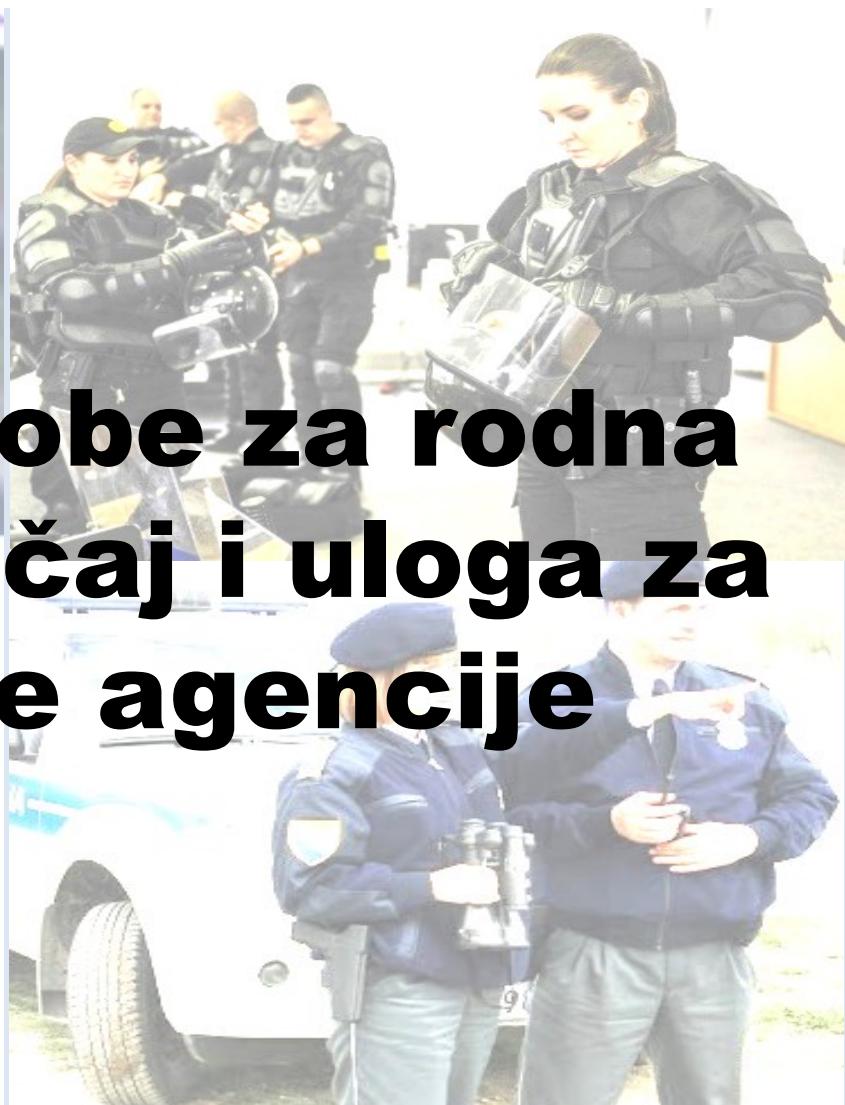




Projekat finansira Evropska unija



Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH



# Kontakt osobe za rodna pitanja: značaj i uloga za policijske agencije



Centar za sigurnosne studije - BIH  
Centre for Security Studies - BH



Udruženje "Mreža policijskih službenica"  
"Policewomen's Network" Association

DCAF

Geneva Centre  
for Security Sector  
Governance

2021

## Uvod

Policijske agencije u Bosni i Hercegovini (BiH) suočavaju se s nedovoljnom zastupljenosću žena u svojim redovima. To su potvrdili nalazi istraživanja, provedenog u okviru projekta „Policija i poštivanje ljudskih prava u BiH“, prema kojima je, u 16 policijskih agencija, bilo ukupno 20% žena.<sup>1</sup> Kada se govori o statusu policijskog službenika, nalazi istraživanja pokazuju da je tu zastupljenost žena gotovo upolovljena, jer od 16.660 policijskih službenika u BiH, svega 9% su bile žene.

