiravanje nekažnjeno, među zaposlenima se javlja mišljenje da je takvo ponašanje moralno i socijalno prihvatljivo.

U ovom istraživanju smo saznali da su žene izložene različitim oblicima zlostavljanja na radnom mestu (mobing) čak i kada obavljaju specifično „ženske poslove“ administrativnog karaktera. Mobing sprovede njihovi rukovodioci koji su u većini žene. Ovo se, pre svega, odnosi na odeljenja/odseke za upravno-pravne poslove (lične karte, pasoši, vozačke dozvole i sl.). Možemo pretpostaviti da se uzroci zlostavljanja na ovakvim radnim mestima ne razlikuju od mobinga u drugim organizacijama i da se više vezuju za ličnost rukovodilaca nego za policijsku organizaciju kao takvu.

Žene zaposlene u policiji u Srbiji prihvatile su radnu segregaciju kao realnu, odnosno prihvatile su podelu na tipično „muške“ i specifične „ženske poslove“. One u velikoj većini bivaju raspoređene na poslove koji se bave decom i ženama kao žrtvama ili administrativnim obavezama, odnosno poslovima koji njihov status čine inferiornim. To se podjednako odnosi na žene sa visokom ili višom stručnom spremom, kao i na one sa završenom osnovnom policijskom obukom, što njihove obrazovne ili stručne kvalitete ne čini konkurentnim. Istovremeno, standardi selekcije i zapošljavanja nameću potrebu da na tipične policijske radne pozicije bivaju primljene žene koje ispoljavaju „mačo osobine“, kao što su žilavost, hrabrost, emocionalna ravnodušnost i agresivnost. Stoga su mnoge žene policajci u Srbiji nezadovoljne poslovima koje obavljaju, jer su im oni nametnuti, a one u takvim okolnostima nemaju priliku da iskažu svoje veštine i profesionalne sposobnosti.

Dostignuća i slabosti pravne i institucionalne zaštite od diskriminacije

Dostignuća vezana za zakonodavni i strateški okvir. Poboļšane su ustavne garancije ravnopravnosti polova, zakoni koji regulišu izbore na svim nivoima imaju ugrađen kvota izborni sistem³⁴, a doneti su i zakoni o ravnopravnosti polova i o zabrani diskriminacije. Rodna ravnopravnost se već više od decenije institucionalno promovise u Srbiji, što je dovelo do mnogih pozitivnih pomaka. Mehanizmi za rodnu ravnopravnost osnovani su na svim nivoima, univerzitetsko obrazovanje stiče više žena nego muškaraca, u poslednjoj deceniji se udvostručilo prisustvo žena na mestima donošenja odluka u predstavničkim i zakonodavnim telima, kao i u izvršnoj i sudskoj vlasti, omogućeno je profesionalno angažovanje žena u tradicionalno muškim profesijama. Sa tim u vezi je važno konstatovati da sektor bezbednosti pokazuje veliku i nesumnjivu spremnost da u svoje politike i rad integriše odredbe o rodnoj ravnopravnosti.

34 Kvota izborni sistem je namenjen povećanju učešća žena u predstavničkim telima i procesima donošenja političkih odluka. Kvote određuju koliko minimalno mora da postoji izabranih, nominovanih kandidata određenog pola.

Jedno od najvažnijih dostignuća predstavlja i usvajanje Nacionalnog akcionog plana za primenu rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija – žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010–2015).³⁵

Dostignuća u vezi sa školovanjem. Najznačajniji korak u stvaranju uslova za značajnije učestvovanje žena u strukturi profesionalnih pripadnika Vojske predstavlja odluka o početku školovanja devojaka na Vojnoj akademiji. Tim činom ženama je otvoren put ka skoro svim nivoima i oblicima vojno-stručnog osposobljavanja. Zahvaljujući tome one će u perspektivi biti u prilici da ravnopravno sa muškarcima konkurišu za gotovo sve poslove u Vojsci, uključujući u to i one na najvišim nivoima rukovođenja.³⁶ Tako su uklonjene osnovne (mada ne sve) prepreke na putu ostvarivanja suštinske rodne ravnopravnosti u Ministarstvu odbrane i Vojsci Srbije.

Dostignuća u oblasti zapošljavanja. Jedno od najvažnijih dostignuća predstavlja ono što bi generalno moglo biti definisano kao proširivanje područja radnog angažovanja, odnosno osvajanje „muških poslova“ u sektoru bezbednosti, kako u vojsci tako i u policiji. U NAP-u je istaknuto da su u tim sredinama neophodni mehanizmi za zaštitu od diskriminacije. Tu pre svega treba pomenuti tzv. „osobu od poverenja“, kao i savetnika/savetnicu za rodnu ravnopravnost ministra/direktora. Drugi mehanizam je mehanizam za uvođenje rodne perspektive u politiku i programe Ministarstva odbrane, Ministarstva unutrašnjih poslova, Ministarstva finansija, Upravu carina i Bezbednosno-informativnu agenciju. „Osoba od poverenja“ se uvodi u MUP, MO, BIA, UC (MF) i UIKS (MP). Predviđeno je da ona posreduje, savetuje i preduzima mere radi rešavanja konkretnih spornih pitanja iz oblasti rodne ravnopravnosti i diskriminacije. Ona treba da bude prva instanca kojoj se zaposleni obraćaju i predstavlja nesumnjivo povećanje kapaciteta institucija za efikasnu i delotvornu primenu zakonskih propisa i drugih mera bolje zaštite zaposlenih.

Uvođenje rodno osetljivog jezika. Na preporuku Poverenika za zaštitu ravnopravnosti krajem 2011. godine uvedena je upotreba rodno osetljivog jezika u Ministarstvo odbrane i Vojsku Srbije. Novim Pravilima službe VS, pored ostalog, predviđeno je da se pripadnice srpskih oružanih snaga moraju oslovljavati sa „gospođo“, a iz upotrebe je izbačen termin „gospođica“. To je u skladu i sa savremenim tendencijama u oblasti rodne ravnopravnosti i zabrani diskriminacije. Sada su i nadređeni u obavezi da se potčinjenima obraćaju sa „gospodine“ ili „gospođo“ i da uz to navedu čin. Na primer: „gospodine poručniče“ ili „gospodine vodniče“, dok su se do sada potčinjenima obraćali samo po činu („poručniče“, „vodniče“). Činovi su za sada ostali u muškom rodu, pa je ženi u činu kapetana ispravno obratiti se sa „gospođo kapetane“.³⁷

Dostignuća u oblasti udruživanja. Članovi ekspertske grupe pozitivno su ocenili osnivanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope³⁸. Prodor žena u policijsku profesiju skopčan je sa velikim izazovima, a veoma mali broj policija u svetu ima sveobuhvatnu strategiju za rešavanje tzv. rodnih pitanja. Jedan od načina „samopomoći“ koji žene primenjuju jeste proveren i efikasan model udruživanja – osnivanja asocijacija i mreža radi pružanja uzajamne podrške, razmene iskustva i stvaranja uslova za adekvatan profesionalni razvoj.

Slabosti. Zakoni o ravnopravnosti polova i zabrani diskriminacije doneti su tek nedavno, tokom 2009. godine³⁹, kao i većina strateških dokumenata koji sadrže razradu praktične primene zakonskih odredbi

35 Nacionalni akcioni plan za primenu Rezolucije 1325 Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija – žene, mir i bezbednost u Republici Srbiji (2010—2015), Ministarstvo odbrane, OEBS Misija u Srbiji, 2010.

36 Šaranović, Jovanka. *Doprinos VS afirmaciji rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti* <<http://www.scribd.com/doc/75363442/2/Jovanka-Šaranović>>

37 <<http://www.politika.rs/rubrike/Drustvo/Vojska-bez-gospodjica.sr.html>>

38 Asocijacija šefova policija Jugoistočne Evrope, uspostavljanje mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope, Izveštaj o rezultatima istraživanja, septembar 2010.

39 Odredbe zakona se oslanjaju na međunarodne standarde i obaveze Republike Srbije predviđene: Convention on Elimination of the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW, at: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>> Resolution 1325 (2000) Of the UN Security Council, at: <http://www.un.org/events/res_1325e.pdf>

u oblasti rodne ravnopravnosti. Stoga se njihovi efekti u sektoru bezbednosti, kao ni u mnogim drugim oblastima društva još uvek ne vide.

Uprkos vidljivom napretku i dostignućima u oblasti rodne ravnopravnosti u društvu uopšte, još uvek postoje čitave oblasti u kojima se politika rodne ravnopravnosti možda smatra nevažnom, kao nešto što ne mora biti posebno naglašeno, kao da su rodni aspekti podrazumevani ili obuhvaćeni automatski, u okviru postojećih opštih propisa o ravnopravnosti⁴⁰. Možda je to razlog zašto su zakoni i strateška dokumenta koja regulišu oblast bezbednosti još uvek nedostatna kada je u pitanju uključivanje aspekata rodne ravnopravnosti, zabrane diskriminacije i zaštite od diskriminacije, kao i priznanja specifičnih uloga i potencijalnih doprinosa žena. Postojeći zakonski okvir nije dovoljan da zaštiti od diskriminacije ni izvan sektora bezbednosti, a ni unutar njega. Od velike pomoći bi bilo da glavnim zakonima i strateškim dokumentima koji regulišu oblast bezbednosti artikulacija rodne ravnopravnosti bude bolja i doslednija.

Ne treba ispustiti iz vida da za devojke nisu otvoreni svi nivoi školovanja. Pritom na VA postoje kvote koje organizavaju ulazak i devojke se ne školuju za sva zanimanja. Iako je još rano za donošenje zaključaka, u obzir treba uzeti i podatak o izvesnoj razočaranosti žena u vojno školovanje. Naime, podatak da bi, uz sva nova saznanja i utiske o Vojnoj akademiji i vojnom pozivu uopšte, tek nešto više od polovine kadetkinja (51,28 odsto) ponovile prethodni izbor i da 20% njih nisu sigurne kako bi postupile kada bi se ponovo odlučivale za nastavak školovanja posle srednje škole, potvrđuje stav o postojanju specifičnih smetnji u procesu navikavanja devojaka na uslove školovanja za vojni poziv. Zbog toga one znatno češće nego kolege muškarci prekorevaju sebe zbog odluke da se opredele za Vojnu akademiju. To što 28% anketiranih kadetkinja procenjuje da ne bi ponovile prethodni izbor, a isti odgovor daje tek 6% muškaraca, znači da su devojke od Vojne akademije očekivale nešto sasvim drugačije od onoga što ih je dočekalo „na terenu“.⁴¹

Slabost dosadašnjih postignuća leži u tome što se sve uglavnom svodi na povećanje broja žena u sektoru bezbednosti. Povećanje broja žena je faza u ostvarenju rodne ravnopravnosti, ali nije cilj po sebi. Dobro je da se broj žena postepeno povećava profesionalno kvalitetnim i sposobnim ženama. To menja kulturu isključivog maskuliniteta u sektoru bezbednosti i doprinosi prihvatanju i priznanju ženskih doprinosa i vrednosti. Međutim, do njihovog punog doprinosa dug je put, a na njemu su neophodne zaštitne antidiskriminativne mere i instrumenti, pre svega spremnost samih institucija da se menjaju iznutra. Postavljanje cilja dosledne izgradnje nediskriminativnog sektora bezbednosti tek predstoji. Potencijalne rizike uočene u oblastima izvan sektora bezbednosti, koji uskoro mogu postati stvarnost i u tom sektoru, predstavlja prodor i uspon neprofesionalnih i nekompetentnih žena. Ta pojava za sada nije dokumentovana, ali nije nemoguća. Naime, kada je formulisan zahtev da žene učestvuju u politici, one su prestale da budu „samo“ uticajne supruge ili administrativke, odnosno da budu u drugom planu i da poseduju samo moći neformalnog tipa. Međutim, kada je, kao rezultat borbe ženskog pokreta, otvorena mogućnost da žene i same budu na položajima, novootvorene pozicije nisu najčešće dobijale stručne aktivistkinje. Muškarci su, naime, brzo otkrili kako da u novonastaloj situaciji povećanih ženskih zahteva za podelu moći i privilegija zadrže ili čak povećaju svoju moć na patronski, odnosno indirektan, ali efikasan način. Pojavile su se bivše šefice kabineta (ili savetnice, portparolke) koje su podržavali njihovi patroni i koje su postale državne funkcionerke, potpredsednice uticajnih političkih partija, pomoćnice ministara, poslanice. Pri tome su preskočile mnoge stručnije i iskusnije žene, najpre one koje su svojim višedecenijskim aktivnostima otvorile ženama vrata u svet profesionalnog javnog života. Dakle, uprkos svim uspesima i očitom napretku, kao da je za ženu u Srbiji u ovom momentu i dalje brže, lakše i efikasnije, a možda i jedino moguće da pristup mestima donošenja odluka ima indirektno, preko „svog“ muškarca, a ne direktno, na osnovu ličnih sposobnosti. Jasno je da žene i njihovi specifični ženski interesi nisu nimalo ojačani povećanjem broja „šefica kabineta“ na mestima odlučivanja. Moćni muškarci postaju još moćniji, ovoga puta delujući iz senke, bez formalne odgovornosti koju u toj novoj podeli uloga snose samo žene. Profesionalno (ne)vrednovanje žena spada u fenomen koji se u

40 Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making, at: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2229>>

41 Doprinosi VS afirmaciji rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti <<http://www.scribd.com/doc/75363442/2/Jovanka-Saranović>>

sociologiji naziva „stakleni plafon“. Dobro je što se svuda u modernom svetu „stakleni plafon“ polako razbija. Iako su stereotipi o polnim ulogama i dalje veoma jaki, polno stereotipna podela društvenog rada više nije održiva. Ovaj proces je započeo i njegov krajnji ishod biće novi model odnosa u kome uloge polova neće biti unapred određene, već slobodno raspodeljene prema individualnim sklonostima i sposobnostima.⁴²

Postojeći mehanizmi za zaštitu od diskriminacije

Za eventualnu zaštitu od diskriminacije u sektoru bezbednosti na raspolaganju su mehanizmi koji su relativno skoro uspostavljeni. To su: pritužba Poverenici za zaštitu ravnopravnosti zbog diskriminacije i pritužba Zaštitniku građana, kao i ranije prisutni tradicionalni mehanizmi obraćanja inspekciji rada i pokretanja radnog spora pred nadležnim sudom. Svi pomenuti mehanizmi nalaze se van sistema bezbednosti i odbrane. Do sada zaposleni u institucijama nisu koristili priliku da im se obrate u vezi sa diskriminacijom izuzev jednog, već pomenutog slučaja seksualnog uznemiravanja. Unutar sistema do sada se najbolje pokazala Unutrašnja kontrola Ministarstva unutrašnjih poslova, kojoj se prijavljuju sve pretpostavljene nepravilnosti ili nezakonitosti u radu policije, a ne samo eventualni slučajevi diskriminacije.

1. Pritužbu Poverenici za zaštitu ravnopravnosti zbog diskriminacije⁴³ može podneti svako fizičko ili pravno lice ili grupa lica koja smatra da je pretrpela diskriminaciju, organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava i svako drugo lice u ime i uz saglasnost lica koje smatra da je pretrpelo diskriminaciju. U slučaju diskriminacije grupe lica, organizacija koja se bavi zaštitom ljudskih prava može podneti pritužbu u svoje ime, bez saglasnosti lica za koje se smatra da je pretrpelo diskriminaciju. Pritužba se podnosi u pisanoj formi. Može se podneti i putem telefaksa, elektronskom poštom sa skeniranim podneskom i potpisom podnosioca, u elektronskoj formi uz elektronski potpis podnosioca, kao i usmeno, putem zapisnika, bez plaćanja takse ili druge naknade. Pritužba treba da sadrži podatke o tome ko je diskriminisan, ko je sproveo diskriminaciju, kao i opis diskriminatornog akta i dokaze o pretrpljenom aktu diskriminacije (isprave, svedoci i dr.). Pritužba mora biti potpisana.
2. Pritužbom je moguće obraćanje Zaštitniku građana tek posle pokušaja ostvarivanja ili zaštite svojih prava u odgovarajućem pravnom postupku⁴⁴. Pritužba može biti samostalno napisana ili predata na zapisnik, uz pomoć zaposlenih u Službi Zaštitnika. Zaštitnik građana po pravilu ne razmatra anonimne pritužbe. Pritužba bi trebalo da bude jasno, jednostavno i sažeto napisana i da sadrži naziv organa na čiji rad se pritužba odnosi, opis povrede prava i činjenice koje potkrepljuju razlog za podnošenje pritužbe, dokumentovane dokaze o preduzetim i iskorišćenim pravnim sredstvima, ime i prezime, adresu i telefon (ukoliko je moguće) podnosioca pritužbe.
3. Zakonom o državnoj upravi i Zakonom o radu uređena su ovlašćenja i dužnosti inspekcije rada⁴⁵. U skladu sa tim, inspektorke i inspektori imaju ovlašćenja da u obavljanju inspeksijskog nadzora pokreću inicijativu kod ovlašćenog organa za obustavljanje izvršenja, da saslušaju i uzmu izjave od odgovornih i zainteresovanih lica, da u postupak odzmu prijave građana, zahteve zaposlenih i drugih fizičkih i pravnih lica, da rešenjem nalože izvršenje mera i radnji radi otklanjanja utvrđenih povreda zakona, da podnesu prijavu nadležnom organu za učinjeno krivično delo ili zahtev za pokretanje prekršajnog postupka, da obaveste drugi organ ukoliko postoje razlozi za preduzimanje mera za koje je taj organ nadležan i dr. Inspekciji rada žene se žale da rade duže od zakonom propisanog radnog vremena, da ne dobijaju poslove adekvatne stepenu obrazovanja, pa u skladu sa tim dobijaju i manju zaradu, da nisu uključene u proces edukacije. Dosta se govori o seksualnom uznemiravanju i ucenjivanju žena na radnom mestu. Žene o tome teško govore, a još teže se odlučuju da pokrenu neki postupak.

42 Petrušić Nevena, „Stakleni plafon“, Blic, 9. 7. 2012. <<http://www.blic.rs/Komentar/Politika/332209/Stakleni-plafon>>

43 <<http://www.ravnopravnost.gov.rs/lat/podnosenjePrituzbe.php>>

44 <<http://www.ombudsman.rs/index.php/lang-sr/pritužba>>

45 Perišić Pavlović, Nataša. „Diskriminacija žena na radnom mestu“, *Priručnik za potrebe inspekcije rada*. Beograd; Ministarstvo rada i socijalne politike, Uprava za rodnu ravnopravnost, 2009.

4. Moguće je pred nadležnim sudom pokrenuti radni spor u skladu sa Zakonom o radu ili Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Preporuke

1. **Dalja izgradnja normativnog i strateškog sistema.** U zakone i strateške dokumente koji regulišu sektor bezbednosti neophodno je uneti aspekte rodne ravnopravnosti, zabrane polne diskriminacije, ali i diskriminacije prema ličnim svojstvima i predvideti učestvovanje i doprinos žena u skladu sa međunarodnim standardima⁴⁶ i obavezama Republike Srbije⁴⁷
2. **Izrada pravilnika za razvoj i podsticanje jednakih mogućnosti⁴⁸.** Najbolje je da politika jednakih mogućnosti bude formulisana i izrađena u pismenoj formi, na primer u vidu pravilnika za razvoj ili postizanje jednakih mogućnosti na radnom mestu. Jedan takav pravilnik morao bi obuhvatiti više stvari: izjavu da organizacija pristaje da sprovodi politiku jednakih mogućnosti, definiciju neposredne i posredne polne diskriminacije, definiciju polnog uznemiravanja i svih ostalih pojava oblika polne diskriminacije definisanih nacionalnim pravom, pravila ponašanja u kojima je tačno definisano šta je to diskriminativno ponašanje (ako znamo šta je nije diskriminacija ponašanje, lako je uočiti šta jeste), primere nedozvoljenog ponašanja, pojedinosti o načinu sprovođenja politike.
3. **Edukacija.** Diskriminacija je prisutna i, pretpostavlja se, široko rasprostranjena, ali se slučajevi diskriminacije u oblasti bezbednosti ne prijavljuju, a samim tim se za sada i ne rešavaju. Potrebno je sprovesti široku edukaciju kako bi bili shvaćeni oblici, načini funkcionisanja i posledice diskriminacije. Dobro bi bilo da u sektoru bezbednosti postoji spremnost za ovu vrstu edukacije.
4. **Istraživanja.** Potrebno je obaviti istraživanja slična onima koja su već obavljena u vojsci i policiji radi identifikovanja diskriminativnih elemenata, ponašanja i situacija u radnom ambijentu.
5. **Uvođenje rodno senzitivnog jezika u službenu komunikaciju.** Rodno senzitivni jezik je jezik rodne ravnopravnosti. Nasuprot tome, upotreba isključivo muškog gramatičkog roda, kome je pripisana univerzalnost i neutralnost, diskriminativna je. Nazive profesija, zanimanja, položaja, funkcija, činova i sl. treba dosledno koristiti u ženskom gramatičkom rodu kada se radi o ženama i time prisustvo i profesionalni doprinos žena učiniti vidljivim, priznatim i prihvaćenim.
6. **Povećanje broja žena mentora.** Ženama mentorima bi mogla da bude dodeljena uloga u obuci mladih koleginica radi stvaranja uslova za njihovu adekvatnu profesionalnu identifikaciju. Podrška (naročito stručna), koju već zaposlene žene policajci pružaju mladim koleginicama, trebalo bi da bude na višem nivou. To je jedna od dobrih metoda i za povećanje broja žena i njihovog napretka u hijerarhiji.
7. **Formiranje udruženja žena u okviru svih institucija sektora bezbednosti.** Poput policajki,⁴⁹ žene bi mogle da razmenjuju informacije, da organizuju zajedničke seminare, regionalno umrežavanje, periodično održavanje zajedničkih konferencija, formulisane zajedničkih inicijativa i akcija.