Bez namjere detaljnog izlaganja nalaza navedenog istraživanja, oni nedvosmisleno ukazuju da pitanja rodne i spolne ravnopravnosti i nisu baš visoko na ljestvici prioriteta rukovodstva policijskih agencija. Većina ih nema program mjera s ciljem postizanja ravnopravnosti spolova, iako Zakon o ravnopravnosti spolova BiH („Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10) nalaže donošenje istog. Također, od 15 policijskih agencija koje su dostavile podatke, njih samo 6 (40%) u svojim redovima imaju kontakt osobu/e za rodna pitanja (KORP). To su Direkcija za koordinaciju policijskih tijela BiH, Državna

agencija za istrage i zaštitu (SIPA), Ministarstvo unutrašnjih poslova (MUP) Srednjobosanskog kantona, MUP Bosansko-podrinjskog kantona, MUP Hercegovačko-neretvanskog kantona i MUP Zapadnohercegovačkog kantona. Uglavnom imaju jednu kontakt osobu za rodna pitanja, dok samo SIPA ima tri takve osobe.<sup>2</sup>

U okviru ovog rada, fokus će biti stavljen na ulogu i značaj KORP-a u kontekstu rada policijskih agencija, kao jednog od mehanizama koji može unaprijediti efikasnost policijskog rada.

## Kontakt osoba za rodna pitanja

Savremene policijske agencije moraju biti ogledalo društva kojem služe. Samo tako mogu osigurati potreban nivo sigurnosti za različite kategorije populacije koje, opet, imaju različite sigurnosne potrebe. Primjera radi, muškarci, žene, dječaci i djevojčice susreću se s različitim sigurnosnim problemima, budući da mogu biti žrtve različitih krivičnih djela učinjenih na različitim lokacijama i od različitih počinitelja.

<sup>1</sup> Nalazi istraživanja bili su bazirani na pribavljenim podacima zaključno s 01.06.2020. godine.

<sup>2</sup> Kompletno istraživanje dostupno na stranici Centra za sigurnosne studije: [www.css.ba](http://www.css.ba)

Ovdje se radi o rodnoj perspektivi koja, ako se uzme u razmatranje, pomaže u kreiranju što efikasnijih strategija policijskog rada [1].

U procesu integriranja rodne perspektive u policijskom radu značajnu ulogu ima KORP. Zapravo, analiza razmatrane literature ukazuje da je KORP najlakše pojmiti kao najodgovorniju, odnosno ključnu osobu unutar određene organizacije za provedbu strategije ili programa *gender mainstreaming-a* [2]–[4]. Gender mainstreaming ili „uvodenje rodne ravnopravnosti/perspektive u glavne tokove“ može se shvatiti kao proces procjene implikacija bilo koje planirane akcije za muškarce i žene u svim područjima i na svim nivoima [5]. Također, KORP je zadužena za izgradnju kapaciteta među ostalim zaposlenicima organizacije, kako bi isti rodna pitanja uključili u svoj rad. Ovo je veoma bitna odrednica u radu KORP-a, jer se nikako ne radi o osobi koja će sama realizirati sve aktivnosti u okviru strategije ili programa [4].

Šta sve može biti djelokrug rada KORP-a? Analizom rada u različitim organizacijama, ali i u policijskim agencijama, KORP bi trebala:

- učestvovati u procesu donošenja odluka kada se radi o kreiranju aktivnosti organizacije;
- zalagati se za veću pažnju i integraciju rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena u politike i programe organizacije;
- brinuti o rodnom balansu unutar organizacije;
- osigurava namjenska sredstva za aktivnosti gender mainstreaming-a;
- realizirati istraživanja, procjene i revizije u pogledu roda;
- djelovati kao „služba za pomoć“ kada je potrebno pronaći informacije i materijale vezane za rodna pitanja;
- pomoći u procesu izgradnje kapaciteta ostalih zaposlenika u pogledu rodnih konceptata;
- identifikovati potrebe kolega u pogledu informacija i obuka o gender mainstreaming-u te osigurati relevantne dokumente, materijale i predavače za obuku;
- ohrabrivati kolege da promovišu paritet žena i muškaraca na događajima, obukama, projektima i sl.;
- sarađivati s unutrašnjom kontrolom i disciplinskim mehanizmima kako bi podržala rješavanje prijava po pitanju diskriminacije na osnovu spola ili zlostavljanja u policiji [1]–[3], [6].

KORP bi se trebala imenovati na period od dvije do tri godine [2]–[4], [6]. Time se nastoji da se odgovornost pozicije podijeli sa što većim brojem zaposlenih, ali i da se izbjegne predstava da su rodna pitanja samo ženska stvar. Prema tome, poziciju KORP može obnašati i muškarac. To ima određene prednosti, jer su muškarci skloniji da više slušaju i pozitivnije reaguju na savjete muškaraca, pogotovo kada se radi o personalnom ponašanju [4]. U kontekstu policijskog sektora u BiH, unutar kojeg postoje predrasude da je to muško područje rada, osviješteni i gender educirani muškarci na poziciji KORP-a mogli bi dugoročno dati veliki doprinos razbijanju predsrasuda iznutra. U svakom slučaju, ako se na poziciju KORP-a imenuje žena, preporučuje se da se na poziciju njenog zamjenika imenuje muškarac. Korist takvog pristupa jeste, kao što je naglašeno, da se izbjegne utisak da se o rodnim pitanjima trebaju zanimati samo žene [4].