46 Decision no. 7/09: Women's participation in political and public life, Ministerial council OSCE, at: <<http://www.osce.org/mc/40710>>

Decision no. 14/05: Women in conflict prevention, crisis management and post-conflict rehabilitation, Ministerial council OSCE, at: <<http://www.osce.org/mc/17450>>

47 Convention on Elimination on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW, at: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>>

Resolution 1325 (2000) Of the UN Security Council, at: <http://www.un.org/events/res_1325e.pdf>

48 Perišić Pavlović. Nataša. „Diskriminacija žena na radnom mestu“. *Priručnik za potrebe inspekcije rada*. Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike, Uprava za rodnu ravnopravnost. (2009): str. 58.

49 Asocijacija šefova policija Jugoistočne Evrope, uspostavljanje mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope, Izveštaj o rezultatima istraživanja, septembar 2010.

IV EDUKACIJA PRIPADNIKA SEKTORA BEZBEDNOSTI

„Gornje“ kvote za prijem žena na školovanje i obuku u MUP i MO

Svi oblici edukacije, usavršavanja, obuka i treninga u institucijama u sektoru bezbednosti u Srbiji formalno-pravno su podjednako dostupni ženama i muškarcima. Izuzetak predstavlja Vojna gimnazija, koja još uvek nema adekvatne materijalne uslove za školovanje devojaka (Odgovori MO na Upitnik BCBP, jul 2012). Iako za prijem devojaka na Vojnu akademiju (VA), Kriminalističko-policijsku akademiju (KPA) i na obuku u Centar za osnovnu policijsku obuku (COPO) važe isti uslovi kao i za mladiće (izuzev nešto drugačijih kriterijuma za fizičku spremnost), problem predstavljaju „gornje“ kvote za prijem devojaka u ove institucije. Tako gornja granica za prijem devojaka na KPA i u COPO iznosi 25% ukupnog broja kandidata, a na VA oko 20%. Kvote su prvobitno uvedene radi podsticanja većeg prijema devojaka, ali su se vremenom pokazale kao ograničavajući faktor, s obzirom na to da sada predstavljaju gornju granicu, odnosno maksimalan broj žena koji može biti upisan na školovanje ili na obuku. Postojanje gornjih kvota institucije u sektoru bezbednosti objašnjavaju „potrebama sistema“, odnosno procenom potreba za popunjavanje radnih mesta (Bjeloš, 2012:6). Ovakva praksa je diskriminatorna, zato što kriterijumi selekcije za prijem na školovanje i u radni odnos treba da budu zasnovani na analizi radnih mesta, koja se uvrđuje u skladu sa zahtevima i uslovima za obavljanje određenih poslova i radnih zadataka, a ne na osnovu pola kandidata (ibid.). Pozitivno je, međutim, što za prijem žena na obuku za profesionalne vojnike ne postoje ograničenja mada se kao jedan od kriterijuma za njihov prijem navodi i „potreba jedinica“⁵⁰, što otvara prostor za različita tumačenja.

Oštrija konkurencija za prijem i školovanje kadetkinja na Vojnoj akademiji

Prva generacija kadetkinja na VA (njih 19 od ukupno 127 kadeta) diplomirala je 2011. godine. Njihova srednja ocena tokom studija bila je 8,21, dok je srednja ocena cele klase bila 7,87.

Broj prijavljenih kadetkinja (ali i kadeta) za školovanje na VA raste od 2007. godine, kada je VA prvi put otvorena za prijem devojaka. Te 2007. godine za školovanje na VA prijavilo se 56 devojaka na 30 mesta (1,8 kandidatkinja na jedno mesto), ali je primljeno njih 19.

U školskoj 2011/12. godini za školovanje na VA prijavilo se 326 devojaka na 34 mesta (9,6 kandidatkinja na jedno mesto) i 995 mladića* na 136 mesta (7,3 kandidata na jedno mesto). Ako se u vidu ima da je prvorangirana na listi primljenih na školovanje kadetkinja sa ukupnim brojem bodova 98,31, kao i da se među prvih deset na rang-listi nalazi pet devojaka**, čini se da su kvalitet kandidatkinja i konkurencija za njihov prijem veći nego za mladiće.

Antrfile 6: Oštrija konkurencija za prijem i školovanje kadetkinja na Vojnoj akademiji

U NAP-u se, međutim, postojanje gornjih kvota ne spominje kao oblik diskriminacije žena, već se „stidljivo“ navodi da „primena kvota predstavlja mogućí rizik za diskriminaciju“ (NAP 1325, 2010:62). U jednom delu (*deo II Povećanje zastupljenosti žena u sektoru bezbednosti*) NAP ipak predviđa da institucije treba da izvrše analizu postojećeg stanja i uslova za prijem žena na školovanje i usavršavanje. Ovo, međutim, još uvek nije učinjeno.

⁵⁰ Kriterijumi za prijem žena na obuku za profesionalne vojnike su potreba jedinica i zadovoljavanje kriterijuma predviđenih konkursom.

* <http://www.va.mod.gov.rs/gallery/konkurs_2011/selekcija-muskarci.pdf>

** <http://www.va.mod.gov.rs/gallery/konkurs_2011/primljeni_kandidati.pdf>

Obuke o rodnoj ravnopravnosti

Sprovedenje obuka zaposlenih vezane za rodnu ravnopravnost institucije su započele i pre usvajanja NAP-a⁵¹, ali su one intenzivirane u 2011. i 2012. godini. Ipak, broj i obim obuka bili su relativno mali. U MO i VS u 2011. godini obukama je bilo obuhvaćeno svega 18 pripadnika, ali je plan je da u toku 2012. godine obukama bude obuhvaćeno oko 140 pripadnika (Odgovori MO na Upitnik BCBP).

Bilo je predviđeno da u MO i VS u 2011. godini budu sprovedene obuke rukovodilaca i zaposlenih vezane za rodnu ravnopravnost, ali obuka nije realizovana zbog nedostatka finansijskih sredstava. Obuka rukovodilaca (o uvođenju rodne perspektive u politiku odbrane) trebalo bi da bude sprovedena do kraja 2012. godine, u organizaciji savetnice za rodnu ravnopravnost ministra odbrane, Univerziteta odbrane i Instituta za stratezijska istraživanja. Za 2013. godinu planirano je sprovedenje edukacije i obuke rukovodilaca, kadeta i zaposlenih o funkciji i značaju rodne analize i raspodele budžeta u skladu sa rodnom ravnopravnošću.

U nastavne planove i programe vojno-obrazovnih ustanova na svim nivoima školovanja (Vojna gimnazija, Vojna akademija, Komandno-štabno usavršavanje i Generalštabno usavršavanje) uvrštene su teme iz oblasti rodne ravnopravnosti. Tako je na Vojnoj akademiji (VA) zaštita devojaka od svih oblika nasilja u ratu i vanrednim situacijama jedna od nastavnih tema u okviru predmeta Međunarodno humanitarno pravo na prvoj godini studija. Pored toga, u školskoj 2011/2012. godini po jedan nastavni sadržaj o rodnoj ravnopravnosti uveden je u predmete Sociologija, Etika i Upravljanje ljudskim resursima.

Teme vezane za primenu međunarodnog humanitarnog prava, preciznije za zaštitu žena i devojaka od nasilja u konfliktnim i postkonfliktnim situacijama, sastavni su deo obuke pripadnika MO i Vojske Srbije (VS) za učestvovanje u multinacionalnim operacijama (MNO) UN-a. Pored toga, na kursovima za učestvovanje u multinacionalnim operacijama, koji se realizuju u Centru za mirovne operacije (CMO) Vojske Srbije, dodatno se izučavaju rodno senzitivna pitanja, i to prema „Osnovnom standardizovanom modulu UN za obuku za multinacionalne operacije“. Obrađuju se teme „Prevenција seksualnog iskorišćavanja i zloupotreba“, „Jednakost polova u MNO“ i „Rodna pitanja“. U sklopu neposrednih priprema za konkretnu misiju u CMO se realizuje obuka pod nazivom „Rodna pitanja“, koja traje dva nastavna časa (po 45 minuta), kao i obuka pod nazivom „Pravila ponašanja i odnosi u multinacionalnom okruženju u MNO“, u trajanju od jednog nastavnog časa.

U **Upravi carina** još uvek nije sprovedena obuka rukovodilaca i zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti mada savetnica za rodnu ravnopravnost direktora UC i članovi analitičke grupe redovno posećuju obuke koje organizuju druga ministarstva i učestvuju u stručnim savetovanjima, obukama i raspravama. U toku su pregovori sa Misijom OEBS-a u Srbiji o načinu i vremenu organizovanja obuke za rukovodioce UC, savetnice za rodnu ravnopravnost i analitičke grupe. Obuka bi trebalo da bude vezana za funkciju i značaj rodne analize i funkciju i značaj raspodele budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima. Pored toga, savetnica za rodnu ravnopravnost direktora UC predložila je da se u osnovnu carinsku obuku uvedu najmanje dva školska časa na kojima bi se govorilo o rodnoj ravnopravnosti, ali se još uvek čeka saglasnost rukovodstva (Odgovori UC na Upitnik BCBP, 2012). Ipak, i pored manjka sredstava za sprovedenje NAP-a u UC, u toku je izrada teksta u listu „Carinik“, u kome će zaposlenima biti prezentovan NAP i kome će im biti objašnjeni instituti rodne ravnopravnosti, kao i izrada Forum na internoj mreži, gde će zaposleni moći da postavljaju pitanja u vezi sa implementacijom NAP-a i da neformalno (i anonimno) diskutuju o temi rodne ravnopravnosti. Na forumu će biti sprovedeno i anketiranje carinskih službenika o temama vezanim za NAP (Odgovori UC na Upitnik BCBP, 2012).

U **BIA** takođe nisu započete obuke zaposlenih i rukovodilaca o rodnoj ravnopravnosti. Zaposleni u BIA su sa sadržajem NAP-a upoznati putem *Plana aktivnosti Bezbednosno-informativne agencije za sprovo-*

51 U 2010. godini BCBP i BFPE su, uz podršku Misije OEBS/a u Srbiji, organizovali seriju od tri seminara na temu uvođenja rodne perspektive u proces reforme sektora bezbednosti. Na seminarima su učestvovali predstavnici Ministarstva odbrane (uključujući i predstavnike VBA i VOA), Vojske Srbije, MUP-a, BIA, Uprave za izvršenje krivičnih sankcija, Carine, Agencije za borbu protiv korupcije, Narodne skupštine, Ministarstva spoljnih poslova, Zaštitnika građana.

đenje NAP 1325, koji je u formi brošure dostavljen svim rukovodiocima. Rukovodioci su bili obavezni da svoje podređene upoznaju sa sadržajem tog dokumenta⁵². Ipak, način na koji su rukovodioci sproveli taj zadatak, kao i to u kojoj meri su zaposleni u sektoru bezbednosti zaista upoznati sa NAP-om i značajem politike rodne ravnopravnosti nisu nam poznati.

Prema rečima predstavnika BIA, obrazovno-istraživački centar u sklopu BIA u narednom periodu će sprovesti istraživanja i pripremiti različite edukativno-informativne materijale za zaposlene. U budžetu BIA nisu izdvojena posebna sredstva za tu svrhu, pa će biti korišćena postojeća sredstva namenjena obuci i edukaciji zaposlenih⁵³.

Iako skromni, ovo su prvi pomoci ka uvođenju rodne perspektive u školovanje i obuku u sektoru bezbednosti. Ipak, prioritet u narednom periodu treba da bude obuka rukovodilaca, jer je srednji i viši profesionalni kadar neophodno upoznati sa pitanjima rodne ravnopravnosti. Naime, srednji i viši profesionalni kadar može da utiče na organizacionu kulturu i na ponašanje unutar institucije (Odanović, 2011:3), odnosno da stvori preduslove za sprovođenje politike rodne ravnopravnosti. Pored toga, potrebno je da što veći broj zaposlenih bude uključen u obuke vezane za rodnu ravnopravnost, diskriminaciju i rodno zasnovano nasilje. Takođe, potrebno je da osobe koje u institucijama izrađuju izveštaje o sprovođenju NAP-a, analiziraju položaj žena u sistemu i slično, prođu dodatne obuke o metodama prikupljanja podataka, izveštavanja, izradi kvalitativnih i kvantitavnih indikatora i vršenju evaluacije, kako bi uspešno sprovođenje NAP-a bilo osigurano.

S obzirom na to da je manjak finansijskih sredstava za sprovođenje obuka zajednički problem većine institucija, obuke mogu biti sprovedene uz pomoć i saradnju sa međunarodnim organizacijama, poput organizacije UNWOMEN, Misije OEBS-a u Srbiji i SEESAC-a, ali i u saradnji sa organizacijama civilnog društva koje imaju višegodišnje iskustvo u bavljenju temama kao što su rodna ravnopravnost, bezbednost, zaštita prava žena, zaštita od rodno zasnovanog nasilje i diskriminacije i sl.

Obuke analitičkih grupa

Prva zajednička obuka članova svih analitičkih timova održana je u februaru 2012. godine, u organizaciji UNWOMEN i Uprave za stratejsko planiranje Ministarstva odbrane. Cilj seminara bio je izgradnja kapaciteta analitičkih grupa radi boljeg i efikasnijeg planiranja i sprovođenja ciljeva NAP-a.

Članovi i članice analitičkih grupa tom prilikom su razgovarali i o uspesima i izazovima u dotadašnjem radu, a imali su priliku i da saznaju više o temama kao što su rodna analiza, metode prikupljanja podataka i sl. Kao najveće izazove u radu, članovi analitičkih grupa naveli su nedovoljno razumevanje rukovodilaca u institucijama za teme rodne ravnopravnosti, nedovoljnu tehničku opremljenost i to što angažovanje na zadacima sprovođenja NAP-a često zahteva ogroman dodatni rad koje nije adekvatno nagrađen.

Antrfile 7: Obuke analitičkih grupa

52 Ovaj podatak izneli su predstavnici BIA u intervjuu obavljenom 18. 7. 2012. godine.

53 Isto.

Preporuke

1. Ukinuti gornje kvote za prijem žena na Vojnu akademiju, Kriminalističko-policijsku akademiju i u Centar za osnovnu policijsku obuku.
2. Stvoriti preduslove za školovanje devojaka u Vojnoj gimnaziji.
3. Osmisliti model obuke srednjeg i višeg rukovodećeg kadra u institucijama u sektoru bezbednosti vezane za teme iz oblasti rodne ravnopravnosti, imajući pri tome u vidu odgovornost i obim poslova koji oni obavljaju.
4. Nastaviti i intenzivirati obuke za članice i članove analitičkih grupa u institucijama vezane za teme kao što su raspodela budžeta u skladu sa rodno osetljivim pitanjima, rodna analiza, diskriminacija, rodno zasnovano nasilje, upotreba rodno osetljivog jezika itd.
5. Organizovati zajedničku obuku za osobe koje obavljaju posao savetnica za rodnu ravnopravnost ministara/direktora.
6. Osmisliti obuku za „osobe od poverenja“ koje su izabrane u BIA, kao i za buduće „osobe od poverenja“ u drugim institucijama.

V MEDIJSKO IZVEŠTAVANJE O ŽENAMA U SEKTORU BEZBEDNOSTI

Rezultati monitoringa izveštavanja štampanih medija o ženama u sektoru bezbednosti, jun 2012. godine

Selena Tasić⁵⁴

Metodologija

Monitoring izveštavanja štampanih medija o ženama u sektoru bezbednosti sproveden je tokom juna 2012. godine. Uzorak je činilo 6 izdanja dnevnih i 2 izdanja nedeljnih novina, kao i izdanje Ministarstva unutrašnjih poslova „Policajac“ i izdanje Ministarstva Odbrane „Odbrana“. Praćeni su nedeljnici „Vreme“ i „NIN“ i dnevni listovi „Kurir“, „Blic“, „Politika“, „Danas“, „Press“ i „Novosti“. Za dnevne listove i medije na internetu uzorak su činila sva od 18. 6. 2010. godine do 30. 6. 2010. godine. Imajući u vidu specifičnu temu i cilj sa kojim je monitoring sproveden, korpus čine oni tekstovi i prilozi u kojima je tema izveštavanje o sektoru bezbednosti. Posebnu pažnju smo posvetili tome u kolikoj meri se izveštava o ženama u sektoru bezbednosti. Izveštajem je obuhvaćen i period pre samog monitoringa. Ovaj period prikazana je u obliku kritičkog osvrtu na stanje tokom 2011. i 2012. godine, a korišćeni su podaci različitih istraživanja navedenih u tekstu.

Cilj monitoringa bio je da se identifikuje koliko su i na koji način žene u sektoru bezbednosti predstavljene u medijima u toku jednog meseca u ovoj godini. Pored toga, želeli smo da utvrdimo na kakav način mediji izveštavaju ženama u sektoru bezbednosti (SB) kako bismo pratili uspešnost sprovođenja Nacionalnog akcionog plana (NAP) republike Srbije za primenu rezolucije 1325 SB UN. U okviru monitoringa urađena je i analiza na koji način mediji (ne) doprinose rušenju stereotipa i predrasuda prema ženama u SB.

Materijal je kodiran na osnovu unapred definisanog kodeksa, koji je obuhvatao nekoliko kategorija.

1. *Medij*
2. *Tema* – ukazuje na to o kojim specifičnim događajima mediji izveštavaju kada su u pitanju žene u sektoru bezbednosti, kao i na to u koji su kontekst ove teme i događaji postavljeni.
3. *Subjekt* – kako bi bili identifikovani oni društveni akteri koji u medijima najčešće govore o ovoj temi i kako bi bilo utvrđeno koliko prostora dobijaju predstavnice grupe u nepovoljnijem položaju, odnosno koliko su medijski vidljive u odnosu na muškarce.
4. *Povod izveštavanja* – posebno je značajan, jer ukazuje na to kako se ova tema pozicionira u društvenoj, političkoj i medijskoj agendi, ali i na to koliko je zastupljena inicijativa novinara da izveštavaju o ovim temama.
5. *Predrasude i stereotipi* – identifikovane su konstrukcije koje je izneo subjekt ili autor priloga ili teksta. Posebno je praćeno to da li se navodi neko svojstvo osobe koje predstavlja kolektivno obeležje, a nije relevantno za samu temu.
6. *Odnos novinara prema temi* – praćen u situaciji u kojoj je vrednosni stav vidljiv.
7. *Provociranje predrasuda i stereotipa u prilogu* – praćeno je to da li su predrasude i stereotipi na neki način dekonstruisani.
8. *Postavljanje teme u kontekst zaštite rodne ravnopravnosti* – praćeno je to da li je rodna ravnopravnost kao takva istaknuta ili je latentno prisutna u datom sadržaju.
9. *Diskriminacija* – praćeno je to da li se govori o diskriminaciji.

⁵⁴ Autorka je novinarka i savetnica za pripremu projekata u Kancelariji za saradnju sa civilnim društvom.