Također, potrebno je izbjegavati praksu da se na ovu poziciju stalno imenuju mlađe žene na nižim pozicijama. Štaviše, preporučuje se da se na poziciju KORP-a imenuju osobe na višim pozicijama, koje će imati dovoljno autoriteta da obavljaju mandat unutar organizacije [1].

Rukovodstvo organizacije bi trebalo osigurati kontakt osobi adekvatno vrijeme, uslove i finansijska sredstva za obavljanje njenih funkcija, kao i mogućnosti za sticanje dodatnih znanja i vještina u cilju što efikasnijeg rodnog zagovaranja [2]. U pogledu vremena, preporučuje se da se KORP-u omogući bar 20% radnog vremena za navedenu funkciju [3].

## Zaključak i preporuke

KORP je jedan od mehanizama koji može unaprijediti rad policijske agencije. Uloga KORP-a nije samo da vodi računa o rodnom balansu ili boljem položaju žena unutar određene organizacije, već da se postara da čitava organizacija i njeni zaposlenici integriraju rodna pitanja u sve aspekte rada. Integriranjem rodne perspektive, policijske agencije stvaraju uslove da odgovore na sigurnosne potrebe različitih kategorija stanovništva.

Međutim, nužan uslov za funkcionisanje KORP-a jeste osviještenost rukovodstva određene organizacije u pogledu rodnih pitanja te postojanje strategije ili programa *gender mainstreaming-a* na nivou organizacije. Pored toga, potrebno je voditi računa da se na tu poziciju imenuje adekvatna osoba koja dobro kotira u

organizacijskoj hijerarhiji. Ako se imenuje žena, za njenog zamjenika bi bilo korisno imenovati muškarca, kako bi se izbjeglo uvjerenje da su rodna pitanja isključivo ženska stvar. Kontakt osobi potrebni su i odgovarajući resursi i vrijeme za rad, budući da se ne radi o dodatnom poslu pored već postojećeg, ali i kontinuirane mogućnosti za dodatni razvoj ekspertiza i vještina u pogledu rodnih koncepata.

## Preporuke

1. *Imenovati KORP u policijskim agencijama u kojima trenutno ne postoje.*  
*1.1. Prilikom izrade nove sistematizacije radnih mjeseta, uvrstiti funkciju KORP-a te sve obaveze i prava jasno definisati.*
2. *Prilikom sačinjavanja godišnjih planova i programa obavezne obuke za policijske službenike/ce i ostale zaposlenike/ce, uvrstiti kao teme rodne koncepte i važnost rodne ravnopravnosti.*
3. *Vršiti kontinuirano umrežavanje, razmjenu iskustava i edukaciju KORP iz policijskih agencija. To se može činiti kroz projekte i aktivnosti Udruženja „Mreža policijskih agencija“, ali i drugih nevladinih organizacija fokusiranih na sigurnosni sektor i sigurnosna pitanja u BiH.*

*3.1. Kontinuirano podizati svijest o važnosti rodnih pitanja i rodne ravnopravnosti u policijskom sektoru u BiH, s posebnim fokusom na rukovodstva policijskih agencija.*

## Reference

- [1] L. Denney, *Policing and Gender*. Geneva: Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), 2019.
- [2] International Labour Organization, “A Guidance Note Concerning ILO Gender Focal Points,” no. edition, pp. 1–2, 2006, Accessed: Aug. 24, 2021. [Online]. Available: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms\\_114230.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114230.pdf).
- [3] A. Holthaus, “What is a Gender Focal Point? – Gender & Chemicals,” 2018. <http://gender-chemicals.org/what-is-a-gender-focal-point> (accessed Aug. 24, 2021).
- [4] Norad, “The role of the gender focal point.” Norad, [Online]. Available: [https://www.norad.no-ny/filarkiv/5.-oks-](https://www.norad.no/globalassets/import-2162015-80434-am/www.norad.no-ny/filarkiv/5.-oks-)

2012---/energi-og-kjonn/annex-7n-unit-10-role-of-the-gender-focal-point.docx.

- [5] K. Valasek, “*Security Sector Reform and Gender.*” *Gender and Security Sector Reform Toolkit.* 2008.
- [6] Food and Agriculture Organization of the United Nations, *A handbook for gender focal points.* Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2021.

**Ova publikacija je urađena uz finansijsku pomoć Evropske unije.**

**Njeni sadržaji su isključiva odgovornost Centra za sigurnosne studije i ne odražavaju nužno  
stavove Evropske unije.**