Nakon selekcije materijala, korpus čine ukupno 102 novinska teksta. Mediji se razlikuju prema broju tekstova. Najviše priloga objavljeno je u „Politici“ – 20, a najmanje u nedeljniku „Vreme“ – 4. Broj priloga za svaki medij pojedinačno, kao i za čitav korpus prikazan je u Tabeli 1.

MEDIJ	Broj tekstova
Danas	16
Večernje novosti	17
Kurir	18
Politika	20
Blic	14
Vreme	4
Press	10
NIN	7
Ukupno	102

Tabela 3: Broj tekstova u medijima koji čine uzorak istraživanja

U posmatranom periodu u medijima je dominiralo nekoliko tema. To je, pre svega, bilo formiranje vlade, zatim tragedija na vojnoj vežbi na Pasuljanskim livadama, donošenje presude bivšim pripadnicima državne bezbednosti, objava novih dokaza u slučaju Ratko Mladić. Druga tema se direktno odnosila na sektor bezbednosti, tačnije na Ministarstvo Odbrane i Vojsku Srbije.

Zanimljivo je da se teme i sadržaji obično razlikuju od medija do medija, dok su u posmatranom periodu sve dnevne novine i nedeljnici pratili iste teme i postavljali ih na naslovne strane. U nekim dnevnim listovima glavni naslovi vezani za sektor bezbednosti bili su skoro identični (Press: „Preživeo sam Vukovar, pogiboh na Poligonu“, Blic: „Nisam poginuo u Vukovaru, ali jesam na Pasuljanskim livadama“, Press: „Dbovcima 22 godine robije“, Novosti: „22 godine za bivše Dbovce“). Veoma je zanimljivo da je većina tekstova o tragediji na Pasuljanskim livadama akcenat stavljala na ključne ženske osobine poginule kadetkinje (porodica i prijatelji su je nazivali anđeo, balerina, nežna itd.), ističući pri tome njenu veliku želju da bude žena oficir i da na taj način pobedi stereotipe o ženama u vojsci (Kurir naslov: „Bila si balerina u čizmama“).

Na umu treba imati da na veću prisutnost priloga o ženama u sektoru bezbednosti znatno utiču aktivnosti kao što su promocija novih potporučnika i potporučnica na Vojnoj akademiji, konkursi za Vojnu akademiju i Medicinski fakultet VMA, konkursi za prijem u profesionalnu vojnu službu, ali i konkursi za prijem na Kriminalističko-policijsku akademiju i Centar za osnovnu policijsku obuku.

Rezultati monitoringa

Od 102 analizirana priloga objavljena u štampanim medijima, o ženama u sektoru bezbednosti direktno je izveštavano u oko 2% priloga. Pri tome su svi prilozima bili iz domena rada MO i VS: slučaj potporučnice Sandre Radovanović koja je uspjela da spreči tragediju nakon što je u letilicu „Supergaleb“ uletela ptica i slučaj poginule kadetkinje na vojnoj vežbi na Pasuljanskim livadama. U izveštajima vezanim za Ministarstvo unutrašnjih poslova, Ministarstvo pravde, Upravu carina, kao i BIA, žene nisu bile centralna tema ni u jednoj vesti. Kada je u pitanju personalizacija žene kao subjekta u vesti, štampani mediji nedosledno koriste rodno senzitivni jezik. Dnevne novine „Danas“ najdoslednije su u korišćenju rodno senzitivnog jezika, kao i nedeljnici „NIN“ i „Vreme“.

Od ukupno 102 vesti, 34 su se odnosile na Ministarstvo Odbrane i Vojsku Srbije, i to uglavnom na tragediju na Pasuljanskim livadama, dok su se samo dve vesti odnosile na ostale teme. Bilo je 46 vesti vezanih za pravosuđe i tužilaštvo, a najzastupljenije teme bile su presuda bivšim pripadnicima državne bezbed-

nosti, novi podaci u slučaju Ratka Mladića, presuda Požarevu, presuda za zločin u Lovasu, potreba za boljom reformom pravosuđa i ostale presude i suđenja. Tema vezanih za MUP bilo je manje, ukupno 8. Odnosile su se na stanje u kazneno-popravnim domovima, zakletvu žandarmerije i na srpske policajce na crnogorskim plažama. Povratak izbeglica bio je zastupljen u 6 vesti, dok su ostatak činile ostale teme.

Žene kao centralna tema bile su prisutne samo u 8 vesti, od čega je 6 članaka bilo posvećeno poginuloj kadetkinji, dok su dva bila posvećena potporučnici koja je sprečila tragediju na aerovežbi. U ostalim vestima žene su se pojavljivale ili kao sagovornice ili kao objekti.

Predrasude i stereotipi prisutni su u malom broju tekstova

Stereotipne ocene u tekstovima najčešće su iznosili sami novinari. Konkretno, ozbiljnost tragedije na Pasuljanskim livadama u većini tekstova bila je stavljena u drugi plan u odnosu na lični opis poginule kadetkinje. Naime, navedena su svojstva subjekata ili aktera koja nisu relevantna za temu, što predstavlja stereotip, odnosno može da doprinese održavanju ili razvijanju predrasuda (lepota devojke).

Dva naslova direktno provociraju, odnosno dekonstruišu postojeće stereotipe i predrasude ili problematizuju ove konstrukcije. Stereotipi se češće javljaju u komentarima novinara nego onih čije je delovanje predmet medijskog teksta. U nekim slučajevima samo prenošenje informacije predstavlja stereotip. Primer za to su naslovi: „Mina htela da bude častan srpski oficir“, „Mina htela da bude vojnik“, „Bila si balerina u čizmama“. Pored nekorišćenja rodno senzitivnog jezika, naslov je stereotipno predstavljao poginulu kadetkinju u odnosu na poginulog kadeta, ističući da je ona želela da postane oficirka, dok su naslovi vezani za kadeta podrazumevali da je želeo da postane vojnik, što nije bilo isticano kao posebno obeležje.

KAKO SU IZVEŠTAVALI POJEDINAČNI MEDIJI

Danas

U listu „Danas“ selektovano je 16 tekstova vezanih za sektor bezbednosti, koji su sadržinski raznovrsni. Opšti utisak je da su informacije o civilnom sektoru i njihovom učešću u aktivnostima vezanim za sektor bezbednosti zastupljenije nego u ostalim štampanim medijima. Žanrovski preovlađuju vesti o aktuelnim događajima i tri autorska izveštaja. Jedan je o nuklearnoj bezbednosti zemalja, o čemu je govorila direktorka Agencije za zaštitu od jonizujućeg zračenja i nuklearnu bezbednost, drugi je o demonstracijama ispred suda, čiji je akter bila OCD „Žene u crnom“, a treći je izveštaj sa okruglog stola Društva sudija Srbije pod nazivom „Ozbiljno stanje u pravosuđu“.

Kao što je rečeno, tekstovi su tematski raznovrsni. U jednom tekstu se govori o štićenicima kazneno-popravnih domova, dok većina tekstova predstavlja vest u nizu o tragediji na Pasuljanskim livadama. Među subjektima koji govore uglavnom se nalaze predstavnici vlasti i različitih organa vlasti, kao i pravnici, profesori i sagovornici čiji identitet nije saopšten.

Stereotipno predstavljanje žena najmanje se javlja u ovom štampanom mediju, jer se rodno senzitivni jezik koristi skoro u svakoj vesti (advokatica, direktorka, kadetkinja, predsednica Društva sudija Srbije).

Ni u jednom prilogu subjekat nije žena u sektoru bezbednosti, dok je odnos novinara prema ženama neutralan. Rodna ravnopravnost nije tema nijednog teksta. Nijedan tekst ne govori o diskriminaciji žena u sektoru bezbednosti.

Večernje novosti

Kada je reč o ženama u sektoru bezbednosti, i u ovom listu su preovlađivale vesti o tragediji na Pasuljanskim livadama. O tome je govorilo 5 tekstova.

Jedan tekst se bavio Vojskom Srbije drugim povodom i predstavljao je izveštaj usmeren na ljudski doživljaj kopnene vojske na vojnoj vežbi preživljavanja u planinama. Iz teksta se nije moglo saznati ima li žena među učesnicima vežbe. Povod za 6 tekstova bili su događaji koji predstavljaju posledicu nekih ranijih događaja. U njima je bilo ukazano na epilog i rezultate procesa i aktivnosti, a širi kontekst najčešće su predstavljali tokovi suđenja i društvena pozadina određenih problema obrađenih u tekstovima.

Predrasude i stereotipi nisu prisutni u prilogima. Oni se uglavnom ogledaju u nedoslednom korišćenju rodno senzitivnog jezika. U tekstu „Igranje granatom bilo kobno“ nije iskorišćen nijedan oblik ženskog roda za opis kadetkinje.

Kurir

U „Kuriru“ je objavljeno 17 tekstova o sektoru bezbednosti. U polovini tih tekstova centralna tema su događaji u sektoru bezbednosti, jer predstavljaju iligovor subjekta ili daju komentare i aktivnosti drugih aktera. Od 17 tekstova u posmatranom periodu, 12 se odnosilo na vest u nizu o tragediji na Pasuljanskim livadama. Svih 12 tekstova imaju veoma negativan odnos prema nadležnim institucijama. Dve vesti direktno su se odnosile na poginulu kadetkinju. Jedna je nosila naslov koji navodi svojstva subjekata ili aktera koja nisu relevantna za temu („Bila si balerina u čizmama“). Jedan tekst govorio je o potporučnici koja je sprečila avionsku nesreću, ali je naslov isključivao rodno senzitivni jezik („Pilot Sandra spasla tri galeba od rode“). U samom tekstu Sandra je oslovljavana kao potporučnica, što je primer dobre prakse. Od 12 tekstova, jedan, pod nazivom „Šta je trulo u vojsci srpskoj“, predstavlja lični komenar novinara.

Politika

U „Politici“ je selektovano 20 tekstova, što je najveći broj u jednom mediju. Od toga čak 59% tekstova predstavlja autorske izveštaje, što pokazuje da su novinari odabrali da prate ove teme. Osim tragedije na Pasuljanskim livadama, nijedan se nije odnosio na žene. Prisutan je značajan procenat intervjua i kolumni u kojima su iskazani lični stavovi i mišljenja kako novinara, tako i društvenih aktera. U svim intervjuima govori se o aktuelnim dešavanjima u pravosuđu, policiji, o aktivnosti tužilaštva itd.

Teme su veoma konkretizovane i odnose se na direktne posledice dešavanja u sektoru bezbednosti.

Dve vesti se odnose na pitanje izbeglica. Jedna od njih predstavlja lični komentar novinara. Osim izostanka korišćenja rodno senzitivnog jezika („Velimirovićeva, zamenik komesara za izbeglice Svetlana Velimirović“), odnos novinara je neutralan. Četiri vesti se odnose na pogibiju kadeta i kadetkinje na Pasuljanskim livadama i odražavaju veoma negativan stav prema nadležnim institucijama, pozivajući ih na odgovornost („Kako je eksplodirala pokvarena granata?“, „Uskoro o odgovornosti za pogibiju“). Dve vesti se odnose na aktivnosti tužilaštva, dok jedna prati trenutna politička dešavanja prilikom formiranja vlade, ističući važnost BIA. Jedan feljton se bavi istorijskom građom i pozitivno govori o Milunki, ženi vojniku, koja je u srpskoj istoriji zapamćena kao žena heroj na ratištu.

U Politici je najveći procenat medijske inicijative – 13 od 19 priloga predstavljaju inicijativu novinara. U najvećem broju tekstova odnos novinara prema temi je neutralan, ali i negativan kada su u pitanju partijska previranja, neodgovornost nadležnih za tragediju i loše stanje u pravosuđu.

Blic

Više od polovine tekstova predstavljaju informacije o dnevno političkim događajima. Žene u sektoru bezbednosti nisu istaknute kao tema ili kontekst značajan za određeni događaj. „Blic“ značajnu pažnju posvećuje aktivnostima vlasti i onim temama koje preovlađuju u medijskoj agendi, pa su tako rezultati suđenja, nove informacije u vezi sa suđenjem Ratku Mladiću, reforma pravosuđa, bili tema više od polovine tekstova. Nešto manje tekstova, ukupno 4, odnosilo se na tragediju na Pasuljanskim livadama. Jedan od njih napisan je potpuno suprotno pravilima o korišćenju rodno senzitivnog jezika („Mina je htela da bude častan srpski oficir“) i sadrži opis koji nije relevantan za temu, poput izraza mezimica.

Vreme

Od 4 autorska teksta čija je centralna tema bio sektor bezbednosti, nijedan se nije direktno odnosio na žene u sektoru bezbednosti, ali je pilikom navođenja ženskih osoba kao sagovornica ili eksperkinja, dosledno korišćen rodno senzitivni jezik.

Press

U korpus posmatranja ušlo je 10 tekstova objavljenih u listu „Press“. Od toga najveći deo čine autorski izveštaji o aktuelnim događajima. Od 10 tekstova, 4 su se odnosila na tragediju na Pasuljanskim livadama. U jednom od njih direktno su prekršena pravila rodno senzitivnog jezika, jer naslov glasi: „Mina htela da bude vojnik“. U samom tekstu vrlo se malo pažnje posvećuje ženama u vojsci, a više se iznose osobine kadetkinje irelevantne za sam događaj. Tekst pod naslovom „Brat Miloš pomogao voljenoj sestri“ napisan je rodno senzitivnim jezikom. U njemu su korišćeni termini kadetkinja i oficirka, što je primer dobre prakse. Ostali tekstovi uglavnom su se odnosili na redovne aktivnosti policije, tokove suđenja i ostale aktuelne događaje u sektoru bezbednosti, bez većeg kritičkog osvrta.

Novinari su u većini tekstova koristili neutralan ton, osim u slučaju tragedije na poligonu, kada su izražavali izrazito negativan stav. U vesti o suđenju Ratku Mladiću saradnica Florens Artman navedena je kao Artmanova, dok su dve vesti o slučaju Požarev Ljubicu Veselinović navele kao tužioca, a aktivistkinju za zaštitu ljudskih prava kao aktivistu.

NIN

U listu „NIN“ objavljeno je 7 tekstova vezanih za sektor bezbednosti i svi se odnose na aktuelne događaje u sektoru bezbednosti. Svi sem jednog predstavljaju inicijativu novinara, odnosno izbor novinara da se bave ovom temom i svi sadrže i lični stav autora/autorke. Jedan autorski tekst, pod naslovom „Igranje sa životom“, izražava veoma negativan i kritički stav prema institucijama u sektoru bezbednosti, ali bez posebnog osvrta na žene.

Zaključna razmatranja

Monitoring je pokazao da se o ženama kao o centralnoj temi u ovom periodu nije izveštavalo, osim u slučajevima poginule kadetkinje i potporučnice koja je sprečila avionsku nesreću. Mediji igraju značajnu ulogu u obrazovanju javnog mnjenja kada je u pitanju veća vidljivost žena u sektoru bezbednosti. Međutim, stiče se utisak da ovaj trend još uvek nije uspostavljen u medijima, čak ni kada je u pitanju korišćenje rodno senzitivnog jezika, koje je ustanovljeno pravilima. Žene na istaknutim pozicijama u sektoru bezbednosti i dalje se mahom oslovljavaju u muškom rodu. Izuzetak predstavljaju dnevne novine „Danas“ i nedeljnici „Vreme“ i „Nin“, koji najdoslednije koriste rodno senzitivni jezik.

Uloga medija u promociji žena zaposlenih u sektoru bezbednosti od presudnog je značaja za ostvarivanje veće vidljivosti žena u sektoru bezbednosti, za poboljšanje njihovog ravnopravnog položaja sa

muškarcima iz ovih profesija, kao i za smanjenje diskriminacije, pa čak i nasilja u tradicionalno muškim institucijama poput vojske i policije. Posebnu pažnju privlači činjenica da se upravo pokušajem isticanja žena u sistemu bezbednosti stereotipni stavovi dodatno ojačavaju. Na primer, podvig žene i muškarca u vojnom vazduhoplovstvu potpuno je neravnopravno tretiran u medijima. U slučaju žene pilota, koja je sprečila tragediju, osnovni akcenat je stavljen na činjenicu da je ona bila žena, a ne na sam čin. Da je u pitanju bio muškarac, bilo bi irelevantno to što je on mlad i što je muškarac, akcenat bi bio stavljen na sprečavanje nesreće. Stanje je nešto bolje u sistemu pravosuđa, ali se ni tu ne žene ne tretiraju žene kao ravnopravne muškarcima, već se stiče utisak da se njihovi uspesi tretiraju kao veći podvizi nego uspesi muškaraca. Kao da je ženama u pravosuđu teže da ostvare pomake nego muškarcima, pa, ukoliko u tome uspeju, moraju dobiti posebne pohvale. Ovo ne pomaže dekonstrukciji predrasuda i stereotipa.

Preporuke

Preporuka za medije u Srbiji mogle bi se svesti na nekoliko jednostavnih ustaljenih praksi.

1. Dosledno koristiti rodno senzitivni jezik u svim tekstovima i naslovima.
2. Držati se teme, ne dozvoljavati da se ženske osobine irelevantne za sam događaj postavljaju u prvi plan.
3. Isticati ulogu i aktivnosti žena u sistemu bezbednosti, praviti autorske izveštaje o aktivnostima žena u SB, i to ne samo kada se neki aktuelni događaj odnosi na njih, već u sklopu redovnog izveštavanja.
4. Povećati broj intervjua sa pripadnicama sektora bezbednosti.
5. Obrazovati javnost da jednako tretira muškarce i žene u sektoru bezbednosti. Ne isticati ženske podvige kao posebne i vrednije hvale.

VI SARADNJA SA CIVILNIM DRUŠTVOM

Učestvovanje organizacija civilnog društva (OCD) najpre u izradi, a potom i u sprovođenju NAP 1325 u Srbiji od samog početka trpi kritike velikog broja OCD, prvenstveno ženskih organizacija. Glavne razloge predstavlja netransparentnost ovog procesa i nedovoljno poverenje sektora bezbednosti u rad većine organizacija civilnog društva, što sprečava njihovo potpuno uključivanje u faze kreiranja i sprovođenja bezbednosnih politika. To je posledica medijske kampanje, vođene devedestih godina prošlog veka, protiv organizacija civilnog društva koje su se protivile ratu, nasilju i militarizaciji (Atansović 2009: 360). Neke od najaktivnijih organizacija u tom periodu bile su ženske organizacije, poput organizacija „Žene u crnom“ i AŽC, pa institucije u sektoru bezbednosti i danas nemaju dovoljno poverenja u rad ženskih organizacija i sa njima imaju ograničenu saradnju (Stojanović, Quesada 2010: 59).

Država i dalje ima selektivan pristup organizacijama civilnog društva, a institucije u sektoru bezbednosti trenutno su najmanje spremne da saraduju sa organizacijama civilnog društva koje se bave zaštitom ljudskih prava i borbom protiv korupcije (tzv. „stražarske“ organizacije, engl. *watch-dog*). Selektivan pristup OCD ogleda se i u tome što se na javne rasprave o pojedinim dokumentima pozivaju samo određene OCD, koje institucije, na osnovu nejasnih kriterijuma, doživljavaju kao „reprezentativne“ u određenoj oblasti. Tako se obaveza organizovanja javne rasprave samo formalno ispunjava, a pravog dijaloga nema.

Jednu od prepreka za bolju saradnju institucija u sektoru bezbednosti i organizacija civilnog društva predstavlja i to što u sektoru bezbednosti ne postoji dovoljno znanja o OCD, odnosno o tome kojim se sve temama OCD bave i na koji način mogu doprineti poboljšanju rada pojedinih institucija. Pored toga, predstavnici institucija u sektoru bezbednosti ne znaju dovoljno o načinima i modelima organizovanja konsultacija i drugih oblika saradnje sa OCD.

Saradnja između sektora bezbednosti i civilnog društva u Srbiji odvija se bez jasno utvrđenih pravila i kriterijuma za informisanje, konsultovanje ili dijalog sa OCD. Još uvek ne postoje održivi mehanizmi za značajnije uključivanje OCD u bezbednosnu politiku, i to kako na centralnom, tako i na lokalnom nivou. U svega nekoliko slučajeva uspostavljena je formalna saradnja potpisivanjem memoranduma o razumevanju i drugih formalnih dokumenata. Iako su OCD bile pozivane kada je trebalo organizovati obuku za zaposlene u sektoru bezbednosti, njihovo mišljenje se retko traži kada je reč o kreiranju ili sprovođenju praktičnih politika.

Prilikom uspostavljanja saradnje između institucija bezbednosti i OCD koje se bave zaštitom i promocijom ženskih ljudskih prava i prava manjina javljaju se dodatni izazovi. Oni mahom proističu iz toga što bezbednosne institucije predstavljaju zatvorene sisteme u kojima dominira maskulinitetna kultura i u kojima se reprodukuju brojni stereotipi o ulogama muškaraca i žena i njihovim sposobnostima i vrednostima. Zbog toga različiti pokušaji OCD da u izradu i sprovođenje praktičnih politika u oblasti bezbednosti bude uključena rodna perspektiva često ne daju rezultate. To je jedan od razloga što autonomne ženske grupe nisu bile uključene u proces izrade NAP-a.

Nedostatak transparentnosti u sprovođenju NAP-a

Jednu od glavnih prepreka za aktivnije uključivanje OCD (posebno ženskih organizacija) u proces sprovođenja NAP-a, ali i vršenje nezavisnog nadzora nad njegovim sprovođenjem, predstavlja netransparentnost u radu institucija. Informacije o aktivnostima institucija na sprovođenju NAP-a, kao i planovi ministarstava i njihovi izveštaji o sprovođenju NAP-a, nisu javno dostupni. Izuzetak predstavlja Ministarstvo odbrane koje je na svom veb-sajtu objavilo godišnji izveštaj o sprovođenju NAP-a u MO i VS u periodu od septembra 2010. godine do septembra 2011. godine⁵⁵, kao i drugi šestomesečni izveštaj o radu analitičke

⁵⁵ Izveštaj je dostupan na: <http://www.mod.gov.rs/cir/dokumenta/akcioni_planovi/godisnji_izvestaj_o_sprovođenju_nap.doc>

grupe MO i VS za period od decembra 2011. godine do maja 2012. godine⁵⁶. Analiza sadržaja veb-sajtova institucija pokazuje da teme vezane za NAP ili rodnu ravnopravnost nisu zastupljene u sadržaju. Tu Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije ponovo predstavljaju izuzetak. Na njihovim veb-stranicama postoje informacije i posebni odeljci koji se tiču žena u sistemu odbrane⁵⁷.

Prvi koraci ka uspostavljanju saradnje OCD i institucija na sprovođenju NAP-a

Korak ka uspostavljanju redovnog kanala komunikacije između OCD i institucija bezbednosti o temama iz oblasti roda i bezbednosti načinjen je u junu i julu 2012. godine. U tom periodu BCBP je organizovao dva kruga konsultacija sa predstavnicima jedanaest OCD⁵⁸, imajući u vidu probleme u saradnji OCD (prvenstveno ženskih organizacija) i institucija u sektoru bezbednosti, kao i netransparentnost u sprovođenju NAP-a. Tom prilikom dogovoreni su zajednički minimalni zahtevi OCD, koje državne institucije treba da ispune u narednom periodu kako bi bili stvoreni preduslovi za veće uključivanje OCD u proces nadzora nad sprovođenjem NAP-a.

1. Sve ustanove nadležne za sprovođenje i praćenje NAP-a godišnje planove i izveštaje o realizaciji aktivnosti iz NAP-a treba da učine javno dostupnim na svojim veb-sajtovima, a predloženo je i pokretanje jedinstvene internet stranice o sprovođenju NAP u svim institucijama.
2. Multisektorsko telo ili Politički savet za sprovođenje NAP-a trebalo bi da makar jednom godišnje organizuje sastanak sa predstavnicama OCD, na kojem bi se razgovaralo o sprovođenju NAP-a.

Zahtevi su predstavljeni članicama i članovima MSKT u junu 2012. godine⁵⁹. Nakon toga je MSKT formiralo radnu grupu za organizovanje konferencije o saradnji sa civilnim društvom. Konferencija bi trebalo da se održi na jesen 2012. godine. Zadatak radne grupe je da koordinira pripremu konferencije u saradnji sa BCBP, koji je dao ideju za ovu konferenciju. Konferencija bi trebalo da bude prvi korak ka uspostavljanju platforme za komunikaciju i saradnju sa OCD na sprovođenju NAP-a. Teme o kojima bi bilo reči na konferenciji jesu povećanje transparentnosti procesa sprovođenja NAP-a i vršenje nezavisnog monitoringa, utvrđivanje smernica za organizovanje konsultacija sa OCD, mesto NAP 1325 u borbi protiv nasilja nad ženama i višestruke diskriminacije marginalizovanih grupa.

Preporuke

1. Multisektorsko telo ili Politički savet za sprovođenje NAP-a trebalo bi da makar jednom godišnje organizuje sastanak sa predstavnicama OCD, na kojem bi se razgovaralo o sprovođenju NAP-a.
2. OCD i šira javnost treba da budu uključene u proces sprovođenja NAP-a. U tu svrhu poželjno je stvoriti mehanizam putem koga bi javnost bila informisana o procesu sprovođenja NAP-a.
3. Potrebno je da institucije sektora bezbednosti uspostave intenzivniju saradnju sa OCD koje se bave temama iz oblasti bezbednosti i OCD koje se bave temama iz oblasti rodne ravnopravnosti i zaštite ženskih prava.

⁵⁶ Izveštaj je dostupan na:

<http://www.mod.gov.rs/cir/dokumenta/akcioni_planovi/sestomesecni_izvestaj_o_radu_AG_MO_i_VS.doc>

⁵⁷ Stranica na veb-sajtu Vojske Srbije Žene u Vojsci

⁵⁸ Na konsultacijama su učestvovali predstavnici/predstavnice sledećih organizacija: Žene u crnom, Autonomni ženski centar, Beogradski fond za političku izuzetnost, BIBIJA, Udruženje Roma Novi Bečej, NVO Oaza sigurnosti iz Kragujevca, YUCOM (Komitet pravnika za ljudska prava), Centar za istraživanje javnih politika, Evropski pokret u Srbiji, Udruženje Romkinja „Osvit“ iz Niša, Centar za rodne studije i NVO Ženske studije Univerziteta u Novom Sadu.

⁵⁹ Na petoj sednici MSKT održanoj 15. juna 2012. godine.

Literatura

1. Beogradski fond za političku izuzetnost. *Rezolucija 1325 Saveta Bezbednosti Ujedinjenih nacija u Srbiji – O ženama, miru i bezbednosti, Preporuke za izradu Nacionalnog akcionog plana za primenu Rezoluciju 1325 SB UN u Srbiji*, Beograd: Beogradski fond za političku izuzetnost.
2. Bilandžić, Vladimir i dr. (ur.). *Žene u vojsci*. Zbornik radova sa međunarodne konferencije. Beograd: Ministarstvo odbrane Republike Srbije i OEBS Misija u Srbiji, 2007.
3. Ipsos Strategic Marketing. *Javno mnjenje o diskriminaciji i nejednakosti u Srbiji*. Beograd: UNDP i Ministarstvo rada i socijalne politike, 2010.
4. Kesić, Zoran. „Uticaj etosa muškosti na položaj žena u policiji“. *Nauka, bezbednost, policija*, tom 16, br. 2 (2011); str. 165-176.
5. Kosanović, Mirna i Saša Gajin, Dejan Melenković. *Zabrana diskriminacije u Srbiji i ranjive društvene grupe*. Beograd: UNDP, 2010.
6. Milenković, Dejan. „Stanje političkih institucija u Srbiji i njihov uticaj na kreiranje i vođenje javnih politika“. *Javne politike Srbije – zbornik radova*. Beograd: Fondacija Heinrich Boll, Regionalna kancelarija za Jugoistočnu Evropu u Beogradu, 2011.
7. Milošević, Marko. *Prepreke učestvovanju žena u mirovnim misijama Srbije*. Beograd; Beogradski centar za bezbednosnu politiku, 2012.
8. Ministarstvo rada i socijalne politike. *Analiza početnog stanja u oblasti institucionalnih kapaciteta za sprovođenje antidiskriminacionog zakonodavstva u Srbiji*. Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike: UNDP, 2009.
9. Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije. Drugi izveštaj o šestomesečnom radu Analitičke grupe Ministarstva odbrane i Vojske Srbije za analizu sprovođenja Nacionalnog akcionog plana za primenu rezolucije 1325 Saveta Bezbednosti UN u Republici Srbiji (za period decembar 2011 – maj 2012. godine).
10. Ministarstvo odbrane i Vojska Srbije. Godišnji izveštaj o sprovođenju Nacionalnog akcionog plana za primenu rezolucije 1325 Saveta Bezbednosti UN u Ministarstvu odbrane i Vojski Srbije (za period septembar 2010 – septembar 2011. godine).
11. Mršević, Zorica i Danijela Spasić. *Rod u radu policije, policajke u Srbiji*. Neobjavljen tekst.
12. Novović, Snežana i dr. *Uspostavljanje Mreže žena policajaca Jugoistočne Evrope*. Sofija: Udruženje šefova policije Jugoistočne Evrope, 2010.
13. Odanović, Gorana i Maja Bjeloš. „Zašto su pripadnice MUP-a i Vojske Srbije izuzetak u mirovnim misijama UN“. *Rod i bezbednost*, br. 3, BCBP (avgust 2011).
14. Odanović, Gorana. „Učestvovanje žena u mirovnim operacijama UN“. *Bezbednost Zapadnog Balkana*, godina 5, br. 16, CCVO (januar-mart 2010).
15. Pajvančić, Marijana. *Pravni okvir ravnopravnosti polova*. Novi Sad: Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, 2008.
16. Perišić-Pavlović, Nataša. *Diskriminacija žena na radnom mestu*. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada i socijalne politike, 2009.
17. Petrušić, Nevena. „Stakleni plafon“, Blic, 9. 7. 2012.

18. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. *Redovan godišnji izveštaj poverenika za zaštitu ravnopravnosti za 2011. godinu*. Šaranović, Jovanka. "Doprinos Vojske Srbije afirmaciji rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti." *Revija za bezbednost* br. 4 (2010); str. 307–326. Beograd: Centar za bezbednosne studije.
19. Republički zavod za statistiku, *Žene i muškarci u Republici Srbiji*, Beograd, 2011.
20. Spasić, Danijela. „Žene u sistemu policijskog obrazovanja i perspektiva ženskih ljudskih prava.“ *TEMIDA*, tom 11, br. 3(2010); str. 41–61.
21. Šaranović, Jovanka i Zoran Kilibarda. *U korak s vremenom*. Institut za strategijska istraživanja, Beograd, 2011.
22. Tomić, Marta i Danijela Spasić. „Maskulinitet u profesijama“, *Antropologija: časopis Centra za etnološka i antropološka istraživanja*, tom 10, br. 1 (2010); str. 95–110.
23. Zaštitnik građana. *Godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2009. godinu*. Beograd: Zaštitnik građana.
24. Zaštitnik građana. *Godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2010. godinu*. Beograd: Zaštitnik građana.
25. Zaštitnik građana. *Godišnji izveštaj Zaštitnika građana za 2011. godinu*. Beograd: Zaštitnik građana.
26. Zbornik mišljenja, preporuka i upozorenja Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, 1. jul 2010 – 30. novembar 2011. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd (2011); str. 107–112.
27. Žene u crnom. *Podlistak Žene, mir, bezbednost*, Beograd; Žene u crnom, januar 2012.
28. *Žene u sektoru bezbednosti – regionalna perspektiva*, Tematski zbornik radova, Institut za strategijska istraživanja, Beograd, 2011.

Pravni propisi

1. Convention on Elimination on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women – CEDAW, at: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>>
2. Decision no. 14/05: Women in conflict prevention, crisis management and post-conflict rehabilitation, Ministerial council OSCE, at: <<http://www.osce.org/mc/17450>>
3. Decision no. 7/09: Women’s participation in political and public life, Ministerial council OSCE, at: <<http://www.osce.org/mc/40710>>
4. Narodna skupština Republike Srbije. Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti, 2009.
5. Narodna skupština Republike Srbije. Nacionalni milenijumski ciljevi razvoja u Republici Srbiji, 2006.
6. Narodna skupština Republike Srbije. *Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 62/10, 2010.
7. Narodna skupština Republike Srbije. Strategija nacionalne bezbednosti Republike Srbije, 2009.
8. Narodna skupština Republike Srbije. Strategija odbrane Republike Srbije, 2009

9. Narodna skupština Republike Srbije. Strategija razvoja zvanične statistike Republike Srbije u periodu od 2009. do 2012. godine, 2009.
10. Narodna skupština Republike Srbije. *Ustav Republike Srbije*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 98/06, 2006.
11. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o Bezbednosno-informativnoj agenciji*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 42/02 i 111/09.
12. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o izvršenju krivičnih sankcija*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 85/05
13. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o odbrani*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 116/07, 88/09.
14. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o osnovama uređenja službi bezbednosti*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 116/07.
15. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o policiji*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 116/07.
16. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o ravnopravnosti polova*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 104/2009.
17. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 36/10, 2010.
18. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o upotrebi Vojske Srbije i drugih snaga odbrane u multinacionalnim operacijama van granica Republike Srbije*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 88/09
19. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o Vojnobezbednosnoj agenciji i Vojnoobaveštajnoj agenciji*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 88/09.
20. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o vojnoj, radnoj i materijalnoj obavezi*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 88/09.
21. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o Vojsci Srbije*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 116/07, 88/09.
22. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakon o zabrani diskriminacije*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 22/2009.
23. Narodna skupština Republike Srbije. *Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*. Beograd: Službeni glasnik RS br. 36/2009 i 88/2010.
24. Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms, at: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Rec%282007%2917&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=9999CC&BackColorIntranet=FFBB55&BackColorLogged=FFAC75>>
25. Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making, at: <<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2229>>
26. Resolution 1325 (2000) Of the UN Security Council, at: <http://www.un.org/events/res_1325e.pdf>
27. Vlada Republike Srbije. *Nacionalni akcioni plan za primenu Rezolucije 1325 SB UN*. Službeni glasnik RS br. 102/2010.

Odgovori na Upitnike BCBP

1. Uprava carina. „Odgovor na Upitnik Beogradskog centra za bezbednosnu politiku“. Beograd, 9. jul 2012.
2. Ministarstvo odbrane. „Odgovor na Upitnik Beogradskog centra za bezbednosnu politiku“. Beograd, 11. jul 2012.
3. BIA. „Odgovor na Upitnik Beogradskog centra za bezbednosnu politiku“. Beograd, 18. jul 2012.

Intervjui

1. Intervju sa predstavnicima BIA, BIA, 18. jul 2012. godine.
2. Intervju sa predstavnicima SEESAC –a, SEESAC, 20. jul 2012. godine.
3. Intervju sa predstavnicima Misije OEBS-a u Srbiji, Misija OEBS u Srbiji, 24. jul 2012.

O istraživačkom timu

Gorana Odanović je diplomirala međunarodne odnose na Fakultetu političkih nauka u Beogradu. Trenutno na istom fakultetu završava master studije iz Međunarodne bezbednosti. Od 2009. godine radi kao istraživačica u Beogradskom centru za bezbednosnu politiku. Posebna interesovanja: reforma sektora bezbednosti i rod, demokratizacija i slaba država.

Kontakt: gorana.odanovic@bezbednost.org

Maja Bjeloš je diplomirala međunarodne odnose na Fakultetu političkih nauka u Beogradu. Trenutno na istom fakultetu završava master studije iz Međunarodne bezbednosti. Od 2009. godina radi kao istraživačica u Beogradskom centru za bezbednosnu politiku. Autorka je nekoliko tekstova na temu evropske bezbednosti, nacionalne bezbednosne politike i rodne ravnopravnosti u sektoru bezbednosti. Posebna interesovanja: reforma sektora bezbednosti u Srbiji, evopska bezbednost, rodne ravnopravnosti u kontekstu procesa reforme sektora bezbednosti.

Kontakt: maja.bjelos@bezbednost.org

Zorica Mršević je 1986. godine na Pravnom fakultetu Univerziteta u Beogradu odbranila doktorsku tezu „Obavezna odbrana u krivičnom postupku“. Radila je u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja od 1979. do 1999. godine, a od 1999. godine u Institutu društvenih nauka u Beogradu, gde je bila upravnica Centra za pravna istraživanja i rukovoditeljka projekta „Demokratski modeli unapređivanja društvene kohezije, tolerancije, ljudskih prava i privrednog razvitka u političkim i institucionalnim procesima evropskih integracija u Srbiji“. Od početka 2011. godine radi kao istraživač A1 kategorije u IDN-u na projektu „Društvene transformacije u procesu evropskih integracija – multikulturalni pristup“. Bila je i zamenica republičkog Ombudsmana od 2008. do 2011. godine, zadužena za oblasti rodne ravnopravnosti i prava osoba sa invaliditetom. Predavala je na inostranim univerzitetima u Ajovi, Ljubljani, Budimpešti i Beču. Od 1992. godine na Ženskim studijama u Beogradu (Fakultet političkih nauka) predaje predmet Ženska prava i teorija nasilja. Do sada je objavila 19 knjiga i preko 300 članaka u naučnoj i stručnoj periodici iz oblasti krivičnopravnih disciplina, teorije roda, teorije nasilja i ženskih ljudskih prava.

Kontakt: zmrsevic@idn.org.rs

Selena Tasić je diplomirala Žurnalistiku na Filozofskom fakultetu u Novom Sadu, na katedri za Medijske studije. Trenutno na Fakultetu političkih nauka u Beogradu završava master studije iz Međunarodne bezbednosti. Od 2009. godine do 2011. godine radila je kao projekt menadžerka i medijska trenerica u Novosadskoj novinarskoj školi, a od 2011. godine je na poziciji Savetnice za pripremu projekata u grupi za Evropske integracije i međunarodnu saradnju u Kancelariji za saradnju sa civilnim društvom. Posebna interesovanja: uloga nedržavnih aktera u reformi sektora bezbednosti, sa posebnim akcentom na medijima i civilnom društvu, kao i rod.

Kontakt: selena.tasic@civilnodrustvo.gov.rs

Sara Nikčević je diplomirala je na Fakultetu političkih nauka u Beogradu, odsek za međunarodne odnose. Volontirala je u Evropskom pokretu u Srbiji. Pohađala je alternativni dodiplomski program Ženskih studija Centra za ženske studije. Završila je Školu primenjene diplomatije Evropskog pokreta, kao i Školu veština političke komunikacije Centra modernih veština. Stažirala je u Inicijativi mladih za ljudska prava i Beogradskom centru za bezbednosnu politiku. Govori engleski, italijanski i španski jezik.

Kontakt: sara.nikcevic@gmail.com

Marija Stevuljević je diplomirala etnologiju i antropologiju na Filozofskom fakultetu u Beogradu, a trenutno je na master studijama na istom fakultetu. Završila je školu Nacionalnog demokratskog instituta (NDI) za mlade lidere Young Leaders of Serbia 2012, alternativne studije roda (ženske studije) pri Centru za ženske studije na Fakultetu političkih nauka, kao i Univerzitet socijaldemokratije u organizaciji Fridrih Ebert fondacije. Trenutno stražira u Beogradskom centru za bezbednosnu politiku, a u okviru Škole za mlade istraživače/istraživačice radi na operacionalizaciji istraživanja „Kako građani Srbije vide socijaldemokratiju“. Jedna je od osnivačica i aktivistkinja udruženja Interkultivator.

Kontakt: marija.stevuljevic@gmail.com

BCBP (www.bezbednost.org)

Beogradski centar za bezbednosnu politiku (od 1997. godine do juna 2006. godine poznat pod imenom Centar za civilno-vojne odnose) nezavisni je istraživački centar koji radi na unapređenju bezbednosti građana i društva. U središtu interesovanja BCBP nalaze se politike čiji je cilj 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 umrežavanje svih relevantnih aktera u bezbednosnu zajednicu.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

351.86:305-055.2

ОДАНОВИЋ, Горана, 1981-
Nezavisni izveštaj o sprovođenju NAP 1325
u Srbiji / [autorke Gorana Odanović i Maja
Vjeloš]. - Beograd : Beogradski centar za
bezbednosnu politiku, 2012 (Beograd :
Unagraf). - 53 str. : table ; 21 cm

Тираж 150. - О истраживачком тиму: str.
52-53. - Napomene i bibliografske reference
uz tekst. - Bibliografija: str. 48-51.

ISBN 978-86-6237-023-5

1. Бјелош, Маја, 1984- [аутор]
а) Безбедносни сектор - Жене б) Родна
равноправност - Безбедносни сектор
COBISS.SR-ID 193115916
